

Wyrok z dnia 26 stycznia 1999 r.

I PKN 540/98

Przed wejściem w życie art. 101² KP nieważna była klauzula konkurencyjna, która nie zawierała zobowiązania pracodawcy do wypłacania pracownikowi odszkodowania w okresie obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu sprawy w dniu 26 stycznia 1999 r. sprawy z powództwa Europejskiego Funduszu Leasingowego SA w W. przeciwko Andrzejowi S. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 13 maja 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony powodowej Europejskiego Funduszu Leasingowego S.A. z siedzibą w W. na rzecz pozwanego kwotę 1000 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Europejski Fundusz Leasingowy S.A. w W. domagał się zasądzenia od pozwanego Andrzeja S. kwoty 27.702,34 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 12 sierpnia 1996 r. tytułem odszkodowania za podjęcie przez niego działalności konkurencyjnej po zakończeniu stosunku pracy u strony powodowej. Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 28 listopada 1997 r. [...] uwzględnił powództwo w całości. Po rozpatrzeniu apelacji pozwanego Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu wyrokiem z dnia 13 maja 1998 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od strony powodowej na rzecz pozwanego zwrot kosztów procesu za obie instancje.

W sprawie tej ustalono, że pozwany w czasie zatrudnienia u strony powodowej, (która była jedną z pierwszych firm leasingowych w kraju), był szkolony na kursach krajowych i zagranicznych na koszt pracodawcy, w wyniku czego nabył kwalifikacje praktyczne w sprawach transakcji leasingowych. W związku z pojawieniem się podmiotów konkurencyjnych Zarząd Spółki podjął decyzję zawarcia z pracownikami na stanowiskach kierowniczych dodatkowych umów o zakazie działalności konkurencyjnej. Projekt tych umów rozesłano do około 20 przedstawicielstw firmy w kraju. Pozwany zajmujący od 1993 r. u strony powodowej stanowisko dyrektora przedstawicielstwa firmy w K. podpisał bez zastrzeżeń tę umowę w dniu 1 kwietnia 1995 r. W umowie tej zawarto klauzulę obowiązującą po ustaniu stosunku pracy, zgodnie z którą - w razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika, zwolnienia go w trybie art. 52 KP lub porzucenia pracy - pracownik zobowiązuje się do niepodejmowania w żadnej formie działalności konkurencyjnej w firmie prowadzącej działalność leasingową przez sześć miesięcy od ustania stosunku pracy, pod rygorem zapłaty kary umownej w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia. Równocześnie uzgodniono, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za ostatnie 6 miesięcy pozostawania w stosunku pracy tylko w razie ustania zatrudnienia pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, o ile nie podejmie on w ciągu 6 miesięcy działalności konkurencyjnej w firmie prowadzącej działalność leasingową, z tym że odszkodowanie będzie płatne w sześciu miesięcznych ratach. W celu zachęcenia pracowników do podpisywania tych umów strona powodowa informowała ich o zamiarze przekształcenia firmy w spółkę akcyjną (co nastąpiło dopiero w marcu 1997 r.) z prawem nabywania akcji na preferencyjnych zasadach przez pracowników, którzy podpiszą klauzulę o zakazie konkurencji.

Umowa o pracę między stronami została rozwiązana 30 czerwca 1996 r. na skutek wypowiedzenia przez pracownika. Po rozwiązaniu stosunku pracy pozwany podjął kolejne zatrudnienie w firmie „BPK D.L.” Spółce z o.o. z siedzibą w L. na stanowisku dyrektora przedstawicielstwa tej firmy w W., z wynagrodzeniem niższym niż otrzymywał u strony powodowej. Obie firmy prowadziły działalność konkurencyjną, ponieważ zajmowały się leasingiem i sprzedażą samochodów.

Na tle takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uwzględnił w całości roszczenia strony powodowej, uznając - w oparciu o dyspozycje art. 353¹ KC w związku z art. 300 KP - dopuszczalność zawarcia dodatkowej, uzupełniającej umowę o pracę, klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która nie była sprzeczna z

prawem pracy w rozumieniu art. 18 § 2 KP i wywoływała skutki prawne, skoro w dacie jej zawierania Kodeks pracy nie normował tej problematyki.

Uwzględniając apelację [...] Sąd Apelacyjny przyjął, że przed nowelizacją Kodeksu pracy - ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110), nie było ustawowej podstawy wprowadzania do treści stosunków pracy zakazów działalności konkurencyjnej dla ogółu pracowników. Szczególne ustawowe zakazy prowadzenia działalności konkurencyjnej zawarte w przepisach Kodeksu handlowego, ustawy o działalności gospodarczej, prawa spółdzielczego i ustawy o przedsiębiorstwach państwowych - ograniczały podmiotowy krąg osób objętych ustawowym obowiązkiem jego przestrzegania do osób pełniących funkcje kierownicze lub nadzorcze w podmiotach gospodarczych, spółdzielniach, spółkach prawa handlowego i przedsiębiorstwach państwowych, a takiej pozycji pozwany nie zajmował. Dlatego ocena skuteczności zawartej między stronami uzupełniającej umowę o pracę autonomicznej klauzuli konkurencyjnej wymagała nieumniejszenia uprawnień pracowniczych, a także zachowania standardu świadczeń gwarantowanych jako ekwiwalent za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, które powinny być nie niższe od świadczeń odszkodowawczych ustawowo gwarantowanych osobom zajmującym stanowiska kierownicze.

Jako argument prawny przesądzający o orzeczeniu reformatoryjnym Sąd Apelacyjny wskazał na decydujące znaczenie wejścia w życie znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy, w szczególności jego art. 101², który miał zastosowanie do oceny skuteczności spornej klauzuli konkurencyjnej w drodze analogii z art. XIII § 1 przepisów wprowadzających KP, wyrażającego zasadę stosowania przepisów Kodeksu pracy do stosunków zawieranych przed jego nowelizacją. Wejście w życie nowelizacji zobowiązywało strony do dostosowania treści spornej klauzuli do kodeksowej regulacji zakazu konkurencji, czego strony nie uczyniły. Sąd Apelacyjny uznał nie zmienioną klauzulę konkurencyjną za sprzeczną z prawem w rozumieniu art. 18 § 2 KP i dlatego zreformował zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa w całości.

W kasacji powoda podniesiono zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 18 § 2 KP, oraz art. 43 ustawy nowelizującej Kodeks pracy utrzymując, że treść spornej klauzuli konkurencyjnej do wejścia w życie znowelizowanych przepisów Kodeksu pracy była dla pozwanego pracownika korzystna, gdyż zwiększała pewność jego zatrudnienia i gwarantowała mu ekspek-

tatywę uzyskania na preferencyjnych zasadach akcji zakładu pracy. Zdaniem skarżącego Sąd Apelacyjny bezpodstawnie zastosował analogię z art. XIII § 1 przepisów wprowadzających KP, albowiem sporna klauzula konkurencyjna również po dniu 2 czerwca 1996 r., powinna być interpretowana zgodnie z regułą „art. 2 KC”, zakazującą wstecznego działania znowelizowanych przepisów prawa pracy, skoro taka możliwość nie wynikała z przepisów wprowadzających tę zmianę legislacyjną, tym bardziej że pozwany, pozostający w tej dacie w okresie wypowiedzenia, nie zgodziłby się na modyfikację treści klauzuli konkurencyjnej.

Pozwany w odpowiedzi na kasację wniósł o jej oddalenie, argumentując, że sporna klauzula konkurencyjna była od samego początku nieważna z uwagi na treść art. 18 § 2 KP.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Kasacja jest nieuzasadniona. W ocenie Sądu Najwyższego przed wprowadzeniem w Kodeksie pracy możliwości zawierania przez strony stosunku pracy umów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia (art. 101² KP) nie było przeszkód prawnych w uzgadnianiu takiego zakazu również w odniesieniu do pracowników, którzy nie mieli statusu prawnego osób objętych ustawowymi zakazami konkurencji, określonymi w prawie handlowym, spółdzielczym, ustawie o działalności gospodarczej i o przedsiębiorstwach państwowych. Wzrost zainteresowania i znaczenia prawnego problematyki konkurencji w stosunkach gospodarczych i stosunkach pracy był następstwem radykalnych przeobrażeń systemu społeczno-ekonomicznego. Został on oparty na mechanizmach gospodarki wolnorynkowej, w której działalność konkurencyjna należy do sfery zachowań wolnych podmiotów gospodarczych. Wymagała ona reglamentacji prawnej nie tylko w ramach ustawowej sfery obowiązującej w stosunku do ograniczonego kręgu pracowników zajmujących kierownicze stanowiska, ale także na podstawie ważnych umów cywilnoprawnych zawartych z pracownikami, którzy mogli prowadzić działalność konkurencyjną po ustaniu stosunku pracy - przy wykorzystaniu istotnych informacji uzyskanych podczas pracy u dotychczasowego pracodawcy, a co mogło narazić go na szkodę.

W rozpoznawanej sprawie strony zawarły klauzulę konkurencyjną przed wejściem w życie z dniem 2 czerwca 1996 r. nowego rozdziału IIa zakaz konkurencji w dziale czwartym Kodeksu pracy. Przed wprowadzeniem art. 101² KP zakaz konku-

rencji po ustaniu stosunku pracy nie był instytucją regulowaną przez przepisy Kodeksu pracy, dlatego takie klauzule konkurencyjne nie mogły być - w zasadzie - oceniane przez pryzmat sankcji nieważności z art. 18 § 2 KP jako sprzeczne z nieistniejącymi ówczesznie przepisami powszechnego prawa pracy o zakazie konkurencji. Klauzule konkurencyjne uzgodnione w umowach zawartych przed wejściem w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), były samoistnymi umowami cywilnoprawnymi, często przybierającymi formę tzw. autonomicznych klauzul uzupełniających umowy o pracę, ale jako zobowiązania o charakterze cywilnoprawnym mogły być podważane w reżimie prawa cywilnego, np. przez zgłoszenie powództwa wzajemnego z art. 388 KC, bądź żądanie zmniejszenia rażąco wygórowanych kar umownych z art. 484 § 2 KC (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 290/98, dotychczas nie publikowany).

Równocześnie klauzule konkurencyjne zawierane w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego, które były nienazwanymi - w nomenklaturze tego Kodeksu - wzajemnie zobowiązującymi umowami cywilnoprawnymi, wymagały zawsze zbadania ich ważności z punktu widzenia przepisów normujących ogólną sferę czynności prawnych (art. 56-65 KC w związku z art. 300 KP). W tym zakresie należało zwrócić uwagę, że zawarta między stronami klauzula konkurencyjna miała jednostronne oddziaływanie prawne, ponieważ zobowiązywała wyłącznie pozwanego pracownika do niepodejmowania w żadnej formie działalności konkurencyjnej w ciągu sześciu miesięcy od ustania stosunku pracy w firmie prowadzącej działalność leasingową - pod rygorem zapłaty kary umownej w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia. Temu zobowiązaniu pracownika nie towarzyszyło uzgodnienie jakiegokolwiek gwarancyjnego odszkodowania, które przysługiwałoby mu w karencyjnym okresie niepodejmowania przezeń działalności konkurencyjnej. Takie odszkodowanie dla pracownika było zastrzeżone wyłącznie na wypadek „ustania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy” i to pod warunkiem powstrzymania się przez pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej w umówionym okresie. Tego rodzaju jednostronne zobowiązanie pracownika bez zagwarantowania mu przez pracodawcę gwarancyjnego odszkodowania należało uznać za zobowiązanie nieważne z powodu jego sprzeczności co najmniej z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 KC w związku z art. 300 KP). O ważności klauzuli konkurencyjnej w prawie pracy świadczyło bowiem nie tylko zachowanie formy pisemnej, ale również zamieszczenie

w umowie wzajemnego zobowiązania pracodawcy do wypłacania pracownikowi umówionego odszkodowania przez uzgodniony okres obowiązywania zakazu. W tym zakresie uzasadnione było odwołanie się chociażby do analogii z art. 25c ustawy z dnia 23 grudnia 1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.), który *expressis verbis* wymaga zamieszczenia w umowie stosownego zobowiązania pracodawcy. Sąd Najwyższy nie podzielił przy tym zbyt daleko idącego poglądu Sądu drugiej instancji, że „ekwiwalent za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej nie powinien być niższy od gwarantowanego ustawowo osobom zajmującym stanowiska kierownicze”, dlatego że przed wejściem w życie art. 101² KP nie było podstaw prawnych do powszechnego określania wysokości gwarancyjnego odszkodowania według standardu ustawowo zapewnionego pracownikom na stanowiskach kierowniczych. Wystarczyło zatem uzgodnienie zobowiązania pracodawcy do wypłacania pracownikowi umówionego odszkodowania, zważywszy że po wejściu w życie tego przepisu minimalne gwarantowane odszkodowanie przysługujące pracownikowi w umówionym okresie karencyjnym określa wyznacza 25 % wynagrodzenia otrzymywanego przed ustaniem stosunku pracy (art. 101² § 3 KP). Bez uzgodnienia jakiegokolwiek odszkodowania gwarancyjnego nie można było uznać ważności spornej klauzuli konkurencyjnej także dlatego, że byłoby to sprzeczne z zasadą wolności pracy i jej konsekwencjami w postaci pracowniczej wolności rozwiązania stosunku pracy (art. 10 KP). Sporna klauzula konkurencyjna, jednostronnie gwarantująca pracodawcy uzgodnione kary umowne na wypadek wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wzajemnego uzgodnienia odpowiedniego odszkodowania gwarancyjnego, w istocie rzeczy bezprawnie sankcjonowała wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika, które nie mogło być w jakikolwiek sposób obwarowane umowną odpowiedzialnością odszkodowawczą pracownika - wobec braku podstaw prawnych w okresie przed 2 czerwca 1996 r. W takim rozumieniu sporna klauzula konkurencyjna istotnie godziła w zasadę wolności pracy (art. 10 KP), przez co była również nieważna na podstawie art. 18 § 2 KP. Obie wskazane podstawy nieważności spornej klauzuli konkurencyjnej wywołały skutki już w dacie zawarcia tej umowy, przeto nie było potrzeby określenia wpływu art. 101² KP na *ex tunc* nieważną klauzulę konkurencyjną.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² KPC.

=====