

Uchwała z dnia 7 marca 2006 r.

I PZP 5/05

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie: SN Roman Kuczyński, SA Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyzyn, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 marca 2006 r. sprawy z powództwa Przedsiębiorstwa Handlowo - Usługowego B. SA w B. przeciwko Grzegorzowi G. o zapłatę, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 15 listopada 2005 r. [...]

„Czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.) zawarta pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w tym samym dniu co pierwsza umowa o pracę na czas określony zaczyna obowiązywać wraz z rozwiązaniem się tej umowy spowodowanym przez upływ terminu, na jaki została zawarta, czy też po rozwiązaniu się ostatniej umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony) zawartej pomiędzy tymi samymi stronami ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy.

U z a s a d n i e

Przedstawione Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości powstało w następującym stanie sprawy.

Przedsiębiorstwo Handlowo - Produkcyjne „B.” SA domagało się zasądzenia od Grzegorza G. kwoty 6.000 zł tytułem kary umownej za złamanie przez niego zakazu konkurencji obowiązującego po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy.

Sąd Rejonowy w Białymstoku wyrokiem z 21 lipca 2005 r. [...] zasądził od pozwanego na rzecz powodowej Spółki kwotę 6.000 zł z ustawowymi odsetkami od 29 listopada 2004 r., dokonując następujących ustaleń.

Strony pozostawały w stosunku pracy do 6 października 2004 r. W dniu 19 czerwca 2001 r. zawarły umowę o zakazie konkurencji, która miała zacząć obowiązywać po ustaniu stosunku pracy. Na jej podstawie pozwany zobowiązał się przez okres roku od ustania tego stosunku do nieświadczania pracy lub usług na rzecz podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do powodowej Spółki. Przyjął na siebie także zobowiązanie zapłacenia pracodawcy równowartości sześciokrotnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w razie złamania zakazu konkurencji. Łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron 6 października 2004 r. Tego samego dnia pozwany zatrudnił się w spółce „J.” na stanowisku przedstawiciela handlowego. Jego nowy pracodawca zajmuje się handlem materiałami poligraficznymi i biurowymi. Spółka „J.” jest konkurentem Spółki „B.” na rynku papierniczym, obie mają podobny krąg klientów. Sąd Rejonowy uznał zawartą przez strony umowę o zakazie konkurencji za ważną. Podobnie ocenił zamieszczone w niej prawo byłego pracodawcy domagania się zapłaty kary umownej za złamanie przez pracownika tego zakazu. Sąd Najwyższy przyjmuje w swoim orzecznictwie dopuszczalność zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy (por. wyrok SN z 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 336). W przypadku gdy umowa nie zawiera postanowienia dotyczącego wysokości należnego pracownikowi odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności naruszającej interes pracodawcy, mają zastosowanie odpowiednie przepisy Kodeksu pracy o odszkodowaniu, a mianowicie art.101² § 3 k.p. w związku z art.18 § 2 k.p. Sąd Rejonowy nie podzielił poglądu pozwanego o sprzeczności umowy z zasadami współzycia społecznego. Skoro pozwany zatrudnił się w spółce zajmującej się handlem takimi samymi artykułami jak powodowa Spółka, zobowiązany jest zapłacić jej przewidzianą w umowie karę umowną.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany. Zarzucił naruszenie art. 38 i 39 k.c. w związku z art. 58 k.c., poprzez przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji jest ważna, pomimo zawarcia jej przez członka zarządu Spółki niemającego do tego uprawnień, a także dokonanie błędnej wykładni art. 58 § 2 k.c., wyrażające się uznaniem, że niewydanie pracownikowi odpisu spornej umowy nie stanowi naruszenia za-

sad współzycia społecznego. Pozwany zarzucił także naruszenie art. 484 § 2 k.c. w następstwie przyjęcia, że żądana od niego kwota nie jest rażąco wygórowana oraz błędne ustalenie jakoby miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić powódkę na szkodę.

Rozpoznając apelację wniesioną przez pozwanego Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku uznał, że rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyjaśnienia zagadnienia prawnego budzącego poważne wątpliwości, które przedstawił Sądowi Najwyższemu na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Zagadnienie to dotyczy rozstrzygnięcia kwestii „czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.) zawarta pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w tym samym dniu co pierwsza umowa o pracę na czas określony zaczyna obowiązywać wraz z rozwiązaniem się tej umowy spowodowanym przez upływ terminu, na jaki została zawarta, czy też po rozwiązaniu się ostatniej umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony) zawartej pomiędzy tymi samymi stronami”. Przedstawiając powyższe zagadnienie prawne Sąd drugiej instancji podniósł, że uwadze Sądu Rejonowego uszło, iż strony zawarły ze sobą cztery kolejno następujące po sobie umowy o pracę - jedną na okres próbny, dwie na czas określony i jedną na czas nieokreślony. Pierwsza umowa została zawarta 19 czerwca 2001 r. i obowiązywała do 31 sierpnia 2001 r. Druga została zawarta na okres od 1 września 2001 r. do 31 marca 2002 r., trzecia na okres od 1 kwietnia 2002 r. do 31 października 2002 r. Ostatnią umowę strony zawarły na czas nieokreślony od 1 listopada 2002 r. Zawierając 19 czerwca 2001 r. pierwszą umowę - na okres próbny - strony zawarły jednocześnie umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z treścią art. 30 § 1 pkt 4 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się z upływem czasu, na który była zawarta. Umowa o pracę ma charakter dwustronnie zobowiązujący, odpłatny i konsensualny. Jej nawiązanie wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. W umowie terminowej składają oni również zgodne oświadczenie o dacie jej rozwiązania. Z tego powodu żadne późniejsze oświadczenia woli w tym przedmiocie nie są potrzebne. Także umowa o zakazie konkurencji ma charakter terminowy. Zawierana jest w interesie pracodawcy. Jej treść oraz czasowy zakres obowiązywania mogą zostać zmienione tylko w drodze porozumienia lub aneksu, ewentualnie wystąpienia przewidzianych przez strony okoliczności powodujących jej wygaśnięcie.

Strony zawarły 19 czerwca 2001 r. dwie umowy. W umowie o pracę został określony termin końcowy jej obowiązywania (31 sierpnia 2001 r.), a w umowie o zakazie konkurencji termin początkowy (po ustaniu stosunku pracy). Pierwsza data ma charakter pewny, natomiast druga warunkowy. Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie istnieją poważne wątpliwości, co do tego, kiedy ten warunek się ziścił. Zgodnie z treścią art. 25 § 2 k.p., umowa na okres próbny nie mogła zostać zawarta na dłużej niż trzy miesiące. Teoretycznie - gdyby strony zawarły umowę na maksymalny okres - rozwiązałaby się ona najpóźniej 19 września 2001 r. W rzeczywistości nastąpiło to 31 sierpnia 2001 r. Według Sądu z uwagi na to, że umowa o zakazie konkurencji ma charakter akcesoryjny w stosunku do umowy o pracę, może zacząć obowiązywać w razie powstania stosunku pracy lub po jego ustaniu, gdyż Kodeksowi pracy znane są dwa rodzaje umów o zakazie konkurencji - obowiązująca w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu. Ta druga stanowi odstępstwo od zasady wolności pracy wyrażonej w art. 10 k.p. i dlatego - zdaniem Sądu - wyjaśnienia wymaga zakres czasowego jej stosowania w sytuacji, gdy strony pozostawały w stosunku pracy, który istniał na skutek zawarcia kilku następujących po sobie umów o pracę o charakterze terminowym. Zawarcie kolejnej umowy jest zawsze zdarzeniem przyszłym i niepewnym. Skoro powodowa Spółka i pozwany w tym samym dniu zawarli dwie umowy, można przyjąć, że po ustaniu pierwszej terminowej umowy o pracę zaczął obowiązywać pozwanego zakaz konkurencji, polegający na powstrzymaniu się od zatrudnienia w innej spółce papierniczej. W takim przypadku pozwany byłby ograniczony w prawie wyboru innego pracodawcy tylko w okresie od 1 września 2001 r. do 1 września 2002 r. Ponieważ w spółce „J.” zatrudnił się 6 października 2004 r., obowiązek zapłaty kary umownej w ogóle by nie powstał. Przy założeniu, że łączący strony stosunek pracy rozwiązał się dopiero 6 października 2004 r., należy przyjąć, że tego dnia zaczął obowiązywać sporny zakaz. Za takim stanowiskiem może - zdaniem Sądu - przemawiać nieprzerwane trwanie łączącego strony stosunku pracy od 19 czerwca 2001 r. do 6 października 2004 r. Co prawda, było to spowodowane zawarciem aż czterech umów o pracę, ale pomiędzy nimi nie było żadnej przerwy.

Wniesienie powództwa o zapłatę kary umownej wskazuje na przyjęcie przez powodową Spółkę tego drugiego stanowiska. Według Sądu, ma ono jednak pewną wadę - po zakończeniu każdej umowy wydano pozwanemu świadectwo pracy, co

sugeruje brak po jej stronie zamiaru utrzymywania z pozwanym dalszej więzi prawnej.

Sąd zwrócił uwagę, że umowa, o której mowa w art.101² § 1 k.p., wymaga pod rygorem nieważności formy pisemnej. W rozpoznawanej sprawie ma to praktyczne znaczenie. W doktrynie prawa pracy i judykaturze dopuszcza się możliwość zawarcia umowy o pracę w sposób dorozumiany, na przykład poprzez dopuszczenie do świadczenia pracy. Wymaganie co do formy przy umowie o zakazie konkurencji wyklucza możliwość zawarcia tego rodzaju umowy w sposób dorozumiany, ale sytuację komplikuje art. 65 § 2 k.c., zgodnie z którym w umowie należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Z ustaleń Sądu Rejonowego nie wynika, jakie były późniejsze ustalenia stron co do trwania umowy o zakazie konkurencji i czy w drugiej połowie 2001 r. lub w 2002 r. powróciły one do kwestii umowy o zakazie konkurencji. W tej sytuacji rozpoznanie apelacji wymaga - zdaniem Sądu Okręgowego - wcześniejszego rozstrzygnięcia kwestii, od kiedy pozwany był związany spornym zakazem.

W postępowaniu przed Sądem Najwyższym powodowa Spółka zajęła stanowisko, że wynikający z umowy stron zawartej 19 czerwca 2001 r. zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy uaktualnił się dopiero po ustaniu ostatniej umowy, rozwiązanej na mocy porozumienia stron 6 października 2004 r. Umowa o zakazie konkurencji została zawarta przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwanym. Nie była ponawiana przy zawieraniu kolejnych umów o pracę. Następowaly one jednak bezpośrednio po sobie, a zatem stosunek pracy cechował się ciągłością. Postanowienia umowy o zakazie konkurencji stały się aktualne dopiero po faktycznym zakończeniu pracy przez pozwanego i dopiero od tego dnia należy liczyć roczny termin obowiązywania umowy o zakazie konkurencji.

Prokurator Prokuratury Krajowej wniósł o udzielenie odpowiedzi według propozycji drugiej zawartej w pytaniu prawnym Sądu Okręgowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Przedstawione zagadnienie prawne dotyczy wykładni art. 101² k.p. w kontekście zawierania przez strony stosunku pracy kilku następujących po sobie terminowych umów o pracę.

Pracownik może być objęty zakazem konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.) lub po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.). Treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, mającego stanowić rekompensatę zarobków utraconych przez pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Istotną cechą umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest to, że czas jej obowiązywania wykracza poza okres związania stron stosunkiem pracy. Wykonanie wynikających z umowy uprawnień i obowiązków stron następuje dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o jakiej stanowi art. 101² k.p., może być zawarta tylko w czasie trwania stosunku pracy. Zdolność do zawarcia takiej umowy mają bowiem tylko pracodawca i pracownik, a zatem strony stosunku pracy. Jednakże umowa ta dotyczy niewątpliwie czasu po definitywnym ustaniu stosunku pracy, inaczej mówiąc będący istotą tej umowy zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy. Umowa ta ma bowiem zagwarantować pracodawcy (ściślej: byłemu pracodawcy) ochronę jego interesów, które mogłyby zostać naruszone lub zagrożone podjęciem przez pracownika (ściślej: byłego pracownika) działalności konkurencyjnej. Istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o jakiej mowa w art. 101² k.p., jest zatem związanie nią stron dotychczasowego stosunku pracy, który definitywnie ustał - a więc byłego pracownika i byłego pracodawcy.

Wniosek taki wypływa nie tylko z językowej wykładni art. 101² k.p., w którym mowa jest jednoznacznie o zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, czyli umowy, z której wynikające wzajemne obowiązki stron (powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej z jednej strony i wypłata stosownego odszkodowania z drugiej strony) mają być realizowane po ustaniu stosunku pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została przy tym wyraźnie przeciwstawiona zakazowi konkurencji obowiązującemu pracownika w czasie trwania stosunku pracy (niezależnie od tego, czy została w tym przedmiocie zawarta oddzielna umowa - art. 101¹ k.p., czy też obowiązek ten wynika z ogólnych przepisów doty-

czących obowiązków pracownika - art. 100 § 2 k.p.). Również względy celowościowe i funkcjonalne nakazują odnosić zakaz konkurencji, o jakim stanowi art. 101² k.p., do czasu, jaki następuje po definitywnym ustaniu stosunku pracy, choćby stosunek ten wynikał z kilku kolejno po sobie następujących umów terminowych (w rozpoznawanej sprawie umowy na czas próbny, a następnie dwóch umów na czas określony) zanim doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony.

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy następuje z reguły z inicjatywy pracodawcy, który dla zabezpieczenia własnego interesu zamierza chronić szczególnie ważne informacje, do których dostęp ma zatrudniany pracownik, przed ich ujawnieniem w uzgodnionym okresie po rozwiązaniu stosunku pracy, co mogłoby narazić interesy pracodawcy na szkodę. Następuje to w powiązaniu z istotnym ograniczeniem możliwości zatrudnienia byłego pracownika u innego pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną lub prowadzenia przez byłego pracownika własnej działalności konkurencyjnej w innych formach po ustaniu stosunku pracy obwarowanego zakazem konkurencji w uzgodnionym okresie karencyjnym, co łączy się z obowiązkiem byłego pracodawcy zapłaty byłemu pracownikowi umówionego odszkodowania za powstrzymanie się od podejmowania działalności, której można by przypisać charakter działalności konkurencyjnej. Strony zawierające umowę o zakazie konkurencji mogą ułożyć stosunek prawny, objęty zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia, według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Z powyższych rozważań wynika, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest z odroczonej skutkiem prawnym. Odroczenie tego skutku następuje do chwili ustania stosunku pracy. Chodzi przy tym o definitywne ustanie stosunku pracy, czyli stan rzeczy (faktyczny i prawny), w którym stron umowy o zakazie konkurencji nie wiąże już w ogóle stosunek pracy. Jest to sytuacja zbliżona do zawarcia umowy pod warunkiem zawieszającym. Zgodnie z art. 89 k.c., z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych albo wynikających z właściwości czynności prawnej, powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego. Ustanie stosunku pracy jest zdarzeniem przyszłym i pewnym (każdy stosunek pracy kiedyś ustaje, choćby ze względu na przejście przez pracownika na emeryturę), dlatego przepis art. 89 k.c. nie ma do tej sytuacji bezpośredniego zastosowania. Umowa o zakazie konkurencji po

ustaniu stosunku pracy nie jest zawierana pod warunkiem, lecz z zastrzeżeniem terminu, w szczególności sposób określonego. Ustanie stosunku pracy nie jest warunkiem, lecz terminem. Jednak zgodnie z art. 116 § 1 k.c., jeżeli skutki czynności prawnej mają powstać w oznaczonym terminie, stosuje się odpowiednio przepisy o warunku zawieszającym. Zastrzeżony termin następuje z chwilą definitywnego ustania stosunku pracy i wówczas aktualizuje się skutek umowy o zakazie konkurencji jako czynności prawnej.

Przyjęcie przeciwnego założenia - zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawarta pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w czasie obowiązywania pierwszej umowy o pracę na czas określony, zaczęłaby odnosić skutek wraz z rozwiązaniem się tej umowy spowodowanym przez upływ terminu, na jaki została zawarta, mimo zawarcia niezwłocznie po wygaśnięciu tej umowy terminowej kolejnej umowy na czas określony lub nieokreślony - prowadziłyby do sytuacji, w której umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy byłaby realizowana przez strony trwającego stosunku pracy, co wiązałoby się na przykład z koniecznością wypłacania pracownikowi przez pracodawcę umówionego odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej niezależnie od (równolegle) wypłacanego mu wynagrodzenia za pracę, którego wysokość na ogół - przy zawieraniu przez strony stosunku pracy umowy, o jakiej stanowi art. 101¹ k.p. - uwzględnia zakaz konkurencji na czas trwania stosunku pracy.

Ponadto, co jest nie bez znaczenia z punktu widzenia interesów pracodawcy, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Gdyby umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zaczęła odnosić skutek wraz z rozwiązaniem się pierwszej umowy o pracę na czas określony, wynikającym z upływu terminu, na jaki została zawarta, mimo zawarcia niezwłocznie po wygaśnięciu tej umowy terminowej kolejnej umowy na czas określony lub nieokreślony, czyli - inaczej mówiąc - zakaz konkurencji byłby realizowany w istocie w czasie trwającego nadal stosunku pracy między tymi samymi stronami, co oznacza, że mógłby wygasnąć - ze względu na upływ czasu, przez jaki miał obowiązywać pracownika - jeszcze w czasie trwającego stosunku pracy, nie zostałby zrealizowany istotny cel zawarcia takiej umowy, a interes pracodawcy, związany z nieujawnianiem przez pracownika szczególnie ważnych informacji, nie byłby chroniony w tym czasie, który dla tego rodzaju interesu pracodawcy jest

najistotniejszy - mianowicie bezpośrednio po definitywnym ustaniu stosunku pracy. Przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta przez pracodawcę i pracownika w czasie obowiązywania pierwszej umowy o pracę na czas określony zaczyna obowiązywać wraz z rozwiązaniem się tej umowy spowodowanym przez upływ terminu, na jaki została zawarta, a nie dopiero po rozwiązaniu ostatniej umowy o pracę (na czas określony lub nieokreślony), zawartej przez te same strony bezpośrednio po ustaniu pierwszej umowy terminowej, byłoby sprzeczne z celem i istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.).

Należy jednak zaznaczyć, że odmienne skutki mogą wynikać z umowy stron, do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stosuje się bowiem ogólną zasadę dotyczącą zobowiązań umownych - wynikającą z art. 353¹ k.c. - z zasadę swobody umów, zgodnie z którą strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Istotna treść umowy zawartej przez strony podlega ustaleniu według reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy udzielił na przedstawione przez Sąd Okręgowy pytanie odpowiedzi ujętej w sentencji uchwały.

=====