



Sygn. akt I PK 161/07

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 8 stycznia 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)  
SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. K.  
przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjnemu "E.-O." Spółce z ograniczoną  
odpowiedzialnością w R.  
o zapłatę odszkodowania,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 8 stycznia 2008 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w G.  
z dnia 25 stycznia 2007 r., sygn. akt [...],

- 1. oddała skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w R. - Sąd Pracy wyrokiem z 8 marca 2006 r., w sprawie [...], zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjnego „E.-O.” Spółki z o.o. w R. na rzecz powoda M. K. kwotę 12.180 zł tytułem odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, za okres od kwietnia 2005 r. do października 2005 r., wraz z ustawowymi odsetkami i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Sąd ustalił, że 18 stycznia 2005 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony (do 30 września 2005 r.) w pełnym wymiarze czasu pracy; powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora handlowego z wynagrodzeniem miesięcznym 7.560 zł brutto. Tego samego dnia strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z § 1 tej umowy, powód zobowiązał się, że bez uprzedniej pisemnej zgody zarządu pozwanej Spółki nie będzie prowadził po ustaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej szczegółowo opisanej w umowie. W § 8 umowy przewidziano odszkodowanie dla pracownika w związku z zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej. Powód miał otrzymywać od pozwanej Spółki odszkodowanie przez okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, w wysokości 35 % sumy średniego stałego wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę, otrzymanego w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy (§ 8 pkt 1 lit. a). Odszkodowanie to miało być wypłacone w ratach miesięcznych po 1/12 ustalonej kwoty odszkodowania do ostatniego dnia danego miesiąca (§ 8 pkt 1 lit. b). Zgodnie z § 8 pkt 3 umowy, pracodawca zachował prawo do zaprzestania wypłacania odszkodowania, wówczas pracownika przestawał obowiązywać zakaz konkurencji.

Sąd ustalił, że 25 marca 2005 r. (dwa miesiące po nawiązaniu stosunku pracy) powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy ustał 9 kwietnia 2005 r. Pismem z 6 czerwca 2005 r. pozwana Spółka - powołując się na § 8 pkt 3 umowy o zakazie konkurencji - zwolniła powoda z zakazu konkurencji, informując go jednocześnie, że sama jest zwolniona z obowiązku wypłacania mu

odszkodowania. Powód nie uznał złożonego oświadczenia za skuteczne i domagał się wypłacenia umówionego odszkodowania.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy podniósł jako okoliczność istotną, że strony nie zawarły w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy klauzul dopuszczających jej wcześniejsze rozwiązanie lub uchylenie się którejkolwiek ze stron od jej skutków prawnych w drodze jednostronnej czynności prawnej lub innego zdarzenia prawnego (np. klauzuli zastrzegającej prawo odstąpienia od umowy). Jednocześnie strony nie rozwiązały tej umowy w drodze porozumienia.

Sąd zwrócił uwagę, że 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 tego stosunku, ustawie lub zasadom współżycia społecznego (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.). Strony umowy o zakazie konkurencji powinny przewidzieć i uzgodnić także sposób rozwiązania tej umowy oraz okoliczności (przyczyny) pozwalające na jej rozwiązanie przed upływem terminu, na jaki została zawarta, w szczególności w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Zgodnie z regulacją kodeksową, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, nawet w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.). Jeżeli strony nie wprowadziły stosownych klauzul umownych, dopuszczających wcześniejsze ustanie zakazu konkurencji, np. w postaci umownie zastrzeżonego prawa wypowiedzenia lub odstąpienia od tej umowy, oznacza to, że uzgodniony zakaz konkurencji nie traci skuteczności z mocy samego prawa (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.) nawet w razie ustania przyczyn, dla których strony związały się taką klauzulą. Zatem bez wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji stosownej klauzuli umożliwiającej wcześniejsze jej rozwiązanie, nie jest dopuszczalne jednostronne zerwanie takiej umowy i to nawet w sytuacji, gdy pracodawca już nie obawia się skutków konkurencji ze strony byłego pracownika, który przestrzega obowiązującego go zakazu.

Sąd podniósł, że ustalenie czasu obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi element konieczny umowy i warunek jej ważności.

Powołał się przy tym na stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w wyroku z 28 marca 2002 r., I PKN 6/01, OSNP z 2004 r. nr 5, poz. 84, zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna) jest normatywnie ukształtowana jako umowa terminowa. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości jej wcześniejszego rozwiązania w drodze jednostronnych czynności pracodawcy. Może więc być rozwiązana przed upływem terminu tylko wtedy, gdy strony, zawierając umowę, przewidziały dopuszczalność jej rozwiązania czynnościami jednostronnymi lub gdy w czasie trwania zakazu konkurencji (obowiązywania umowy) porozumiały się co do jej ustania. W rozpoznawanej sprawie strony zawarły umowę na czas oznaczony - na okres jednego roku licząc od dnia ustania stosunku pracy - i jednocześnie nie przewidziały możliwości wcześniejszego jej zakończenia. A zatem wolą stron było ukształtowanie stosunku prawnego na określony czas - jednego roku - bez możliwości wcześniejszego jego zakończenia. Zdaniem Sądu, gdyby przyjąć - zgodnie z brzmieniem § 8 pkt 3 umowy - że sama czynność faktyczna w postaci zaprzestania wypłacania odszkodowania prowadzi do zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji, to takie postanowienie umowne w sposób niedopuszczalny wprowadziłoby element niepewności, co byłoby nie do pogodzenia z zasadami prawa pracy. Niepewność ta prowadziłaby do sytuacji, w których nie byłoby wiadomo, czy pracodawca zaprzestając wypłacania odszkodowania jedynie spóźnia się z wypłatą, czy też już zwalnia pracownika z zakazu konkurencji, a w sytuacji opóźnienia w wypłacie odszkodowania - czy pracownika obowiązuje dalej zakaz konkurencji, czy też jest on zawieszony do czasu ponownego uregulowania świadczenia pracodawcy. Sąd stwierdził, że § 8 pkt 3 umowy o zakazie konkurencji - jako sprzeczny z przepisami *ius cogens* zawartymi w art. 101<sup>1</sup> i 101<sup>2</sup> k.p. i mniej korzystny dla pracownika - jest nieważny na zasadzie art. 18 § 1 i 2 k.p.

Zdaniem Sądu Rejonowego, roszczenie powoda co do zasady jest usprawiedliwione w oparciu o art. 101<sup>2</sup> k.p. oraz § 8 pkt 1 umowy o zakazie konkurencji. Umowne odszkodowanie ryczałtowe ma charakter odszkodowawczej wypłaty gwarancyjnej, co oznacza, że nie jest konieczne wykazanie powstania innej szkody niż wynikającej z powstrzymywania się przez zobowiązanego pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej. Wypłata odszkodowania następuje w

umówionej przez strony umowy wysokości, bez względu na rozmiar szkody majątkowej, która wskutek powstrzymania się pracownika od działalności konkurencyjnej może być wyższa, ale także niższa, niż gwarantowane odszkodowanie należne pracownikowi od pracodawcy.

Sąd Rejonowy uznał za bezzasadne stanowisko pozwanej Spółki, zgodnie z którym żądanie przez powoda odszkodowania, wywodzone z ważnie zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie zasługuje na ochronę w świetle art. 8 k.p. ze względu na bardzo krótki czas trwania umowy o pracę. Według Sądu - co do zasady - klauzule generalne nie mogą unicestwiać skutków prawnych wynikających z ważnie zawartych zobowiązań wzajemnych.

Przystępując do ustalenia wysokości należnego odszkodowania Sąd Rejonowy podniósł, że powód ograniczył się jedynie do twierdzenia, iż odszkodowanie wyliczył w kwocie 2.646 zł przyjmując za podstawę swoje miesięczne wynagrodzenie za pracę (35 % z wynagrodzenia miesięcznego w kwocie 7.560 zł). Sąd zwrócił uwagę, że żadna ze stron w toku procesu nie składała wniosków dowodowych co do sposobu wyliczenia odszkodowania, a skoro obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, to nie było przesłanek do zastosowania art. 5 k.p.c. W związku z tym Sąd przyjął w oparciu o umowę o pracę, że powód był zatrudniony od 18 stycznia 2005 r. do 9 kwietnia 2005 r. za wynagrodzeniem miesięcznym 7.560 zł. Za pracę w styczniu (10 dni roboczych) otrzymał wynagrodzenie 3.600 zł, w lutym 7.560 zł, w marcu 7.560 zł, w kwietniu (za 6 dni roboczych) otrzymał wynagrodzenie 2.160 zł. Łącznie powód otrzymał za okres pracy od 18 stycznia 2005 r. do dnia 9 kwietnia 2005 r. tytułem wynagrodzenia kwotę 20.880 zł. Ponieważ § 8 lit. a umowy o zakazie konkurencji przewidywał, że odszkodowanie przysługuje w wysokości 35 % sumy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy, zatem zdaniem Sądu powód powinien otrzymać 35 % z kwoty 20.880 zł - co daje sumę odszkodowania 7.308 zł. Umowa przewidywała - w § 8 lit. b - możliwość jego wypłacenia w 12 miesięcznych ratach, a zatem 1/12 tej kwoty to 1.740 zł. (Sąd Rejonowy popełnił w tym miejscu błąd rachunkowy, ponieważ 1/12 z kwoty 7.308 zł to 609 zł, a nie 1.740 zł.) Z tych przyczyn w oparciu o § 8 pkt 1 umowy z 18 stycznia 2005 r. Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda

za siedem kolejnych miesięcy obowiązywania zakazu konkurencji kwoty po 1.740 zł począwszy od kwietnia 2005 r. do października 2005 r. (za okres objęty powództwem). W części przekraczającej wyliczone kwoty Sąd powództwo oddalił.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosły obie strony.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok "w całości" wnosząc o jego zmianę przez oddalenie powództwa w całości ewentualnie zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwoty 4.263 zł z ustawowymi odsetkami (czyli kwot po 609 zł miesięcznie za okres od kwietnia 2005 r. do października 2005 r. włącznie). Pozwana zarzuciła sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, że zwolnienie powoda z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji pismem pozwanej z 6 czerwca 2005 r. nie spowodowało rozwiązania umowy o zakazie konkurencji oraz że powodowi przysługuje odszkodowanie w miesięcznych ratach po 1.740 zł, w sytuacji gdy powód w czasie zatrudnienia w pozwanej Spółce otrzymał łączne wynagrodzenie w kwocie 20.880 zł, z czego odszkodowanie wynosi 35 %, czyli 7.308 zł, co podzielone na 12 rat daje kwoty po 609 zł.

Powód w apelacji zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo zarzucając: 1) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię § 8 pkt 1 lit. a umowy o zakazie konkurencji z 18 stycznia 2005 r.; 2) naruszenie prawa procesowego przez błędną ocenę treści umowy w zakresie pojęcia wynagrodzenia będącego podstawą odszkodowania, wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda pełnego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w kwotach stanowiących różnicę pomiędzy wynagrodzeniem żądanym w pozwie a zasądzonym w wyroku Sądu Rejonowego. Zdaniem powoda, interpretację § 8 pkt 1 lit. a umowy dokonaną przez Sąd, który użyte tam pojęcie wynagrodzenia odnosi do wynagrodzenia faktycznego otrzymanego przez okres 2,5 miesiąca trwania umowy o pracę, należy odrzucić z tej przyczyny, że według wykładni umowy dokonanej przez Sąd, pracownik, który byłby zatrudniony przez 1 dzień, nie otrzymałby od pracodawcy prawie żadnego odszkodowania, bo faktycznie otrzymane w tym czasie wynagrodzenie byłoby znikome.

Sąd Okręgowy w G. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 25 stycznia 2007 r., w sprawie [...], w wyniku uwzględnienia apelacji powoda

zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości: 1.852,20 zł z ustawowymi odsetkami od 2 maja 2005 r.; 2.646,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 2005 r.; 2.646,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2005 r.; 2.646,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 sierpnia 2005 r.; 2.646,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 września 2005 r.; 2.646,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 października 2005 r.; 2.646,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 listopada 2005 r., czyli za każdy miesiąc po 1/12 kwoty stanowiącej 35 % miesięcznego wynagrodzenia powoda (7.560 zł). Sąd Okręgowy oddalił natomiast w całości apelację pozwanego.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego w kwestii możliwości rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa zawarta przez strony nie zawierała klauzul dopuszczających wcześniejsze jej rozwiązanie lub uchylenie się jednej ze stron od skutków prawnych jej zawarcia w drodze jednostronnej czynności prawnej lub innego zdarzenia prawnego, a strony nie rozwiązały tej umowy w drodze porozumienia. Strony nie przewidziały możliwości wcześniejszego jej zakończenia, a czynność polegająca na zaprzestaniu wypłacania odszkodowania nie może prowadzić do zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji. Z tych względów roszczenie powoda jest słuszne co do zasady.

Sąd Okręgowy nie podzielił natomiast stanowiska Sądu Rejonowego co do wysokości należnego powodowi odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, dzieląc w tym zakresie argumentację apelacji powoda. Sąd zwrócił uwagę, że z treści § 8 pkt 1 lit. a i b umowy o zakazie konkurencji zawartej pomiędzy stronami wynika, że z tytułu zobowiązania się do powstrzymania od działalności konkurencyjnej w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, pracownik miał otrzymać od pracodawcy odszkodowanie w wysokości 35 % sumy średniego stałego wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę, otrzymanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy, a odszkodowanie powinno być wypłacone pracownikowi w ratach miesięcznych wynoszących 1/12 kwoty określonej wyżej, najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca w drodze przelewu na rachunek bankowy wskazany przez pracownika. Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. odszkodowanie należne pracownikowi nie może być niższe niż

25 % wynagrodzenia otrzymanego przez niego przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. Ponieważ umowa może przewidywać wyższe odszkodowanie niż uregulowane w ustawie, w rozpoznawanej sprawie wysokość odszkodowania należnego powodowi powinna wynosić 35 % jego miesięcznego wynagrodzenia za każdy miesiąc obowiązywania zakazu. Według Sądu Okręgowego, art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. należy odczytać w ten sposób, że minimalna kwota odszkodowania nie może być niższa niż 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez okres zatrudnienia, nie więcej niż za okres równy okresowi trwania zakazu konkurencji.

Sąd Okręgowy podkreślił, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanowiony jest w interesie, ale też na ryzyko pracodawcy. Ryzyko pracodawcy jest tonowane przez możliwość ograniczenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej i ustalenia minimalnego poziomu odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia pobranego przez pracownika w okresie zatrudnienia. Pracodawca może w umowie dążyć do ustalenia tym niższego odszkodowania, im krótszy będzie okres zatrudnienia pracownika. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, że odszkodowanie przewidziane dla niego w umowie o zakazie konkurencji odnosiło się do wynagrodzenia miesięcznego z okresu 12 miesięcy, a więc z okresu odpowiadającego okresowi zakazu konkurencji. Prezes pozwanej Spółki podniósł wprawdzie, że inaczej rozumiał treść § 8 umowy o zakazie konkurencji dotyczącego wysokości odszkodowania dla pracownika z tego tytułu, ale - jak sam przyznał - nie przeprowadził rozmowy na temat takiej interpretacji treści tej umowy z powodem. Powód podpisując umowę o zakazie konkurencji był przekonany, że wysokość odszkodowania będzie odpowiadać miesięcznie 1/12 35% jego rocznego wynagrodzenia. Sąd Okręgowy uznał takie stanowisko powoda za uzasadnione i z tej przyczyny zasądził na rzecz powoda za każdy miesiąc objęty powództwem po 1/12 kwoty stanowiącej 35 % miesięcznego wynagrodzenia powoda.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanej Spółki, zaskarżając wyrok ten w części, zasądzającej odszkodowanie ponad kwotę 4.263,00 zł.



Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwot: 609,00 zł z ustawowymi odsetkami od 2 maja 2005r.; 609,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 czerwca 2005 r.; 609,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2005 r.; 609,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 sierpnia 2005 r.; 609,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 września 2005 r.; 609,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 października 2005 r.; 609,00 zł z ustawowymi odsetkami od 1 listopada 2005 r., z jednoczesnym orzeczeniem o zobowiązaniu powoda do zwrotu na rzecz pozwanej spełnionego przez nią świadczenia w kwocie 13.465,20 zł, ewentualnie o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Jako podstawę skargi kasacyjnej pełnomocnik pozwanego wskazał naruszenie prawa materialnego, przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a mianowicie:

1) art. 65 § 2 k.c., polegające na wadliwej wykładni oświadczeń woli stron zawartych w § 8 pkt 1 lit. a umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z 18 stycznia 2005 r. i przyjęciu, że powodowi przysługuje odszkodowanie odpowiadające 35 % rocznego wynagrodzenia według stawki określonej w umowie o pracę, wypłacanego miesięcznie po 1/12 części, w sytuacji gdy prawidłowa wykładnia tego postanowienia umowy pozwala na poczynienie ustalenia, iż powodowi przysługuje odszkodowanie wynoszące 35 % sumy wynagrodzenia otrzymanego przez powoda w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy;

2) art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., polegające na przyjęciu, że podstawą ustalenia wysokości odszkodowania należnego powodowi z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w przypadku gdy stosunek pracy trwał krócej niż umówiony okres obowiązywania zakazu konkurencji, jest wynagrodzenie za pracę, które powód otrzymałby w okresie odpowiadającym umówionemu okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, z przyjęciem za podstawę wysokości wynagrodzenia określonej w umowie o pracę, w sytuacji gdy podstawą ustalenia wysokości odszkodowania powinno być wynagrodzenie za pracę, które powód faktycznie otrzymał, bądź które jest mu należne za rzeczywiście wykonaną pracę w okresie odpowiadającym okresowi, na który ustanowiono zakaz konkurencji.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na

potrzebę dokonania wykładni art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. poprzez sprecyzowanie, czy w przypadku, gdy stosunek pracy trwał krócej niż umówiony okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, odszkodowanie z tytułu przestrzegania przez byłego pracownika zakazu konkurencji powinno być naliczane od wynagrodzenia, które pracownik otrzymałby według stawki określonej w umowie o pracę, gdyby przepracował cały okres odpowiadający okresowi, na który ustanowiono zakaz konkurencji, czy też od wynagrodzenia, które pracownik faktycznie otrzymał, bądź też które jest mu należne za czas rzeczywiście przepracowany.

Pełnomocnik powoda w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

1. Zasadniczą sporną kwestią pomiędzy stronami - poza możliwością rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przed umówionym terminem jej obowiązywania (co jednak nie jest przedmiotem rozpoznania w postępowaniu kasacyjnym) - był sposób wyliczenia odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu zakazu konkurencji. Spór ten dotyczył interpretacji § 8 pkt 1 lit. a umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, którego dosłownie brzmienie mogło w istocie budzić pewne wątpliwości: "Z tytułu zobowiązania się do powstrzymywania od działalności konkurencyjnej w okresie 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, pracownik otrzyma od pracodawcy odszkodowanie w wysokości 35 % (trzydzieści pięć procent) sumy średniego stałego wynagrodzenia miesięcznego określonego w umowie o pracę, otrzymanego przez pracownika w okresie 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy." Zgodnie z § 8 pkt 1 lit. b umowy: "Powyższe odszkodowanie będzie wypłacone pracownikowi w ratach miesięcznych wynoszących 1/12 (jedną dwunastą) kwoty tam określonej, najpóźniej do ostatniego dnia miesiąca, w drodze

przelewu na rachunek bankowy wskazany przez pracownika."

Wykładnia przytoczonego § 8 pkt 1 lit. a umowy stała się między stronami sporna przede wszystkim z tej przyczyny, że stosunek pracy powoda trwał krócej niż umówiony okres obowiązywania zakazu konkurencji. Umowa o pracę została bowiem zawarta 18 stycznia 2005 r., a uległa rozwiązaniu - w wyniku wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę - 9 kwietnia 2005 r., czyli przed upływem trzech miesięcy. Tymczasem zakaz konkurencji został ustanowiony na 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. W tej sytuacji powód nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę przez okres co najmniej równy okresowi obowiązywania umówionego zakazu konkurencji. To zrodziło spór co do sposobu liczenia odszkodowania.

Strony umowy o pracę (i umowy o zakazie konkurencji) przedstawiły dwa różne warianty interpretacji spornego postanowienia umownego. Według powoda, odszkodowanie powinno być wyliczone od wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przez okres zatrudnienia równy okresowi zakazu konkurencji, a więc od wynagrodzenia hipotetycznego, jakie pracownik by uzyskał, gdyby jego stosunek pracy trwał przez okres odpowiadający co najmniej okresowi, na jaki ustanowiono zakaz konkurencji. W tym wariacie interpretacyjnym, rzeczywisty czas trwania umowy o pracę (i czas pobierania wynagrodzenia z tego tytułu) ma znaczenie drugorzędne, najważniejszy jest bowiem czas obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Według strony pozwanej, odszkodowanie powinno być wyliczone od wynagrodzenia rzeczywiście otrzymanego przez pracownika w całym okresie zatrudnienia, czyli wynagrodzenia faktycznie wypłaconego lub należnego za pracę faktycznie wykonaną. W tym wariacie interpretacyjnym, decydujące znaczenie ma faktyczny czas trwania umowy o pracę i pobierania z tego tytułu wynagrodzenia.

2. Zarzut naruszenia art. 65 § 2 k.c., związany z wadliwą interpretacją postanowienia umownego ujętego w § 8 pkt 1 lit. a umowy, skarżąca uzasadniła w ten sposób, że Sąd Okręgowy "dając wiarę" zeznaniom powoda, iż odszkodowanie odnosiło się do wynagrodzenia miesięcznego z okresu 12 miesięcy obowiązywania zakazu konkurencji, jednocześnie odrzucił przedstawiony przez prezesa pozwanej Spółki odmienny sposób interpretacji tego postanowienia, odnoszący wysokość

odszkodowania do wysokości faktycznie wypłaconego powodowi wynagrodzenia za pracę. W ocenie strony pozwanej, przy odmiennych stanowiskach stron co do rzeczywistej treści § 8 pkt 1 lit. a umowy Sąd Okręgowy powinien był dokonać wykładni tego postanowienia umowy posługując się językowymi regułami wykładni. Tymczasem Sąd jedynie lakonicznie stwierdził, że dał wiarę zeznaniom powoda, nie przytaczając argumentacji, która pozwoliłaby na kontrolę procesu wykładni treści przedmiotowego postanowienia umownego. W ocenie strony pozwanej, Sąd Okręgowy dokonując wykładni § 8 pkt 1 lit. a umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy naruszył art. 65 § 2 k.c. nadając temu postanowieniu umownemu - z uwagi na zamiar i cel stron - treść odmienną od jego dosłownego brzmienia, odmienną niż można wywieść z treści tego postanowienia umowy zinterpretowanego za pomocą reguł wykładni językowej.

Przedstawione uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 65 § 2 k.c. nie może prowadzić do podzielenia jego zasadności.

Ustalenie rzeczywistej treści umowy zawartej przez strony - jeżeli określone jej postanowienie nie jest jednoznaczne - jest przede wszystkim przedmiotem ustaleń faktycznych. Zgodnie z art. 65 k.c., oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (§ 1); w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (§ 2). Dyrektywy wykładni językowej - postulowane przez stronę pozwaną - nie są, jak to jednoznacznie wynika z przytoczonej treści art. 65 § 2 k.c., podstawowymi dyrektywami interpretacji oświadczeń woli stron umowy. Mają one podstawowe i zasadnicze znaczenie przy dokonywaniu wykładni treści aktów prawnych, jednakże przy wykładni treści umów, pierwszeństwo przypada ustaleniu zgodnego zamiaru stron i celu umowy. A to jest przede wszystkim sfera ustaleń faktycznych. Stąd przypisanie przez Sąd Okręgowy decydującego znaczenia zamiarowi stron i celowi umowy i dokonanie ustaleń tego celu i zamiaru zgodnie z twierdzeniami powoda – na podstawie jego zeznań, którym Sąd dał wiarę w ramach swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) - nie stanowi naruszenia art. 65 § 2 k.c. Sam zaś sposób oceny zgromadzonych dowodów (w tym przypadku dowodu z przesłuchania stron) uchyla się spod

kontroli Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym (por. art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c.). Można zgodzić się z pełnomocnikiem strony pozwanej, że uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia w części dotyczącej tego zasadniczego dla rozstrzygnięcia sprawy problemu (jak zinterpretować niejednoznaczne postanowienie umowne, z którego powód wyprowadzał swoje roszczenia) jest niezwykle lakoniczne i w związku z tym może być dla strony pozwanej niesatysfakcjonujące (bo nie pozwala na przeanalizowanie sposobu rozumowania Sądu Okręgowego), jednak to uchybienie co do prawidłowej konstrukcji uzasadnienia orzeczenia (art. 328 § 2 k.p.c.) nie może być rozpatrywane przy badaniu zasadności zarzutów naruszenia prawa materialnego, a takie jedynie zostały sformułowane w ramach podstaw kasacyjnych.

Dyrektywy wykładni oświadczeń woli złożonych przez strony przy zawieraniu umów były wielokrotnie przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W orzecznictwie przyjmuje się, między innymi, że gdy okaże się, iż strony umowy rozbieżnie pojmują treść złożonego oświadczenia woli, należy ustalić znaczenie tego oświadczenia według wzorca obiektywnego, co oznacza przypisanie mu znaczenia, jakie mógł z niego wyinterpretować starannie działający adresat tego oświadczenia, przy uwzględnieniu okoliczności, w jakich zostało złożone, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów (wyrok Sądu Najwyższego z 19 września 2007 r., II CSK 189/07, LEX nr 306767). Według art. 65 § 2 k.c., w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. To rozłożenie akcentów oznacza, że argumenty językowe (gramatyczne) mają znaczenie drugorzędne i ustępują argumentom odnoszącym się do woli stron, ich zamiaru i celu. Mimo to prawidłowa, pełna i wszechstronna wykładnia umowy, nie może pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, bowiem napisane sformułowania i pojęcia, a także sama semantyka i struktura aktu umowy, są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Jest więc jasne, że wykładnia umowy nie może prowadzić do ustaleń sprzecznych z jej treścią. Gramatyczne dyrektywy wykładni mają swój walor poznawczy, ale przede wszystkim wówczas, gdy treść kontraktu jest jednoznaczna, pozwalająca na odtworzenie woli kontrahentów według reguł znaczeniowych. Jeżeli jednak tekst umowy jest niejasny, konieczne staje się usunięcie wątpliwości przy

zastosowaniu obowiązujących zasad wykładni umowy według reguł przewidzianych w art. 65 § 2 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego z 5 kwietnia 2007 r., II CSK 546/06, LEX nr 253385 oraz z 14 lutego 2007 r., II CSK 427/06, LEX nr 274149 ). W art. 65 k.c. przyjęta została tzw. kombinowana metoda wykładni oświadczeń woli. Metoda ta przyznaje pierwszeństwo - w wypadku oświadczeń woli składanych innej osobie - temu znaczeniu oświadczenia woli, które rzeczywiście nadały mu obie strony w chwili jego złożenia (subiektywny wzorzec wykładni). Podstawą tego pierwszeństwa jest zawarty w art. 65 § 2 k.c. nakaz badania raczej, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierania się na dosłownym jej brzmieniu (wyrok Sądu Najwyższego z 7 marca 2007 r., II CSK 489/06, LEX nr 274245). W przypadku sporu dotyczącego umowy, sąd ma obowiązek ustalić zgodny zamiar stron oraz cel umowy, a nie tylko dosłowne zapisy kontraktu. Ponadto, jak wynika z art. 65 k.c., umowa wywiera poza skutkami w niej wyrażonymi również te wynikające z ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów (wyrok Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2006 r., III CSK 349/06, Monitor Prawniczy z 2007 r. nr 3, s. 117).

Dokonana przez Sąd Okręgowy wykładnia § 8 pkt 1 lit. a umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartej przez strony nie odbiega od przytoczonych poglądów Sądu Najwyższego co do sposobu stosowania art. 65 § 2 k.c.

3. Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. Zdaniem strony pozwanej, przepis ten został przez Sąd Okręgowy wadliwie zinterpretowany. Pełnomocnik skarżącej odwołał się przy tym do wykładni tego przepisu przedstawionej w wyroku Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 315/00, OSNAPiUS z 2002 r. nr 24, poz. 596 i stwierdził, że wykładnię tę w całości podziela.

Zgodnie art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., odszkodowanie należne pracownikowi od pracodawcy w związku z zawarciem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach.

Z treści przytoczonego przepisu nie wynika w żaden sposób, jak to sugeruje strona pozwana, że w sytuacji gdy stosunek pracy trwał krócej niż umówiony okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowanie z tytułu przestrzegania przez byłego pracownika tego zakazu powinno być wyliczone nie od wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymałby według umowy o pracę, gdyby przepracował okres odpowiadający długością okresowi, na jaki ustanowiono zakaz konkurencji, lecz jedynie w odniesieniu do wynagrodzenia, jakie pracownik faktycznie otrzymał w okresie trwania stosunku pracy, albo jakie faktycznie mu się należało za czas rzeczywiście przepracowany. Również z powołanego przez skarżącą wyroku Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 315/00, nie wynikają bezpośrednio tego rodzaju wnioski.

W orzecznictwie i piśmiennictwie podkreśla się, że art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. ma charakter gwarancyjny - w tym znaczeniu, że odszkodowanie umówione przez strony nie może być niższe niż wynikające z tego przepisu. Gdyby strony przewidziały w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowanie w mniejszym rozmiarze (niższe) niż określone w omawianym przepisie, to tego rodzaju postanowienie umowne byłoby nieważne i w jego miejsce należałoby wprowadzić do umowy to, co wynika bezpośrednio z regulacji ustawowej. Wysokość odszkodowania należnego byłemu pracownikowi od byłego pracodawcy za powstrzymywanie się od podejmowania i prowadzenia działalności konkurencyjnej (w stosunku do działalności pracodawcy) podlega przede wszystkim ustaleniu przez same strony. Strony mogą też dowolnie ukształtować sposób wyliczenia wysokości tego wynagrodzenia; jedynym ograniczeniem swobody kontraktowej jest jednostronnie bezwzględnie obowiązująca norma gwarancyjna wynikająca art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., co oznacza, że umowa stron może przyznawać pracownikowi odszkodowanie wyższe od odszkodowania, którego wysokość minimalną określa ten przepis, nie może natomiast przewidywać odszkodowania niższego.

Z powyższych przyczyn Sąd Okręgowy nie mógł naruszyć art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. w wyniku przyjęcia, że według umowy zawartej przez strony - zinterpretowanej zgodnie z dyrektywami wynikającymi z art. 65 § 2 k.c., w oparciu o swobodną ocenę dowodów - podstawą ustalenia wysokości odszkodowania należnego

powodowi z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w sytuacji gdy jego stosunek pracy trwał krócej niż umówiony okres obowiązywania zakazu konkurencji, powinno być wynagrodzenie za pracę, które powód otrzymałby w okresie trwania umowy o pracę odpowiadającym umówionemu okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, chociaż strona pozwana uważa, że podstawą ustalenia wysokości odszkodowania powinno być wynagrodzenie za pracę, które powód faktycznie otrzymał za czas trwania umowy o pracę, bądź które byłoby mu należne za rzeczywiście wykonaną pracę w okresie zatrudnienia. Inaczej mówiąc, Sąd Okręgowy nie dopuścił się naruszenia art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. przyjmując, że należne powodowi odszkodowanie powinno być obliczone od wynagrodzenia, jakie pracownik mógłby otrzymać w okresie trwania stosunku pracy, gdyby jego długość odpowiadała okresowi trwania zakazu konkurencji, zamiast od wynagrodzenia, jakie pracownik faktycznie otrzymał w okresie trwania umowy o pracę, krótszym niż okres trwania zakazu konkurencji. Przy ustalaniu wysokości odszkodowania należnego powodowi decydujące okazało się bowiem zastosowanie odpowiedniego postanowienia umownego dotyczącego tej kwestii (a ściślej: interpretacja treści umowy łączącej strony), a nie wykładnia art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., który - jako przepis gwarancyjny - ustanawia jedynie minimalną wysokość odszkodowania. Sąd naruszyłby ten przepis, gdyby zasądził na rzecz pracownika odszkodowanie mniejsze niż wynikające z zawartego w nim algorytmu, nie mógł go natomiast naruszyć, zasądzając odszkodowanie w większym rozmiarze.

Oczywiście, pozostaje nadal otwarte pytanie o rozumienie owego algorytmu (czyli reguły pozwalającej na rozwiązanie każdego zadania tego samego typu, przepisu wykonania pewnych operacji matematycznych, który może być wykorzystany do rozwiązania całej grupy problemów należących do tej samej klasy). Algorytm ten musi się sprawdzać w każdej sytuacji - także w tej, gdy stosunek pracy trwał stosunkowo krótko (na przykład miesiąc), a zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma trwać nieporównywalnie dłużej (na przykład rok). Umowa o zakazie konkurencji może bowiem trwać dłużej niż umowa o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNAPiUS z 2002 r. nr 2, poz. 41). W takim przypadku może powstać problem, jak ustalić wysokość odszkodowania należnego byłemu pracownikowi.



Wysokość odszkodowania powinna być odnoszona w każdej sytuacji przede wszystkim do realnej ekonomicznej wartości świadczenia byłego pracownika, który w interesie byłego pracodawcy (w celu ochrony jego interesów majątkowych) powstrzymuje się od podjęcia i prowadzenia działalności konkurencyjnej. Ekwiwalentność świadczeń byłego pracownika (powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej) i byłego pracodawcy (wypłacanie stosownego odszkodowania) muszą być odniesione do okresu trwania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz dolegliwości, jaką stanowi dla pracownika zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej (im dłuższy ten okres, tym większa dolegliwość). Nie powinny natomiast być odnoszone jedynie do wysokości wynagrodzenia, jaką faktycznie otrzymał pracownik w czasie trwania stosunku pracy, zwłaszcza gdy stosunek ten trwał bardzo krótko w porównaniu z okresem zakazu konkurencji. Nawet w czasie krótkotrwałego zatrudnienia pracownik może mieć dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zrekompensowanie pracownikowi, mającemu dostęp do tego rodzaju informacji, różnego rodzaju dolegliwości i życiowo-zawodowych utrudnień, związanych z zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej przez ustalony w umowie okres obowiązywania tego zakazu, przez wypłacenie mu odszkodowania, którego wysokość zostałaby odniesiona do wynagrodzenia faktycznie przez niego otrzymanego w okresie świadczenia pracy, a nie do wynagrodzenia, jakie mógłby otrzymać, gdyby świadczył pracę przez okres co najmniej równy okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, naruszałoby zasady ekwiwalentności świadczeń stron i ochronny charakter regulacji wynikającej z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.

Powyższe rozważania prowadzą do sformułowania propozycji wykładni art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. w odniesieniu do sytuacji, w której umowny zakaz konkurencji trwa dłużej niż stosunek pracy. Najbardziej racjonalne i uzasadnione - a przy tym zgodne z dosłownym brzmieniem tego przepisu - byłoby odniesienie wysokości odszkodowania do okresu, przez jaki byłego pracownika ma obowiązywać zakaz konkurencji, a nie do okresu jego faktycznego zatrudnienia na stanowisku związanym z dostępem do szczególnie ważnych informacji. W piśmiennictwie dotyczącym zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy sformułowano jeszcze

bardziej szczegółowe sugestie, a mianowicie, że w takiej sytuacji najbardziej uzasadnione byłoby obliczenie średniego wynagrodzenia miesięcznego z całego okresu pracy pracownika i pomnożenie go przez 25 %, a następnie przez liczbę miesięcy, przez które obowiązywać ma zakaz (por. *W.Muszalski*: Kodeks pracy. Komentarz, 2007, tezy do art. 101<sup>2</sup>; podobnie *K.Jaśkowski, E.Maniewska*: Kodeks pracy. Komentarz, 2007, tom I, tezy do art. 101<sup>2</sup>; *G.Walczak*: Odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy, glosa do wyroku Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 315/00, Monitor Prawa Pracy - wkładka 2004, nr 2, s. 17; *R.Sadlik*: Odszkodowanie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia na podstawie orzecznictwa SN, Monitor Prawa Pracy 2005, nr 12, s. 335). Pracodawca może dążyć do ustalenia w umowie o zakazie konkurencji tym niższego odszkodowania, im krótszy będzie okres zatrudnienia pracownika. Nie powinien jednak osiągać tego celu przez ograniczenie wysokości odszkodowania do 25 % wynagrodzenia otrzymanego faktycznie przez pracownika w okresie krótkiego zatrudnienia przed ustaniem stosunku pracy, lecz przez ograniczenie okresu trwania zakazu konkurencji. W razie krótkotrwałego zatrudnienia pracownika czas trwania zakazu konkurencji powinien być krótszy - w związku z założeniem, że w czasie krótkiego okresu zatrudnienia informacje, do których miał dostęp pracownik, nie wymagają chronienia ich przez długi czas trwania zakazu konkurencji. Pracownik nie może jednak otrzymać symbolicznej rekompensaty za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, a tak by się stało, gdyby podzielić punkt widzenia strony pozwanej.

Zawarte w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. sformułowanie "odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji" powinno być zatem interpretowane w taki sposób, aby podstawą ustalenia odszkodowania należnego pracownikowi było wynagrodzenie otrzymywane przez niego przed ustaniem stosunku pracy, ale przez okres nie krótszy niż okres obowiązywania zakazu konkurencji, nawet jeżeli faktyczne zatrudnienie trwało krócej.

Przyjmując taką właśnie interpretację art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. - bardziej intuicyjnie niż w wyartykułowany i uargumentowany sposób - Sąd Okręgowy nie naruszył tego przepisu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.