

Wyrok z dnia 26 lutego 2003 r.

I PK 139/02

W czasie trwania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia strony mogą zmienić swoje zobowiązania, a nawet rozwiązać taką umowę. Mogą w szczególności wprowadzić do takiej umowy postanowienia dopuszczające jej rozwiązanie za wypowiedzeniem pracodawcy, jednak pod warunkiem wskazania okoliczności stanowiących przesłanki wypowiedzenia.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 lutego 2003 r. sprawy z powództwa Zbigniewa Z. przeciwko AD P. Polska Spółce z o. o. w W. o zapłatę i odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu Ośrodka Zamiejscowego w Koninie z dnia 27 listopada 2001 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach II i III i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu-Ośrodkowi Zamiejscowemu w Koninie do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu także rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powód Zbigniew Z. wniósł o zasądzenie od spółki z o.o. AD P. Polska w W. kwoty 29.425 zł z odsetkami ustawowymi tytułem odszkodowania wynikającego z zawartej przez strony umowy o zachowanie poufności.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koninie wyrokiem z dnia 18 września 2001 r. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 8.025 zł z odsetkami od trzech kwot w wysokości po 2.675 zł każda, płatnych od 1 września 2000 r., od 1 października 2000 r. oraz od 1 listopada 2000 r. Oddalił natomiast powództwo w pozostałej części. Ustalił, że powód został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy

o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 1998 r., najpierw na stanowisku kierownika do spraw logistyki, później - kierownika IT i systemów biznesowych. W dniu 17 listopada 1998 r. strony zawarły „umowę o zachowaniu poufności”, która zobowiązywała powoda do niepodejmowania pracy pod jakimkolwiek tytułem prawnym w firmie konkurencyjnej wobec pozwanej Spółki w okresie jednego roku po ustaniu umowy o pracę. Strony przyjęły, że firmą konkurencyjną jest każda firma prowadząca działalność w zakresie produkcji lub dystrybucji opakowań z tektury falistej. Odpowiednikiem zobowiązania powoda było zobowiązanie pozwanej Spółki do wypłacania odszkodowania w wysokości 25% jego miesięcznego, ostatnio pobieranego, wynagrodzenia, tj. kwoty 2.675 zł miesięcznie. W umowie tej strony ponadto ustaliły, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jeśli pozwany zwolni na piśmie powoda ze zobowiązania przestrzegania zakazu konkurencji. W takim wypadku wygasa także obowiązek zapłaty odszkodowania. W dniu 10 lipca 2000 r. strony zawarły porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę, w którym ustaliły, że umowa ta rozwiązuje się z dniem 31 lipca 2000 r.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że od dnia 1 sierpnia 2000 r. powód podjął pracę w firmie A.A. Polska-Spółka z o.o. w W., która nie była firmą konkurencyjną wobec strony pozwanej. Pismem z dnia 31 lipca 2000 r. pozwana Spółka przypomniała powodowi, że może zatrudnić się na dowolnym stanowisku w firmie odbiegającej od działalności pracodawcy. Nie wypłacała również powodowi umówionego odszkodowania. W listopadzie 2000 r. powód wezwał pozwanego pracodawcę do zapłaty odszkodowania wynikającego z umowy z dnia 17 listopada 1998 r., nazwanej „umową o zachowaniu poufności”. Zdaniem Sądu Rejonowego, powyższa umowa spełniała warunki umowy o zakazie konkurencji określonej w art. 101¹ k.p. i była ważna. Oprócz wskazanych wyżej warunków umowa ta przewidywała w punkcie 4 możliwość jej wypowiedzenia przez pracodawcę, przy czym wypowiedzenie to zwalniało pracodawcę z obowiązku zapłaty odszkodowania. Ponieważ pracodawca nie wypowiedział przedmiotowej umowy zgodnie z jej punktem 4 do dnia 15 listopada 2000 r., to obciążał go obowiązek zapłaty odszkodowania za okres trzech miesięcy. Pismo zwalniające powoda z przestrzegania zakazu konkurencji wysłał bowiem dopiero w dniu 15 listopada 2000 r. Oznajmił w nim, że powód może podjąć zatrudnienie w dowolnej firmie, w tym również w firmie konkurencyjnej w stosunku do działalności pozwanej Spółki. W ocenie Sądu pierwszej instancji, skoro art. 101² k.p. nie sprecyzował sposobu rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, a w umowie z dnia

17 listopada 1998 r. strony ustaliły, że może ją wypowiedzieć tylko strona pozwana, to dokonane przez nią wypowiedzenie odniosło skutek. Od tej więc chwili strona pozwana nie miała już obowiązku płacenia odszkodowania.

Z tych względów Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za czas od 1 września do 15 listopada 2000 r., a w pozostałej części powództwo oddalił.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu Ośrodek Zamiejscowy w Koninie wyrokiem z dnia 27 listopada 2001 r., po rozpoznaniu apelacji powoda, zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądzoną przez ten Sąd kwotę 8.052 zł podwyższył do 10.700 zł i przyznał także powodowi odsetki od comiesięcznych rat, ponadto zasądził na jego rzecz kwotę 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję i oddalił jego apelację w pozostałym zakresie. W apelacji tej powód wyraził pogląd, że w kwestiach dotyczących umowy o zakazie konkurencji, nieuregulowanych w art. 101¹ k.p., należy stosować odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, zwłaszcza zaś art. 487 tego Kodeksu oraz przepisy o zobowiązaniach umownych. Wprawdzie wynika z nich zasada swobody umów, ale z drugiej strony obowiązuje także zasada, że zawartych umów nie należy zrywać oraz że postanowienia umowne podlegają ocenie z punktu widzenia ich ważności na podstawie art. 58 k.c. Z art. 395 § 1 k.c. wynika, że strony mogą się umówić, iż jednej z nich lub obu będzie przysługiwać prawo odstąpienia od umowy. Jednak warunkiem ważności takiego zastrzeżenia jest oznaczenie terminu, w którym odstąpienie może nastąpić. Postanowienie punktu 4 umowy nie spełnia tego warunku, wobec czego oświadczenie strony pozwanej o wypowiedzeniu powodowi umowy o zakazie konkurencji nie mogło być uznane za ważne i skuteczne. Powinno być natomiast traktowane jako bezpodstawne i jednostronne zerwanie umowy. Gdyby postanowieniu punktu 4 umowy nadać taki sens, jak przyjął Sąd Rejonowy, to wówczas pracownik nigdy nie mógłby uzyskać umówionego odszkodowania, zaś umowa o zakazie konkurencji nie byłaby umową wzajemną.

Sąd Okręgowy stwierdził, że istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma postanowienie punktu 4 umowy o zakazie konkurencji, pozwalające stronie pozwanej na wypowiedzenie przed terminem umowy o zakazie konkurencji. Możliwość wcześniejszego rozwiązania takiej umowy jest - w ocenie Sądu Okręgowego - korzystna dla obu stron. Pracodawca zwalnia się bowiem wtedy z obowiązku wypłacania dalszego odszkodowania, zaś „pracownik ma nieograniczoną swobodę przy wybieraniu ofert pracy”. Również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 1998 r., I PKN

121/98, nie wyłączył możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, byleby tylko strony dokonały odpowiednich uzgodnień w tym zakresie. W przedmiotowej sprawie strony w sposób jasny i precyzyjny ustaliły w punkcie 4 umowy, że pracodawca może oświadczyć pracownikowi na piśmie, iż zostaje zwolniony z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, zaś oświadczenie to powodowało ustanie zakazu. Z tą też chwilą wygasał obowiązek zapłaty odszkodowania przyjęty w umowie o zakazie konkurencji. Sąd Okręgowy zaakceptował stanowisko Sądu Rejonowego co do tego, że pismo pozwanej Spółki z dnia 15 listopada 2000 r. zawierało w sobie oświadczenie o zwolnieniu powoda z zakazu konkurencji oraz o możliwości podjęcia pracy, w tym także stanowiącej działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy. Pismo to należało traktować zarazem jako skuteczne wypowiedzenie powodowi umowy o zakazie konkurencji. Biorąc jednak pod uwagę okoliczność, że pozwana Spółka dokonała wypowiedzenia powodowi umowy o pracę w piśmie z dnia 15 listopada 2000 r., które zostało wysłane i doręczone powodowi po tym dniu, przysługujące mu odszkodowanie powinno obejmować także odszkodowanie za listopad 2000 r., czyli należało je zwiększyć do kwoty 10.700 zł. Dlatego też Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w ten sposób, że zamiast kwoty 8.052 zł zasądził na rzecz powoda kwotę 10.700 zł oraz zasądził na jego rzecz 2.880 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za pierwszą instancję (punkt I podpunkty 1 i 2). Oddalił natomiast apelację powoda w pozostałej części (punkt II) oraz zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję (punkt III).

W kasacji od powyższego wyroku opartej na podstawie naruszenia prawa materialnego powód zarzucił błędną wykładnię punktu 4 umowy o zakazie konkurencji z dnia 17 listopada 1998 r. oraz niezastosowanie (bądź niewłaściwe zastosowanie) art. 353¹ k.c., art. 395 § 1 k.c. i art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p., jak również art. 8 i art. 101¹ § 1 i § 3 k.p. Zdaniem powoda, wskutek powyższych uchybień Sąd Okręgowy doszedł do błędnego wniosku, że pozwana Spółka skutecznie wypowiedziała umowę o zakazie konkurencji, wobec czego wygasł także obciążający ją obowiązek zapłaty dalszych rat odszkodowania. Skarżący wniósł o zmianę wyroku w części oddalającej apelację przez zasądzenie na jego rzecz dalszych rat aż do końca lipca 2001 r. oraz o zasądzenie kosztów postępowania za instancję odwoławczą i za postępowanie kasacyjne, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku we wskazanej części i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Powód podniósł, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta na czas określony jednego roku, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. W umowie tej powód zobowiązał się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, a pracodawca - do wypłacania comiesięcznego odszkodowania. Według stanowiska skarżącego, w umowie o wskazanych cechach nie można skutecznie zastrzec prawa do jej wcześniejszego wypowiedzenia, a tym bardziej nie można zastrzec takiego prawa tylko dla jednej ze stron. Tego rodzaju postanowienie należy uznać za nieważne (art. 58 § 3 k.c.). Ponadto w punkcie 4 umowy nie ma wzmianki o tym, że strony wprowadziły możliwość wypowiedzenia umowy, jak również nie ma oznaczonego w niej okresu wypowiedzenia. Tym samym odmienny wniosek Sądu Okręgowego jest błędny. Zgodnie z art. 353¹ k.c., strony zawierające umowę mogą według własnego uznania ułożyć stosunek prawny, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się naturze tego stosunku, ustawie oraz zasadom współżycia społecznego. Tymczasem postanowienie punktu 4 umowy o zakazie konkurencji jest oczywiście sprzeczne zarówno z prawem, jak i z zasadami współżycia społecznego, a zatem nieważne. Wreszcie, zapisana w punkcie 4 umowy dopuszczalność zerwania jej jedynie przez pracodawcę prowadzi do sytuacji, w której pracownik nigdy nie mógłby uzyskać odszkodowania, gdyż gdyby podjął działalność konkurencyjną - ponosiłby za to odpowiedzialność, gdyby zaś przestrzegał zakazu konkurencji - pracodawca mógłby się uchylić od zapłaty odszkodowania. Powyższe skutki są sprzeczne z istotą i celem umowy o zakazie konkurencji, dlatego też wyrok Sądu Okręgowego, stanowiący aprobatę dla „bezprawnego dyktatu pracodawcy”, nie powinien się utrzymać.

Strona pozwana w odpowiedzi na kasację wniosła o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) został dodany do tego kodeksu Rozdział IIa pod tytułem: „Zakaz konkurencji”. Jego ulokowanie w Dziale czwartym Kodeksu pracy normującym obowiązki pracodawców i pracowników oznacza, że od chwili wejścia w życie ustawy nowelizującej umowa o zakazie konkurencji zawarta między pracodawcą i pracownikiem stała się umową prawa pracy, zaś nieprowadzenie bądź niepodejmowanie działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy w zakresie objętym umową - jego obowiązkiem.

Z art. 101 § 1 k.p. wynika, że w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Natomiast art. 101² § 1 k.p. stanowi, że przepis art. 101¹ § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji na czas po ustaniu stosunku pracy. Z dalszych przepisów zawartych w art. 101² k.p. wynika, że umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawiera się na czas określony (§ 1 zdanie drugie) oraz że koniecznym jej elementem jest odszkodowanie należne pracownikowi przez okres obowiązywania zakazu konkurencji, które nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy (§ 1 zdanie drugie i § 3). Ponadto według art. 101² § 2 k.p., zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w § 1, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Przedstawiona regulacja upoważnia do wniosku, że zakaz konkurencji, który jest adresowany do pracownika, przestaje go obowiązywać przed upływem umówionego przez strony okresu trwania zakazu w dwóch sytuacjach: po pierwsze - gdy ustały przyczyny, które były podstawą ustanowienia tego zakazu, oraz po wtóre - gdy pracodawca nie wywiązał się z obowiązku wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi w myśl zawartej umowy o zakazie konkurencji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie panuje zgodność poglądów co do tego, że zakaz konkurencji - poza niewywiązywaniem się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania - przestaje obowiązywać pracownika wtedy, gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz. Ustanie zakazu oznacza zaś zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Pozostaje jednak problem, którego nie wyjaśniają przepisy art. 101² k.p., czy w takiej sytuacji wygasają z mocą na przyszłość pozostałe zobowiązania obydwu stron umowy, a zwłaszcza czy wygasa zobowiązanie pracodawcy do wypłaty pracownikowi odszkodowania ustalonego jednorazowo lub w ratach miesięcznych, odpowiadającego okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. W tej kwestii istnieje rozbieżność między stanowiskiem Sądu Najwyższego a częścią poglądów wyrażanych w

doktrynie. Jej przedstawiciele (tej części) uważają bowiem, że zwolnienie byłego pracownika z zakazu konkurencji, czyli z zastrzeżonego w umowie zobowiązania nieprowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, powoduje wygaśnięcie zobowiązania pracodawcy dotyczącego dalszego wypłacania odszkodowania. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest bowiem umową wzajemną, powodującą - stosownie do art. 387 § 2 k.c. - powstanie wzajemnego stosunku zobowiązaniowego, w którym świadczenie pracodawcy w postaci odszkodowania odpowiada powstrzymaniu się pracownika od określonej działalności. Jeżeli przy tym na skutek np. postępu technologicznego informacje nabyte przez pracownika podczas zatrudnienia zdezaktualizowały się w takim stopniu, że przestają być uznane za „szczególnie ważne” dla pracodawcy, to pracodawca, w którego interesie został ustanowiony zakaz konkurencji, ma prawo zawiadomić pracownika o ustaniu przyczyn uzasadniających ten zakaz i na podstawie art. 495 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. zwolnić pracownika od jego przestrzegania. Takie postępowanie pracodawcy jest dopuszczalne tak długo, jak długo trwa umowa o zakazie konkurencji (por. M.Gersdorf, K.Rączka, J.Skoczyński: Kodeks pracy. Komentarz. Wydanie 5, Warszawa 2003, s. 379-381, J.Salwa: Kodeks pracy. Komentarz. Wydanie trzecie, Bydgoszcz 2002, s. 206-207, A,Świątkowski: glosa krytyczna do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III PZP 7/01, PiP 2003 nr 1, s. 125-129, M.Lewandowicz-Machnikowska: glosa krytyczna do wymienionej uchwały, OSP 2003 nr 1, s. 34-37).

Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że w razie ustania przyczyny, dla której została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, także wówczas gdy pracodawca po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika, pracodawcę obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania (por. wyrok z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342). Ustanie obowiązywania zakazu konkurencji dotyczy bowiem tylko zobowiązania, które przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania (por. wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217). Ustanie przyczyn zakazu konkurencji nie przesądza o automatycznym ustaniu skutków prawnych klauzuli konkurencyjnej (jako umowy wzajemnej) w zakresie obowiązku pracodawcy zapłaty pracownikowi umówionego odszkodowania. Niewykonanie zobowiązania przez jedną ze stron nie może

bowiem prowadzić do wygaśnięcia zobowiązania w ogóle (por. wyrok z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 41).

Podsumowaniem powyższego kierunku wykładni art. 102² § 2 k.p. jest uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III PZP 7/01 (OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155), w której został wyrażony pogląd, że z dosłownego brzmienia art. 101² § 2 k.p. wynika jedynie to, iż w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną. Z wskazanego przepisu nie wynika natomiast, że z mocy prawa wygasa zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna).

Przedstawiony kierunek wykładni przepisu art. 101² § 2 k.p. spotkał się również z aprobatą niektórych przedstawicieli doktryny. Podkreślają oni, że wymieniony przepis wyraźnie wskazuje na ustanie zakazu konkurencji, a nie na wygaśnięcie umowy. Zatem pracownik, który wywiązał się wobec pracodawcy ze swojego zobowiązania, zachowuje roszczenie o odszkodowanie (por. K. Roszewska: „Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy, PiZS 1999 nr 3, s. 28). Również zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji nie powoduje wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji, a to oznacza, że pracodawca pozostaje nadal zobowiązany do wypłaty odszkodowania określonego w tej umowie (por. G. Wierczyński: Koniec obowiązywania klauzuli konkurencyjnej lub zawartego w niej zakazu konkurencji - artykuł dyskusyjny, PiZS 2001 nr 9, s. 36). Wreszcie, były pracodawca nie może się uwolnić od zobowiązania zapłaty odszkodowania, twierdząc, iż byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji. Gdyby przyjąć taką tezę, to traciłoby sens zawieranie omawianych umów na czas określony (K. Jaśkowski E. Maniewska: Kodeks pracy. Komentarz, Kraków 2003 s. 302).

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w przedmiotowej sprawie nie znalazł podstaw do odstąpienia od dotychczasowych poglądów wyrażonych w orzecznictwie. Na rzecz tezy, w myśl której ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie zwalnia automatycznie pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika, chociaż zwalnia pracownika z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, przemawia przede wszystkim argument, że umowa o zakazie konkurencji jest umową terminową. Z natury tej umowy wynika związanie stron jej postanowieniami przez czas z góry oznaczony. Ponadto powszechnie

przyjmuje się, że umowa na czas określony najbardziej stabilizuje sytuację pracownika (jak również podmiotów innych stosunków prawnych), gdyż zapewnia mu niezmiennie warunki przez umówiony czas. Gdyby więc przyjąć, że następstwem zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji jest ustanie obowiązku płacenia mu odszkodowania, to trzeba by zarazem uznać, że położenie pracownika, który przystał na określone wcześniej ograniczenia, jest uzależnione wyłącznie od decyzji pracodawcy, ponieważ od jego oceny zależy, jak długo będzie uważał się za związanego umową o zakazie konkurencji. W związku z tym, chociaż umowa o zakazie konkurencji ma na celu realizację określonego interesu pracodawcy, to jednak interpretacja art. 101² § 2 k.p. nie może służyć pozbawieniu pracownika tych gwarancji, które wynikają dla niego z przepisów ustawy (art. 101² § 1 - 3 k.p.), a zwłaszcza nie pozwala przyjąć z góry założenia, że skoro pracownikowi przysługuje (teoretycznie) roszczenie o odszkodowanie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji (niedotrzymania umowy), to zwolnienie przez pracodawcę z zakazu konkurencji przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta, prowadzi do jej wygaśnięcia w chwili oznaczonej przez pracodawcę. Czas trwania umowy o zakazie konkurencji - podczas stosunku pracy, jak i po jego zakończeniu - określa w zasadzie pracodawca, kierując się niezbędnym zakresem ochrony swoich interesów, w tym także ochroną „szczególnie ważnych informacji”, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Tak więc od oceny pracodawcy (w głównej mierze) zależy ustalenie w umowie czasu trwania zakazu konkurencji. Jeżeli zatem pracownik przyjął warunki pracodawcy i zaniechał prowadzenia działalności konkurencyjnej, to odszkodowanie stanowi wypłatę gwarancyjną za to, że powstrzymał się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Z przedstawionych względów nie można podzielić zapatrywania Sądu Okręgowego, jakoby pracownikowi przysługiwało odszkodowanie tylko za czas poprzedzający zwolnienie go z zakazu konkurencji.

Jednak zagadnienie występujące w sprawie ma jeszcze inny aspekt. Chodzi bowiem o to, czy jest dopuszczalne w umowie o zakazie konkurencji, zawartej na czas po ustaniu stosunku pracy, zastrzeżenie dla pracodawcy prawa wypowiedzenia umowy, z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia. Gdyby bowiem tak było, to odszkodowanie należne pracownikowi ograniczałoby się do czasu od obowiązywania zakazu do upływu okresu wypowiedzenia. Jeśliby natomiast tego rodzaju rozwiązanie było niedopuszczalne, orzeczenie o roszczeniu powoda wymagałoby uwzględnienia przedstawionych wyżej uwag i rozważań.

Jest w sprawie niesporne, że w umowie z dnia 17 listopada 1998 r., nazwanej „umową o zachowaniu poufności”, strony postanowiły (punkt 4), że „zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, jeśli AD oświadczy Panu Zbigniewowi Z. na piśmie, że jest on zwolniony z zobowiązania do przestrzegania zakazu konkurencji. W takim wypadku wygasa też obowiązek AD zapłaty odszkodowania”, które zostało przewidziane w punkcie 3 umowy. Jak z przytoczonego postanowienia wynika, strony ustaliły w umowie o zakazie konkurencji prawo pracodawcy do odstąpienia od niej, ale nie określiły jakichkolwiek podstaw i warunków realizacji tego prawa. Nie podały bowiem nawet ustawowej przesłanki zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji, jaką jest „ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji”. Oznacza to, iż warunki umowy o zakazie konkurencji zostały tak ustalone, że pracodawca mógł w każdej chwili, i bez konieczności wskazywania jakiegokolwiek powodu, doprowadzić swoim oświadczeniem do rozwiązania umowy i uwolnić się od zapłaty odszkodowania. Tego rodzaju konstrukcja umowy o zakazie konkurencji jest sprzeczna z jej istotą wynikającą z przepisów art. 101¹ - 101⁴ k.p.

W piśmiennictwie i orzecznictwie jest bezdyskusyjne to, że przepisy o zakazie konkurencji, jako adresowane do pracownika - jego obowiązków, zostały ustanowione z myślą o ochronie interesów pracodawcy. Z drugiej jednak strony trzeba dostrzec to, że do unormowania kwestii zakazu konkurencji ustawodawca wprowadził przepisy bezwzględnie obowiązujące, a zarazem ochronne w stosunku do pracownika, których pominięcie powoduje nieważność umowy. Z przepisów tych wynika, że umowa o zakazie konkurencji, zobowiązująca pracownika do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu, powinna być zawarta na piśmie (art. 101³ k.p.). Jako umowa terminowa, powinna także ściśle określać czas trwania zakazu (art. 101² § 2 k.p.), jego przedmiot oraz wysokość przysługującego pracownikowi odszkodowania (art. 101² § 1 zdanie drugie oraz art. 101² § 1 zdanie pierwsze w związku z art. 101¹ § 1 k.p.). Spośród wymienionych cech najważniejsze znaczenie w rozpoznawanej sprawie ma to, że umowa z dnia 17 listopada 1998 r. została zawarta na czas oznaczony. Zgodnie zatem z wolą stron ujawnioną podczas zawierania umowy, powinna trwać przez ustalony czas. Należy jednak dopuścić możliwość zastrzeżenia przy zawieraniu umowy prawa jej wcześniejszego rozwiązania przez pracodawcę. Nie sprzeciwia się temu odpowiednio stosowany przepis art. 353¹ k.c. wyrażający zasadę swobody umów. Umowa o zakazie konkurencji jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym, chociaż ma charakter

szczególny. Może bowiem, jako klauzula autonomiczna, uzupełniać trwającą równoległe umowę o pracę, ale może być także zawarta na czas po ustaniu stosunku pracy, czyli może wiązać byłego pracownika i byłego pracodawcę wtedy, gdy stosunek pracy już nie istnieje. Należy zaznaczyć, że uregulowanie umowy o zakazie konkurencji, jako stosunku zobowiązaniowego, nie jest w Kodeksie pracy pełne. Ogranicza się bowiem do określenia przypadków, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać pracownika. Poza unormowaniem pozostały natomiast między innymi kwestie związane z możliwością wcześniejszego rozwiązania (wypowiedzenia) tej umowy w razie zmiany stosunków bądź umownego odstąpienia od umowy. Oceniając zatem czynności stron związanych z sobą klauzulą konkurencyjną, należy w kwestiach nieuregulowanych przepisami Kodeksu pracy zastosować przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) w takim zakresie, w jakim nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy.

W związku z powyższym stwierdzeniem, gdyby rozważać umowę o zakazie konkurencji zawartą na czas po ustaniu stosunku pracy w aspekcie normy prawnej wyrażonej w art. 33 k.p., to należałoby opowiedzieć się za dopuszczalnością wcześniejszego wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, ale oczywiście wtedy, gdy strony przewidziały taką możliwość. Przepisy prawa pracy nie wykluczają bowiem wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony w razie wystąpienia ustawowych warunków pozwalających na takie wypowiedzenie. Ponadto w stosunkach prawnych regulowanych przepisami prawa cywilnego, np. w wypadku umowy dzierżawy zawartej na czas oznaczony, uznaje się za możliwe wcześniejsze jej wypowiedzenie w razie zajścia określonego zdarzenia (przyczyny), co do którego strony w umowie postanowiły, że jego wystąpienie będzie uzasadniać wypowiedzenie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 1998 r., III CKN 365/97, OSNC 1998 nr 9, poz. 144). Również w piśmiennictwie dotyczącym problematyki umów o zakazie konkurencji przyjmuje się, że z zasady swobody umów wynika prawo stron do ukształtowania stosunku prawnego zgodnie z ich wolą i w sposób odpowiadający ich interesom, jedynym zaś ograniczeniem swobody umów jest warunek przewidziany w art. 353¹ k.c., to znaczy, by treść lub cel stosunku prawnego nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (P.Nachman: Pojęcie i rodzaje klauzul konkurencyjnych, PiZS 1997 nr 1, s. 20 oraz D.Duda: Ustanie klauzuli konkurencyjnej - wybrane zagadnienia, PiZS 2000 nr 6, s. 25).

Dotychczasowe rozważania pozwalają zatem stwierdzić, że w czasie trwania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia strony mogą w drodze zgodnych ustaleń (odrębnego porozumienia, aneksu) skorygować swoje wzajemne zobowiązania stosownie do zmieniających się okoliczności faktycznych - aż do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Mogą też w umowie o zakazie konkurencji z góry postanowić, iż zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji, spowodowane ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, wywoła skutek w postaci wygaśnięcia umowy. Mogą również do umowy o zakazie konkurencji wprowadzać postanowienia dopuszczające wcześniejsze rozwiązanie tej umowy za wypowiedzeniem pracodawcy, jednak pod warunkiem, że w umowie tej zostaną wskazane okoliczności stanowiące niezbędną przesłankę i warunek wypowiedzenia umowy. Tego rodzaju zastrzeżenie wykluczy bowiem ryzyko swobodnego, dokonanego tylko z woli pracodawcy, rozwiązania umowy. Ponadto zapewni pracownikowi względną stabilizację, wyrażającą się w tym, że skrócenia czasu trwania umowy o zakazie konkurencji będzie mógł się spodziewać tylko w razie wystąpienia ściśle określonych sytuacji, które zostały wcześniej przewidziane. Gdy natomiast chodzi o pracodawcę, to musi się on liczyć z tym, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji przed terminem, na jaki została zawarta umowa, wywrze skutek tylko wówczas, gdy spełnią się przesłanki i warunki uzgodnione wcześniej przez strony. Poza tym, w razie sporu, do pracodawcy będzie należało wykazanie, że przyczyną wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji była okoliczność (przyczyna) z góry przewidziana w umowie.

Rozważając zagadnienie wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji z punktu widzenia interesu pracownika, należy mieć na uwadze to, że zarówno czas trwania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, jak i określenie przyczyn dopuszczających wypowiedzenie umowy oraz oznaczenie długości okresu wypowiedzenia należy do obydwu stron stosunku pracy. Nie można również pomijać tej ważnej okoliczności, że zastrzeżenie okresu wypowiedzenia umożliwi byłemu pracownikowi przygotowanie się do podjęcia jakiejś działalności, rozpoczęcia szkolenia zawodowego w określonym kierunku, dokonania inwestycji itp. Natomiast uzależnienie dopuszczalności rozwiązania umowy (w drodze wypowiedzenia) od wcześniej ustalonych przez strony przyczyn, stanowi gwarancję, że tylko te przyczyny - na które przygotował się pracownik - mogą doprowadzić do ustania umowy przed terminem, na jaki została zawarta.

Nie ma ponadto przeszkód prawnych do przyjęcia jako składnika klauzuli konkurencyjnej zastrzeżenia o umownym prawie odstąpienia od zakazu konkurencji. Powszechnie przyjmuje się, że powyższe zastrzeżenie może być wprowadzone do każdej umowy, o ile nie pozostaje w sprzeczności z naturą stosunku prawnego, przepisami prawa oraz z zasadami współżycia społecznego. Według art. 395 § 1 k.p.c., dla skuteczności umownego prawa odstąpienia jest wymagane oznaczenie terminu, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z prawa odstąpienia, oraz określenie, czy prawo to przysługuje obydwu stronom czy tylko jednej. Biorąc pod uwagę charakter klauzuli konkurencyjnej, jako służącej interesom pracodawcy, należy opowiedzieć się za przyznaniem tego prawa wyłącznie pracodawcy. Nie jest to bowiem sprzeczne z instytucją umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zaś zastrzeżenie w tej umowie prawa odstąpienia od niej nie pozostaje w sprzeczności z zasadami prawa pracy.

Kasacja powoda jest zasadna. Sąd Okręgowy uznał bowiem wcześniejsze rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji za dopuszczalne dlatego, że strony jakoby postanowiły w punkcie 4 o możliwości jej wypowiedzenia. Tymczasem treść powyższego postanowienia nie upoważniała Sądu do sformułowania takiego wniosku. W związku z tym dopuszczalność oddalenia roszczenia powoda zależała od ustalenia, jakie były rzeczywiste postanowienia stron co do możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy i jak strony rozumiały uprawnienie zastrzeżone w tej umowie dla pracodawcy.

Z tych względów i stosownie do art. 393¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====