



Sygn. akt I PK 56/12

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Roman Kuczyński (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E.P. Spółki z o. o. w C.

przeciwko W.D.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia zakazu konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 kwietnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 27 października 2011 r., sygn. akt [...],

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od pozwanego na rzecz  
strony powodowej kwotę 1.350 zł (jeden tysiąc trzysta  
pięćdziesiąt zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa  
procesowego.**

## Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 27 października 2011 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. oddalił apelację pozwanego W.D. od wyroku Sądu Rejonowego w C. z dnia 29 marca 2011 r., który zasądził od pozwanego na rzecz strony powodowej E.P. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C. kwotę 70.000 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu konkurencji, z ustawowymi odsetkami od 31.12.2009 r. do dnia zapłaty, obciążył pozwanego kosztami procesu w całości, a także zasądził od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W sprawie tej ustalono, że pozwany był zatrudniony u strony powodowej od 1 września 2001 r. do 15 grudnia 2006 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika filii w O.. Ten stosunek pracy rozwiązał się na wniosek pozwanego w drodze porozumienia stron. Wcześniej 6 października 2003 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania zatrudnienia oraz przez rok po ustaniu stosunku pracy, która zobowiązywała pozwanego do nie prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec działalności określonej w dokumentach statutowych pracodawcy. Zgodnie z § 1 tej umowy, „za działalność konkurencyjną uważa się w szczególności: a. świadczenie pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego, b. prowadzenie przedsiębiorstwa konkurencyjnego we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej, c. zakaz pozostawania w stosunku spółki prowadzącej działalność zbliżoną do Pracodawcy d. zakaz występowania w charakterze agenta, pełnomocnika czy prokurenta podmiotów konkurencyjnych, e. inne czynności konkurencyjne wobec Pracodawcy". W dniu 8 listopada 2006 r., tj. jeszcze w okresie zatrudnienia w powodowej Spółce, pozwany nabył udziały w Centrali Handlowo Produkcyjnej „A.” Spółce z o.o. w O.. Po nabyciu w dniu 22 listopada 2006 r. 20% udziałów tej Spółki pozwany objął funkcję prezesa jej zarządu i rozpoczął przygotowania do prowadzenia działalności handlowej. W dniu 8 grudnia 2006 r. Spółka ta została zarejestrowana w Krajowym Rejestrze Sądowym. Pozwany jako prezes jej zarządu podpisał z nią umowę o pracę w dniu 8 lutego 2007 r. Spółka ta od grudnia 2006 r. jest spółką typowo handlową, zajmującą

się handlem hurtowym i detalicznym materiałami z branży sanitarno-hydrauliczno-grzewczej. Taki „asortyment sprzedaży obejmował te same kategorie towarów (składniki instalacji grzewczych, sanitarnych i hydraulicznych). Jej ówczesna działalność pokrywała się z działalnością powodowej spółki. Były one podmiotami konkurencyjnymi wobec siebie”. W dniu 1 grudnia 2006 r. CHP „A.” zawarła umowę najmu budynku na prowadzenie działalności gospodarczej, miała sprecyzowany profil tej działalności pokrywający się z profilem działalności strony powodowej, dokonała otwarcia ksiąg rachunkowych w 2006 r., a w dniu 12 lutego 2007 r. dokonała pierwszej transakcji. Pozwany jeszcze w trakcie zatrudnienia u strony powodowej uzyskał od zatrudnionego u niej informatyka listę odbiorców z filii w O.. Po rozwiązaniu stosunku pracy i uruchomieniu przez pozwanego konkurencyjnej działalności w innej spółce doszło do odejścia z niej 7 spośród 12 pracowników, którzy następnie znaleźli zatrudnienie w konkurencyjnej spółce pozwanego. W olsztyńskiej filii powodowej spółki sprzedaż towarów spadła o 33,3%. Część dotychczasowych klientów strony powodowej kupowała towary w konkurencyjnej spółce „A.”. Z tą zarządzaną przez pozwanego spółką współpracuje około 50-60% dotychczasowych kontrahentów strony powodowej. W wyniku tej konkurencyjnej działalności pozwanego strona powodowa nie osiągnęła marży z utraconego obrotu w kwocie 204.081,37 zł. O podjęciu działalności konkurencyjnej przez pozwanego ówczesny właściciel i zarazem prezes zarządu strony powodowej dowiedział się 26 grudnia 2006 r. Następnie wytoczył powództwo zasądzenie części poniesionej szkody w kwocie 70.000 zł powstałej wskutek naruszenia zakazu konkurencji przez pozwanego. Wyrokiem z dnia 15 czerwca 2009 r., [...], Sąd Rejonowy w C. zasądził dochodzoną kwotę, a apelacja pozwanego od tego wyroku została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w P. z dnia 8 grudnia 2009 r., [...].

W aktualnym postępowaniu powód domagał się zasądzenia kolejnej części należnego odszkodowania w wysokości 70.000 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty za szkodę wyrządzoną naruszeniem przez pozwanego zakazu konkurencji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Sąd pierwszej instancji uwzględnił to powództwo w całości, uznając, że pozwany naruszył zakaz konkurencji zarówno w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego zakończeniu, przez przystąpienie do

konkurencyjnej spółki jako jej wspólnik oraz objęcie w niej funkcji prezesa zarządu, czym naruszył § 1 ust. 1 lit. a, c i e oraz § 2 ust. 1, 2 i 3 umowy o zakazie konkurencji. Sąd ten podkreślił, że postępowaniu w sprawie IV ... jednoznacznie została przesądzona zasada odpowiedzialności pozwanego za naruszenie zakazu konkurencji. Ewentualna odmienna ocena w tym zakresie przy niezmienionych okolicznościach sprawy stanowiłaby złamanie zasady powagi rzeczy osądzonej (art. 366 k.p.c.). Sąd ten uznał za nieuzasadniony zarzut przedawnienia roszczenia, przyjmując, że bieg jego przedawnienia nie rozpoczął się od dnia powzięcia wiadomości o naruszeniu zakazu konkurencji (co nastąpiło kilka dni po ustaniu stosunku pracy), lecz od dnia następnego po dniu ustania obowiązującego zakazu konkurencji, który obowiązywał przez rok od ustania stosunku pracy. Szkoda powstała później „w ciągu roku od ustania stosunku pracy. Przedawnienie nie może więc biec jeszcze w trakcie trwania zakazu konkurencji i w trakcie powstawania szkody”. Nie znajduje tu zastosowania roczny termin przedawnienia z art. 291 § 1 k.p., gdyż dotyczy on zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Roszczenie powoda oparte jest na art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., do którego odnosi się art. 291 § 3 k.p., a zatem zastosowanie znajduje trzyletni okres przedawnienia (art. 118 k.c.). „Roszczenie jest wymagalne od dnia ustania obowiązywania zakazu, bowiem w tym okresie szkoda może w ogóle nie powstać. Data powzięcia wiadomości o naruszeniu zakazu, gdy jeszcze nie wystąpiła szkoda z uwagi na to, że okres biegu zakazu konkurencji dopiero się rozpoczął, nie może być więc początkiem biegu przedawnienia”.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację pozwanego w zakresie, w jakim zakwestionowała ona przyjęty przez Sąd pierwszej instancji początek biegu terminu przedawnienia roszczenia, który wadliwie przyjął 3-letni okres przedawnienia, co jednak nie doprowadziło do wzruszenia zaskarżonego wyroku, który ostatecznie okazał się prawidłowy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest „umową znajdującą się na granicy między prawem pracy a prawem cywilnym”. Przedawnienie roszczeń pracodawcy podlega regulacji prawa cywilnego, a do przedawnienia roszczeń z klauzuli konkurencyjnej zastosowanie będą miały reguły określone w części ogólnej Kodeksu cywilnego.

Skoro zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami nie istnieje już stosunek pracy, „to nie można przyjąć, jak chce pozwany, że termin przedawnienia roszczenia pracodawcy o odszkodowanie rozpoczął się z dniem 15 grudnia 2006 r., skoro w tym dniu do godziny 00.00 pozwany pozostawał jeszcze w zatrudnieniu, a więc umowa o zakazie konkurencji nie zaczęła jeszcze ‘działać’. Najwcześniej roszczenie pracodawcy mogło stać się wymagalne w dniu 16.12.2006 r.”. Początek biegu terminu przedawnienia nie jest uzależniony od istnienia po stronie uprawnionej lub zobowiązanej określonego stanu świadomości lub wiedzy co do tego, że bieg terminu przedawnienia się rozpoczął lub że termin ten już upłynął. W tym kontekście nie ma znaczenia termin, w którym pracodawca dowiedział się o złamaniu przez pozwanego pracownika zakazu konkurencji. W świetle definicji zakazu konkurencji z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową zobowiązującą pracownika do powstrzymywania się (zaniechania) od określonych działań. A zatem, zgodnie z art. 120 § 2 k.c. bieg terminu przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, nie zastosował się do jego treści. „W sytuacji pozwanego, który po raz pierwszy w dniu 8 listopada 2006 r. naruszył zakaz konkurencji - nabywając udziały w konkurencyjnej spółce, następnie sukcesywnie go naruszając, bieg terminu przedawnienia z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, rozpoczął się w dniu 16.12.2006 r. Wymagalność roszczenia o zaniechanie wypada w dniu, w którym dłużnik powinien zacząć powstrzymywać się od określonych zachowań, zaś bieg terminu przedawnienia roszczenia rozpoczyna się w chwili sprzeniewierzenia się przez dłużnika pozostawania pasywnym. W sytuacji, gdy dłużnik w ogóle nie zastosował się do swojej powinności początek biegu terminu przedawnienia zbiega się z jego wymagalnością”.

Niezasadnie też przyjął Sąd Rejonowy, że dochodzone przez powoda roszczenie jest roszczeniem związanym z prowadzeniem działalności gospodarczej i obowiązuje je 3-letni termin przedawnienia. Tymczasem zgodnie z art. 118 k.c., termin przedawnienia wynosi 10 lat, a dla roszczeń o świadczenia okresowe oraz roszczeń związanych z prowadzeniem działalności gospodarczej - 3 lata. „Roszczenia pracownika będą zawsze ulegały przedawnieniu po 10 latach, a

roszczenia pracodawcy - po 10 lub po 3 latach - w zależności od tego, czy roszczenie (a więc i zakaz konkurencji) jest związany z prowadzeniem działalności gospodarczej czy też nie". W ocenie Sądu drugiej instancji, roszczenie odszkodowawcze strony powodowej nie pozostawało w normalnym, funkcjonalnym związku z jego działalnością gospodarczą, ani nie miało na celu realizacji zadań związanych z robotami budowlanymi, handlem i usługami. „Dochodzenie przez roszczenia odszkodowawczego z umowy o zakazie konkurencji nie służy osiągnięciu przez powodową spółkę celu związanego z głównym przedmiotem prowadzonej działalności gospodarczej, lecz jedynie pomaga w osiągnięciu tego celu. Bez wątplenia stanowi czynność związaną przedmiotowo z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa. Żądanie powódki nie jest zatem roszczeniem związanym prowadzeniem działalności gospodarczej. Tym samym ulega przedawnieniu 10-letniemu, a więc podniesiony przez pozwanego zarzut przedawnienia, nie mógł odnieść zamierzonego skutku”.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 118 k.c. przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że „roszczenie przedsiębiorcy, będącego spółką z o.o. o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie jest roszczeniem związanym z prowadzeniem działalności gospodarczej i dlatego przedawnia się z upływem lat dziesięciu a nie lat trzech”, 2/ art. 117 § 2 k.c. przez jego niezastosowanie „pomimo istnienia przesłanek tj. przedawnienia roszczenia z upływem trzyletniego okresu przedawnienia i podniesienia tego zarzutu przez pozwanego, które to naruszenie jest konsekwencją błędnej wykładni art. 118 kodeksu cywilnego”.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest jej oczywiste uzasadnienie wobec naruszenia art. 118 k.c., zgodnie z którym dla zastosowania trzyletniego terminu przedawnienia wystarczy, że działalność gospodarczą prowadzi tylko jedna strona. „Powód niewątpliwie jest przedsiębiorcą i prowadzi działalność gospodarczą. Jest przy tym spółka z ograniczoną odpowiedzialnością i w obrocie z założenia występuje jedynie jako przedsiębiorca. Umowa o zakazie konkurencji między powodem a pozwanym zawarta została w związku z działalnością gospodarczą powoda. Dlatego do przedawnienia roszczeń

powoda zastosowanie ma 3 letni termin przedawnienia". Nieuwzględnienie podniesionego przez skarżącego zarzutu przedawnienia „wobec błędnego przyjęcia braku związku roszczenia z działalnością gospodarczą i zastosowania dziesięcioletniego, zamiast trzyletniego okresu przedawnienia - w sposób oczywisty narusza art. 118 kodeksu cywilnego a w konsekwencji art.117 § 2 kodeksu cywilnego”.

Skarżący zakwestionował stanowisko Sądu drugiej instancji, że roszczenie strony powodowej nie pozostaje w normalnym, funkcjonalnym związku z działalnością gospodarczą. Zdaniem skarżącego, „brak jest jakiegokolwiek prawnego uzasadnienia aby działalność gospodarczą sprowadzać do realizacji robót budowlanych, handlu i usług” i przyjmować, że związek taki występuje tylko wtedy, „gdy roszczenie dotyczy głównego przedmiotu prowadzonej działalności a nie jedynie pomaga w jego osiągnięciu”. Jeżeli jakiegokolwiek działanie pomaga w ościąganiu celu działalności gospodarczej, to ma z tą działalnością związek. Ponadto skoro przedsiębiorstwo to zespół składników służących prowadzeniu działalności gospodarczej (art. 55<sup>1</sup> k.c.), to nie ma podstaw do uznania, że „roszczenie nie wiąże się z prowadzeniem działalności gospodarczej jeśli wiąże się z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa”. W ocenie skarżącego, przy dochodzeniu odszkodowań z tytułu zakazu konkurencji - związek tego roszczenia z działalnością gospodarczą jest nierozzerwalny. Umowa o zakazie konkurencji (art. 101<sup>2</sup> k.p.) zawarta z pracodawcą w ramach prowadzonej przezeń działalności gospodarczej z istoty rzeczy związana jest z funkcjonowaniem przedsiębiorcy (byłego pracodawcy) na określonym rynku, również z istoty rzeczy charakteryzującym się konkurencyjnością. Umowa taka ma związek z prowadzeniem działalności gospodarczej, zatem roszczenia z niej wynikające również mają z nią związek i z tej racji podlegają 3-letniemu przedawnieniu. Trudno wyobrazić sobie, aby roszczenia spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, której zakres działania obejmuje wyłącznie prowadzenie działalności gospodarczej, nie miały z tą działalnością związku. A jeśli nawet mogą się zdarzyć takie wyjątkowe, szczególne sytuacje - to w niniejszej sprawie z pewnością nie zachodzą. Powód bowiem dochodzi utraconego zysku z działalności gospodarczej, zatem jego roszczenie powinno ulegać trzyletniemu przedawnieniu. Tymczasem pozew złożono w dniu 31 grudnia

2009 r., tj. po upływie trzyletniego okresu przedawnienia liczonego od dnia 16 grudnia 2006 r.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia także o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztach zastępstwa procesowego według norm przypisanych.

W odpowiedzi na skargę strona powodowa wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od skarżącego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach jej zarzutów i podstaw, które w poddanej osądowi sprawie nie były na tyle usprawiedliwione, aby możliwe było zweryfikowanie zaskarżonego wyroku. W odniesieniu do roszczenia odszkodowawczego pracodawcy za złamanie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez byłego pracownika na ogół twierdzi się, że skoro art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. odwołuje się wyłącznie do art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. (a nie do § 2 tego artykułu), to były pracownik ponosi odpowiedzialność względem byłego pracodawcy na zasadach ogólnych kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej z Kodeksu cywilnego (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W tej opcji odszkodowawcze roszczenie pracodawcy ma przedawniać się w 10-letnim terminie, o którym mowa w art. 118 *in principio* k.c., bądź trzyletnim, jeżeli jest związane z prowadzeniem działalności gospodarczej (art. 118 *in fine* k.p.c.).

Sąd Najwyższy uważa, że termin przedawnienia roszczenia o wyrównanie szkody z tytułu i w związku z naruszeniem przez byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wynosi trzy lata na podstawie odpowiedniego stosowania art. 118 i 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie lat dziesięć według bezpośredniego stosowania art. 118 *in principio* k.c., już dlatego,



że w okresie trzech lat przedawnia się roszczenie z zakresu prawa pracy o odszkodowanie należne pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od podejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1 zdanie drugie i § 3 k.p. w związku z art. 118 k.c. w związku z art. 300 k.p.), tyle że w rozpoznanej sprawie i tak roszczenie odszkodowawcze strony powodowej nie uległo przedawnieniu. Według niekontestowanych w skardze kasacyjnej ustaleń, konkurencyjna wobec strony powodowej firma, której współnikiem i prezesem zarządu został pozwany, dokonała pierwszej transakcji handlowej w dniu 12 lutego 2007 r. Dopiero w następstwie podjęcia w tej dacie realnej działalności konkurencyjnej przez konkurencyjny, względem strony powodowej, podmiot gospodarczy (CHP „A.” Spółkę z o.o.) mogła powstać szkoda z naruszenia przez pozwanego byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, uzgodnionego w trakcie realizowania pomiędzy spornymi stronami umowy o pracę. Wymagalność roszczenia o wyrównanie szkody z naruszenia przez byłego pracownika uzgodnionego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawsze zależy i wymaga ujawnienia szkody przez byłego pracodawcę, która w rozpoznanej sprawie nie powstała w dniu powzięcia wiadomości o tym, że pozwany pracownik podjął działalność konkurencyjną w firmie konkurencyjnej ani po dniu rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w obu tych datach firma ta jeszcze nie rozpoczęła prowadzenia działalności konkurencyjnej, z której wynikałyby szkoda (*damnum emergens* lub *lucrum cessans*) dla strony powodowej.

Konkretnie rzecz ujmując, bieg terminu przedawnienia roszczenia odszkodowawczego byłego powodowego pracodawcy rozpoczyna się w dniu, w którym jego roszczenie o wyrównanie szkody wynikającej z naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy stało się wymagalne, tj. wtedy gdy był pracodawca jako „wzajemnie” uprawniony z umowy zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mógł w najwcześniejszym możliwie terminie (art. 120 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) zażądać od byłego już pracownika wyrównania szkody spowodowanej naruszeniem zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia odszkodowawczego (naprawienia lub wyrównania szkody) oznacza obiektywny stan rzeczy, którego początek następuje w chwili, w której wierzytelność byłego pracodawcy zostaje „uaktywniona”, gdy w

określonym terminie powstanie szkoda z naruszenia przez byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2010 r., I PK 186/09 (LexPolonica nr 2439869)). W razie wyrządzenia szkody przez byłego pracownika wskutek nieprzestrzegania uzgodnionego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, bieg terminu przedawnienia roszczenia byłego pracodawcy o wyrównanie wyrządzonej szkody wymaga zatem jej realnego „zaistnienia”, spowodowanego zawinionym złamaniem zakazu konkurencji, choćby były pracodawca nie znał dokładnych rozmiarów złamania tego zakazu, tj. precyzyjnej wysokości wyrządzonej mu szkody. W tym zakresie w judykaturze trafnie i zasadnie przyjmuje się, że nie jest złamaniem zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy uczestnictwo w podmiocie, który nie podjął jeszcze żadnej działalności zagrażającej lub wyrządzającej szkodę interesom byłego pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 535/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 85).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznanej sprawy, w której pozwany był pracownik naruszył obowiązujący go zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to szkoda byłego pracodawcy w następstwie złamania tego zakazu przez byłego pracownika powstała nie wcześniej niż w miesiącu podjęcia konkurencyjnej działalności przez konkurencyjną firmę, która dokonała pierwszej transakcji handlowej w lutym 2007 r. Dopiero po tym terminie możliwe było ujawnienie materialnych skutków złamania przez pozwanego (byłego pracownika) obowiązującego go zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tj. możliwe było wykazanie, że wskutek naruszenia zakazu konkurencji prowadzona przez stronę powodową działalność gospodarcza doznała uszczerbku majątkowego w postaci „diametralnego” zmniejszenia się obrotów, wyników i marży handlowej (zysku) firmy prowadzonej przez stronę powodową. Inaczej rzecz ujmując, roszczenie odszkodowawcze z naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy przysługuje byłemu pracodawcy, tj. „aktualizuje się” wtedy, gdy może on potencjalnie zasadnie wezwać byłego pracownika do wyrównania szkody wyrządzonej złamaniem uzgodnionego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 455 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Przed ujawnieniem takiej szkody, która w rozpoznanej sprawie nie powstała przed podjęciem przez podmiot

konkurencyjny rzeczywistej (realnej) konkurencyjnej działalności handlowej, powodowemu byłemu pracodawcy przysługiwało jedynie roszczenie o zaniechanie prowadzenia takiej działalności (konkurencyjnej), która mogła zagrażać interesom majątkowym byłego pracodawcy, ale jeszcze nie doprowadziła do wyrządzenia szkody.

Wprawdzie, wbrew stanowisku zaskarżonego wyroku, należy podzielić przekonanie skarżącego, że utrata zysku z prowadzonej działalności handlowej pozostaje w oczywiste bezpośrednim i adekwatnym związku przyczynowym z prowadzeniem przez stronę przeciwną (powodową) handlowej działalności gospodarczej, tyle że nie oznaczało to, iż wywiedzione z tytułu złamania obowiązującego byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy - roszczenie odszkodowawcze miało tytuł i było związane z prowadzoną działalnością gospodarczą przez powodowego byłego pracodawcę w rozumieniu art. 118 *in fine* k.c. W ocenie Sądu Najwyższego, w rozpoznanej sprawie adekwatnym tytułem i podstawą prawną roszczenia o wyrównanie wyrządzonej szkody byłemu pracodawcy była umowa prawa pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a ściślej złamanie przez byłego pracownika uzgodnionej w trakcie realizowania stosunku pracy klauzuli konkurencyjnej, będącej kontraktem prawa pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ponieważ ta konkurencyjna klauzula prawa pracy pozostawała i wyniknęła ze stosunku pracy, bez którego nie byłaby zawarta.

Wobec tego nierozzerwalnego związku (wynikania) klauzuli konkurencyjnej ze stosunku pracy nie podlega dyskusji, że sprawa o roszczenie odszkodowawcze byłego pracodawcy przeciwko byłemu pracownikowi, który złamał zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wynika z umowy prawa pracy o zakazie konkurencji, która była zawarta w trakcie realizowania stosunku pracy. Przy takim pracowniczym uwarunkowaniu roszczenia odszkodowawczego rozpoznana sprawa pozostawała w ścisłym związku ze stosunkiem pracy, a pod względem procesowym była niewątpliwie sprawą związaną ze stosunkiem pracy (art. 1 i art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). W szczególności, bez zawarcia w okresie trwania stosunku pracy kontraktu prawa pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie powstałoby sporne zobowiązanie z klauzuli konkurencyjnej obowiązującej także po ustaniu

stosunku pracy. Takie „pracownicze” podłoże zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy miało znaczenie przesądzające o powstaniu roszczenia odszkodowawczego z naruszenia zobowiązaniowego kontraktu prawa pracy.

Ponadto odpowiedzialność odszkodowawcza byłego pracownika, wynikająca ze złamania uzgodnionego w trakcie realizowania stosunku pracy zakazu konkurencji po jego ustaniu, która nie została wyraźnie uregulowana w przepisach Kodeksu pracy, nie wyklucza jej oparcia na postanowieniach umowy o zakazie konkurencji. Odpowiedzialność ta nie jest oparta wyłącznie na przepisach Kodeksu cywilnego stosowanych wprost, które w sprawach nieunormowanych w przepisach prawa pracy mogą być stosowane jedynie „odpowiednio”, bo na podstawie art. 300 k.p. W szczególności z materiału dowodowego sprawy, na co nie zwrócił uwagi skarżący, a czego Sąd Najwyższy, związany („skrępowany”) podstawami skargi kasacyjnej (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.), nie mógł rozważyć przy dokonywaniu kasacyjnego osądu, w § 3 umowy spornych stron o zakazie konkurencji z dnia 6 października 2003 r. uzgodniono, że „w razie niewykonania przez Pracownika obowiązków określonych w niniejszej umowie, Pracodawca może dochodzić od niego naprawienia szkody na zasadach określonych w art. 114-122 Kodeksu pracy”. W tej umowie strony uzgodniły zarówno zakaz konkurencji w czasie trwania umowy o pracę, ale również po ustaniu stosunku pracy. Tak uzgodniona konkurencyjna klauzula umowna bez wątplenia pozwalała ocenić skutki jej naruszenia przez byłego pracownika wynikające z naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy z uwzględnieniem wskazanych (wymienionych) przepisów Kodeksu pracy (art. 114-122 k.p.), ponieważ klauzula konkurencyjna po ustaniu stosunku pracy została objęta treścią stosunku pracy i uzgodnionymi zasadami prawa pracy dotyczącymi pracowniczej odpowiedzialności odszkodowawczej. W takim przypadku wątpliwa byłaby teza, że pozwany pracownik w tej sprawie uregulowanej według przytoczonej klauzuli umownej, z legalnym (art. 18 § 1 k.p. *a contrario*) umownym odesłaniem do zasad określonych w art. 114-122 k.p., miałby ponosić odpowiedzialność odszkodowawczą według przepisów Kodeksu cywilnego tylko dlatego, że art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. nie odsyła do art. art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. (przewidującego odpowiedzialność na zasadach określonych w Kodeksie pracy), skoro do zasad zawartych w art. 114-122 k.p. odsyłała umowa stron sankcjonująca według reguł

pracowniczej odpowiedzialności odszkodowawczej skutki naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (§ 3 umowy).

W opisanych okolicznościach sprawy kontrowersyjna jest bezwarunkowa teza, że przedawnienie roszczenia odszkodowawczego z naruszenia przez byłego pracownika obowiązującego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, następuje według stosowanych wprost przepisów prawa cywilnego (art. 118 k.c.). W wymienionym zakresie twierdzi się, że skoro spornego okresu przedawnienia nie dotyczy roczny termin od dnia, w którym były pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez byłego pracownika szkody, nie później niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia (art. 291 § 2<sup>1</sup> k.p. w związku z § 2 tego Kodeksu), a art. 291 § 2<sup>1</sup> k.p. nie reguluje przedawnienia roszczeń z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to przedawnienie roszczenia o naprawienie szkody z umyślnego naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy następuje według przepisów Kodeksu cywilnego (art. 291 § 3 k.p.).

Wprawdzie nie można wykluczyć przypadków, w których do wyrządzenia szkody z naruszenia zakazu konkurencji w stosunkach pracy (w czasie trwania, ale także po ustaniu stosunku pracy), dochodzi z winy nieumyślnej, ale *prima facie* i co do zasady wyrządzenie takiej szkody jest następstwem oczywiście umyślnego złamania zakazu konkurencji przez pracownika lub byłego pracownika, którzy w zamiarze co najmniej ewentualnym godzą się ze skutkami złamania klauzuli konkurencyjnej w postaci wyrządzenia pracodawcy lub byłemu pracodawcy szkody. W takim postrzeganiu przesłanki winy pracownika lub byłego pracownika, twierdzenie, że z reguły umyślne wyrządzenie szkody ze złamania zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku przedawnia się według art. 291 § 3 k.p., tj. na podstawie bezpośredniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego o przedawnieniu roszczeń (art. 118 k.c.), podważałoby (czyniło „martwą”) w tym „umyślnym” zakresie normatywną regulację art. 291 § 2<sup>1</sup> k.p., wedle którego roszczenia odszkodowawcze pracodawcy z naruszenia zakazu konkurencji przez pracownika w trakcie trwania stosunku pracy, o których mowa w art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p., przedawniają z upływem 1 roku od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o wyrządzeniu przez byłego pracownika szkody, nie później niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

Umyślne wyrządzenie szkody wskutek złamania przez byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy podlega kwalifikacji jako naruszenie zasad kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.), ponieważ wynika ze złamania kontraktu prawa pracy (klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy), zawieranej na podstawie przepisów prawa pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1 w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.). To decydujące pracownicze uwarunkowanie sprawia, że roszczenie odszkodowawcze byłego pracodawcy o naprawienie szkody wyrządzonej złamaniem obowiązującego byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy niewątpliwie nosi cechy sprawy z zakresu prawa pracy, bo jego podstawą i „umocowaniem” jest umowa (klauzula konkurencyjna) prawa pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.). W konsekwencji okres (termin) przedawnienia roszczenia o naprawienie szkody wynikającej (związanej) z pracowniczym podłożem i charakterem tego zobowiązania prawa pracy, wymaga odpowiedniego stosowania przepisów o przedawnieniu kontraktów cywilnoprawnych (art. 118 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Oznacza to, że termin przedawnienia roszczenia odszkodowawczego byłego pracodawcy z naruszenia przez byłego pracownika kontraktu prawa pracy (umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy - art. 101<sup>2</sup> k.p.), wymaga - w związku i z mocy art. 300 k.p. - odpowiedniego stosowania adekwatnych przepisów Kodeksu cywilnego o przedawnieniu, nieunormowanego przepisami prawa pracy, roszczenia o naprawienie szkody wyrządzonej naruszeniem przez byłego pracownika klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, będącej kontraktem prawa pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> k.p.). Takie złożone postrzeganie sprawy oznacza, że termin przedawnienia roszczenia odszkodowawczego byłego pracodawcy nie powinien przekraczać trzech lat od dnia dowiedzenia się o szkodzie wyrządzonej naruszeniem klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Taka teza jest adekwatna („koherentna”) z 3-letnim okresem przedawnienia roszczeń byłego pracownika o wypłatę umownego odszkodowania z tytułu powstrzymania się od podejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.), które przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie to stało się wymagalne, zważywszy że zasadą prawa pracy jest nie dłuższy niż 3-letni termin przedawnienia

kontraktowych roszczeń ze stosunku pracy lub roszczeń ściśle, tj. „nierozzerwalnie” (z istoty klauzul konkurencyjnych prawa pracy), które są bez wątpienia związane ze stosunkiem pracy (odpowiednio art. 291 § 1 k.p.). Dlatego można twierdzić, że umowne świadczenia odszkodowawcze, które przysługują byłemu pracownikowi za uzgodnione powstrzymanie od podejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1 zdanie drugie i § 3 k.p.) przedawniają się tak, jak roszczenia ze stosunku pracy (w związku i *per analogiam* z art. 291 § 1 k.p.). W konsekwencji nazbyt formalistyczne byłoby uznanie 10-letniego przedawnienia roszczenia odszkodowawczego byłego pracodawcy za szkodę wyrządzoną naruszeniem klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, skoro adekwatne roszczenie odszkodowawcze pracodawcy za naruszenie zakazu konkurencji przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p.) przedawnia się z upływem 1 roku od dnia powzięcia przez pracodawcę wiadomości o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia (art. 291 § 2<sup>1</sup> k.p. w związku z jego § 2).

Skoro jednak w rozpoznanej sprawie roszczenie odszkodowawcze powodowego byłego pracodawcy (pозew z 31 grudnia 2009 r.) zostało wniesione niewątpliwie przed upływem 3 lat od ujawnienia szkody z naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (pierwsza transakcja handlowa konkurencyjnej firmy z 12 lutego 2007 r.), to Sąd Najwyższy związany podstawami skargi kasacyjnej nie mógł uwzględnić jej wniosków, co prowadziło do orzeczenia jak w sentencji w zgodzie z art. 398<sup>14</sup> k.p.c., oraz do zasądzenia kosztów postępowania kasacyjnego na podstawie art. 98 k.p.c.

/tp/