



Sygn. akt II PK 266/08

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

w sprawie z powództwa R. G.

przeciwko E. Polska Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.
o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 kwietnia 2009 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 21 maja 2008 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 października 2007 r. uwzględnił powództwo R. G. wniesione przeciwko spółce „E. Polska” Sp. z o.o. z siedzibą w W. i zasądził na jego rzecz kwotę w wysokości 14.442, 24 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 22 maja 2006 r. do dnia zapłaty tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, oraz kwotę w wysokości 14.442,24 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

R. G. był zatrudniony w spółce „E. Polska” Sp. z o.o. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku konsultanta ds. reklamy i specjalisty ds. reklamy.

W dniu 21 września 2005 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, na podstawie której powód zobowiązał się nie prowadzić jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pozwanej spółki, w tym również przez okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, a w zamian pozwana spółka zobowiązała się wypłacać powodowi odszkodowanie w kwocie brutto wynoszącej 25 % kwoty wynagrodzenia otrzymanego przez powoda przez okres 12 miesięcy przed ustaniem stosunku pracy. Odszkodowanie miało być płatne w 12 równych, miesięcznych ratach. Umowa przewidywała też prawo pozwanej spółki zwolnienia powoda od obowiązku powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Zwolnienie to wstrzymywało wypłatę powodowi dalszych rat odszkodowania (art. 6). W okresie pracy w pozwanej spółce powód posiadał wiedzę na temat zasad sprzedaży produktów pozwanej spółki, stosowanych cenników itp.

W pozwanej spółce obowiązywał Regulamin Konsultanta, który określał zasady zawierania umów z klientami oraz sposób postępowania Konsultantów przy zawieraniu tych umów. Regulamin przewidywał między innymi obowiązek konsultanta do niezwłocznego poprawienia błędów w umowie i odesłania poprawionego druku umowy, potwierdzonego podpisem klienta, do Działu Produkcji w ciągu 5 dni roboczych od daty otrzymania zwrotu (przepis § 4 pkt 8 Regulaminu). Regulamin Konsultanta przewidywał również, że konsultant nie może dokonywać zmian w zamkniętym kontrakcie (przepis § 4 pkt 9 Regulaminu). W przypadkach

rozbicia płatności na więcej niż dwie raty konsultanci zobowiązani byli respektować zasady zawierania z klientami aneksów. Obowiązujący w pozwanej spółce regulamin pracy przewidywał ponadto, że fałszowanie dokumentów, w tym umów o zamieszczenie reklamy jest szczególnie rażącym naruszeniem ustalonego porządku i dyscypliny. Powyższe zasady były powodowi znane.

W dniu 20 lutego 2006 r. powód negocjował zawarcie umowy o zamieszczenie reklamy ze spółką „D.” sp. z o.o. z siedzibą w Ł. Strony nie omawiały szczegółów płatności, gdyż ze względu na wcześniejszą współpracę były one im znane. Tego samego dnia, po powrocie do siedziby firmy, powód zorientował się, że od wpisanej w umowie kwoty 2000 zł netto źle wyliczył kwoty brutto, a w związku z tym błędna jest w umowie wysokość podatku VAT oraz wysokość zaliczki. Powód poprawił te kwoty własnoręcznie. Powód miał zamiar przedstawić M. J. - przedstawicielce spółki „D.” sp. z o.o. zawartą umowę do korekty, a w zamian za dodatkowe czynności i kłopoty związane z koniecznością zaparafowania przez nią poprawek, zaproponować jej lepsze pozycjonowanie reklamy w internecie. W tym celu powód dokonał własnoręcznie korekty modułu reklamy określonego w umowie symbolem WIZ 3 CL.

Po dokonaniu korekt własnego egzemplarza umowy powód R. G. próbował bezskutecznie się skontaktować z M. J. i umówić się na spotkanie w celu zaparafowania przez nią poprawek na umowie. Nie mogąc się z nią skontaktować powód stwierdził, że tą sprawę załatwi przy najbliższym pobycie w Ł., gdzie spółka D.” miała siedzibę. W okresie od 6 marca do 10 marca 2006 r. powód był na zwolnieniu lekarskim. Po powrocie do pracy miał do wykonania dużo obowiązków służbowych i zaniedbał sprawy parafowania korekty umowy z dnia 20 lutego 2006 r. ze spółką „D.” Od dnia 27 marca 2006 r. do rozwiązania umowy powód był na kolejnym zwolnieniu lekarskim.

W dniu 27 kwietnia 2006 r. zostało sporządzone i wysłane na adres powoda pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pismo to powód otrzymał w dniu 29 kwietnia 2006 r. W obszernym uzasadnieniu swojej decyzji pracodawca wskazał „że powód sfalszował umowę o zamieszczenie reklamy nr klienta 2839876 z dnia 20 lutego 2006 r. poprzez: 1. samowolną zmianę wartości umowy o zamieszczenie reklamy z 1220 zł - wartość na kopii klienta na 2440 zł -

wartość na druku przekazanej umowy dla pracodawcy do zrealizowania; 2. zmianę modułu reklamowego w umowie o zamieszczenie reklamy bez zgody klienta i przekazanej do realizacji pracodawcy. Na kopii klienta występuje moduł oznaczony symbolem WIZ CL, zaś na druku umowy przekazanej pracodawcy do realizacji WIZ 3 CL. Powyższy fakt świadczy o tym, iż powód samowolnie dopisał cyfrę 3 zmieniając bezpodstawnie moduł reklamowy; 3. zawarcie na kopii klienta bezpodstawnego zapisu wprowadzającego klienta w błąd, że płatność za książkę może nastąpić po ukazaniu katalogu, co jest oczywiście nieprawdą. W myśl ogólnych warunków umowy płatność - zaliczka na reklamę musi być dokonana przez klienta w uzgodnionej wysokości zaliczki w terminie do 3 dni roboczych od daty zawarcia umowy. Na druku umowy przekazanej pracodawcy do realizacji taki zapis nie występuje co świadczy o tym, że powód był świadomy wprowadzenia klienta w błąd.”

Wraz z pismem o rozwiązaniu umowy o pracę powód otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jednocześnie pozwana spółka zwolniła powoda od obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Powód nie otrzymał odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji.

Sąd pierwszej instancji uznał, że zachowaniu powoda nie można przypisać cech rażącego niedbalstwa, a tym bardziej umyślności. Zachowanie powoda nie stanowiło również zagrożenia dla interesów pozwanej spółki. Wobec faktu, iż zachowaniu powoda nie można przypisać cech rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych czy też interesów pracodawcy brak było zdaniem Sądu Rejonowego podstaw do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził także, że z uwagi na brak określenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy podstaw i warunków do wypowiedzenia przez pracodawcę takiej umowy i zwolnienia pracownika od obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, oświadczenie pozwanej spółki o rozwiązaniu z powodem tejże umowy nie wywołuje skutków prawnych. Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że ustanie przyczyny dla której zawarta została umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie zwalnia pracodawcy z wypłaty pracownikowi odszkodowania przez czas trwania

umowy. Ustanie obowiązywania zakazu konkurencji dotyczy bowiem jedynie zobowiązania pracownika do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej w stosunku do byłego pracodawcy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania.

Wyrok ten został zaskarżony przez pozwaną spółkę apelacją, w której zarzucono mu:

1. naruszenie prawa procesowego - 232 i art. 233 k.p.c.;

2. naruszenie prawa materialnego - art. 52 § 2 pkt 1 i 2 k.p. w związku z art. 100 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że zachowanie powoda nie było ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych oraz że rozwiązanie umowy o pracę z powodem zostało dokonane po upływie I-miesięcznego terminu określonego przez wskazany przepis, a w konsekwencji naruszenie art. 56, art. 58 i art. 59 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, pomimo braku podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda w tym zakresie;

3. naruszenie art. 101² k.p., art. 353 1 i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie prowadzące do przyjęcia, że oświadczenie pracodawcy w przedmiocie wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji nie było skuteczne i pracodawca nie został zwolniony z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Sąd Okręgowy w W. XII Wydział Pracy wyrokiem z dnia 21 maja 2008 r. oddalił apelację.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji podkreślił, że Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, doszło z naruszeniem przepisu art. 52 § 2 k.p., wskazującego termin, jak pracodawca ma na dokonanie tej czynności od chwili, w której dowiedział się o przyczynie zwolnienia. Nieuzasadniony jest także zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 100 k.p. Sąd Okręgowy stwierdził, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż działaniu powoda nie można przypisać cech rażącego niedbalstwa, a tym bardziej umyślności.

Sąd za nieuzasadniony uznał także zarzut naruszenia prawa materialnego w

postaci art. 101² k.p., art. 353¹ i art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. W umowie o zakazie konkurencji strony ustaliły, że pracodawca ma prawo do zwolnienia pracownika od obowiązku powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, z czym wiązało się zaprzestanie wypłacania pracownikowi odszkodowania, jednakże w żaden sposób nie określiły podstaw realizacji przez pozwaną spółkę prawa do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że taki zapis jest sprzeczny z istotą konstrukcji umowy o zakazie konkurencji, wynikającą z przepisów art. 101¹- 101⁴ k.p. i wskazał na orzecznictwo Sądu Najwyższego wyrażające stanowisko, iż strony mogą wprowadzić do takiej umowy postanowienia o jej ewentualnym rozwiązaniu za wypowiedzeniem jednak pod warunkiem wskazania okoliczności stanowiących przesłanki wypowiedzenia. Ponadto podkreślił, że w razie ustania przyczyny, dla której została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, gdy pracodawca po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika, pracodawcę nadal obciąża zobowiązanie do wypłaty odszkodowania. Ustanie bowiem obowiązywania zakazu konkurencji dotyczy tylko zobowiązania pracownika, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty należnego odszkodowania. W związku z powyższym Sąd uznał, że oświadczenie pozwanej spółki o wypowiedzeniu umowy o zakazie konkurencji nie wywołuje skutków prawnych w stosunku do powoda w zakresie wypłaty należnego mu odszkodowania. Przyznając, że powyższe stanowisko jest dyskusyjne, podkreślił jednak, że znalazło ono wyraz w większości orzeczeń Sądu Najwyższego, który wielokrotnie podkreślał, iż pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika. Ustanie obowiązywania zakazu konkurencji, o jakim stanowi art. 101² § 2 k.p., dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania.

Pozwana spółka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w części

oddalającej jej apelację od wyroku Sądu Rejonowego w pkt. II, którego mocą zasądzono na rzecz powoda kwotę 14.442,29 zł tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji z ustawowymi odsetkami wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. w zaskarżonej części i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w W. w zaskarżonej części i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w W.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie prawa materialnego:

art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez jego niezastosowanie, co doprowadziło do błędnej wykładni umowy o zakazie konkurencji z dnia 21 września 2005 r. poprzez ustalenie, że przestał obowiązywać zakaz konkurencji, a nie umowa o zakazie konkurencji;

art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż strony nie mogły w umowie o zakazie konkurencji swobodnie ukształtować zasad ustania łączącego je stosunku prawnego;

art. 101² § 2 k.p., poprzez jego błędne zastosowanie i ustalenie, że przestał obowiązywać zakaz konkurencji, a nie umowa o zakazie konkurencji, mimo że w umowie o zakazie konkurencji z dnia z dnia 21 września 2005 r. strony wspólnie przewidziały możliwość jednostronnego jej rozwiązania.

Jako okoliczności uzasadniające przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała, iż w sprawie zachodzi potrzeba dokonania wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. W uzasadnieniu skargi sprecyzowano wątpliwości w zakresie dotyczącym wykładni przepisu art. 101² § 2 k.p. w sprawach o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu umowy o pracę formułując następujące zagadnienia:

- jakie zdarzenia, w tym czynności konwencjonalne stron umowy, mogą prowadzić do wcześniejszego wygaśnięcia obowiązków pracownika lub obu stron umowy o zakazie konkurencji.
- czy w przypadku, gdy wystąpi zdarzenie prowadzące do wcześniejszego wygaśnięcia obowiązków strony lub stron, w szczególności, gdy

strony przewidziały w umowie możliwość jej wcześniejszego rozwiązania na podstawie jednostronnego oświadczenia woli i oświadczenie takie zostanie złożone, czy zdarzenie lub czynność ta wywołuje skutek w postaci zwolnienia obu stron z obowiązku spełnienia świadczeń przewidzianych w umowie o zakazie konkurencji (tj. czy z uwagi na wzajemny charakter umowy o zakazie konkurencji zwolnienie z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej powoduje zwolnienie pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.) czy też w przypadku wystąpienia takiego zdarzenia lub złożenia oświadczenia skutek ten dotyczy jedynie zwolnienia pracownika z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej bez zwolnienia pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

- czy, i ewentualnie w jakich przypadkach, skuteczność postanowienia, które przewiduje możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji jest uzależniona od wskazania w jej treści okoliczności, stanowiących podstawę złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy i w braku ich wskazania takie postanowienie należy uznać za sprzeczne z naturą stosunku prawnego nawiązanego na jej podstawie

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na etapie postępowania kasacyjnego sporna okazała się jedynie sprawa zawartej w § 6 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji z dnia 21 września 2005 r. klauzuli, w szczególności jej rzeczywistej treści, zgodności z prawem oraz konsekwencji zastosowania przez pozwaną przewidzianej w klauzuli możliwości jej wypowiedzenia.

Klauzula § 6 umowy została opatrzona tytułem: „Rozwiązanie umowy”. Składa się z dwu punktów. Pierwszy dotyczy rozwiązania umowy za porozumieniem stron i nie jest przedmiotem sporu. Punkt drugi ma brzmienie: „E. Polska Sp. Z o.o. z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia przypadającego na koniec tygodnia może zwolnić pracownika od obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, o której mowa w art. 1 Zwolnienie to wstrzymuje wypłatę dalszych rat odszkodowania o których

mowa w art. 3”.

Zdaniem skarżącej zamieszczenie klauzuli o tej treści w umowie o zakazie konkurencji jest, po pierwsze dozwolone prawem, a po drugie, zawarte w niej sformułowanie o zwolnieniu pracownika z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia nie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy, lecz stanowi „inną czynność konwencjonalną”, dla której strony wyraźnie określiły konsekwencje jej zastosowania w postaci wygaśnięcia umowy.

W ocenie Sądu Okręgowego przytoczona klauzula przewiduje prawo wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Stanowisko to należy podzielić. Przemawiają za nim następujące argumenty. Wymieniona klauzula została zamieszczona w art. 6 umowy o zakazie konkurencji zatytułowanym: „Rozwiązanie umowy”. Według wyraźnego brzmienia dotyczy ona wypowiedzenia ze skutkiem zwalniającym z obowiązku powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej. Przewiduje ona okres wypowiedzenia oraz termin wypowiedzenia na koniec tygodnia. Spełnia zatem wymagania wypowiedzenia jako jednostronnej czynności prawnej, zmierzającej do rozwiązania wiążącego strony stosunku prawnego po upływie okresu wypowiedzenia. Na takie rozumienie klauzuli art. 6 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji przez stronę pozwaną wskazuje tytuł oraz treść pisma z dnia 27 kwietnia 2006 r.: „Oświadczenie o wypowiedzeniu Umowy o Zakazie Konkurencji” , „Niniejszym na podstawie art. 6 ust. 2 wypowiadam Panu/i umowę o zakazie konkurencji...”

Skarżący wskazuje w skardze kasacyjnej -trafnie- że istnieją różne sposoby zakończenia stosunku prawnego z klauzuli konkurencyjnej przed upływem terminu na jaki została zawarta. Należy do nich również możliwość wypowiedzenia takiej umowy. Ponieważ jednak w przypadku umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy chodzi o umowy terminowe, których celem jest zagwarantowanie stronom pewności co do trwania zobowiązania przez czas w umowie oznaczony, w orzecznictwie przyjęto, że strony mogą do takiej umowy wprowadzać postanowienia dopuszczające wcześniejsze rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę, jednak pod warunkiem, że w umowie tej zostaną wskazane okoliczności stanowiące niezbędną przesłankę i warunek

wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 20 lutego 2003 r., I PK 139/02). Stanowisko to, przyjęte również piśmiennictwie prawa pracy (por. M. Lewandowicz-Machnikowska, Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy, Zakamycze 2004, s. 192 i n.), należy podzielić. W tej sytuacji należy dojść do wniosku, że zamieszczona w umowie o zakazie konkurencji sporna klauzula o możliwości jej wypowiedzenia, nieograniczona żadnymi okolicznościami stanowiącymi przesłankę jej wypowiedzenia, jest sprzeczna z prawem. Ponieważ jednak nieważnością dotknięta została tylko część klauzuli o zakazie konkurencji, pozostają do rozważenia skutki tego faktu dla całej klauzuli. Zdaniem skarżącego, jeżeli uznać postanowienie art. 6 ust. 2 umowy za nieważne na podstawie art. 58 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), to dotyczyłoby to całej klauzuli, a nie tylko jej części.

Rozstrzygnięcie tej kwestii ma zasadnicze znaczenie w rozpoznawanej sprawie. Tego aspektu sprawy Sąd Okręgowy nie rozważał. Z kolei badanie okoliczności zawarcia w umowie odpowiednich postanowień, w tym intencji stron (art. 65 k.c.) – nie może zostać dokonana na etapie postępowania kasacyjnego. Uzasadnia to uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania (art. 398¹⁴ k.p.c.).