

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2014 r.

Sąd Apelacyjny - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Michał Bober
Sędziowie:	SSA Aleksandra Urban SSA Bożena Grubba (spr.)
Protokolant:	stażysta Agnieszka Makowska

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2014 r. w Gdańsku

sprawy D. T.

przeciwko (...) sp. z o.o. w C.

o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji

na skutek apelacji (...) sp. z o.o. w C.

od wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 września 2012 r., sygn. akt VIII P 9/11

1. oddała apelację pozwanego co do punktu II zaskarżonego wyroku znosząc wzajemnie koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1230,00 (tysiąc dwieście trzydzieści 00/100) złotych tytułem kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

Sygn. akt III APa 20/14

UZASADNIENIE

Powód D. T. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. Producenta Śrub z siedzibą w C. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenia za pracę, odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania oraz zadośćuczynienia pieniężnego za mobbing.

W piśmie z dnia 31 grudnia 2010 r. powód rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie 14.793,75 zł tytułem odszkodowania za ustanowienie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wraz z odsetkami w wysokości ustawowej: od kwoty 1.293,75 zł od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia

1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 lipca 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 października 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazał, że dochodzi odszkodowania za okres od kwietnia 2010 r. do grudnia 2010 r. obliczonego w wysokości 25 % od kwoty wynagrodzenia, tj. 6.750,00 zł.

Powód w piśmie procesowym z dnia 13 lipca 2011 r. ponownie rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie kwoty 10.125,00 zł tytułem odszkodowania za przestrzeganie ustanowionego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy za dalszy okres od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 30 czerwca 2011 r. wraz z odsetkami w wysokości ustawowej: od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 marca 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 19 września 2012 r. w sprawie VIII P 9/11 Sąd Okręgowy w Gdańsku - VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził w punkcie drugim od pozwanego na rzecz powoda kwotę 24.918,75 zł tytułem odszkodowania za ustanowienie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wraz z odsetkami w wysokości ustawowej: od kwoty 1.293,75 zł od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 lipca 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 października 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 marca 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 lipca 2011 r. do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy ustalił, że powód D. T. był zatrudniony w pozwanej spółce w C. dwukrotnie. W pierwszym okresie od 10 lutego 2003 r. do 3 października 2005 r. pracował w charakterze specjalisty do spraw windykacji, a następnie kierownika działu windykacji. Umowa ta rozwiązana została za porozumieniem stron. Ponownie powód zatrudniony został z dniem 4 lutego 2008 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Kierownika (...), od 26 lutego 2008 r. zastępcy Dyrektora Finansowego, a od 3 lipca 2008 r. do 7 kwietnia 2010 r. - Dyrektora Finansowego do spraw logistyki zakupów. Dnia 7 kwietnia 2010 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 17 czerwca 2011 r. w sprawie VIII Pa 14/11 powód został przywrócony do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, a od dnia 5 lipca 2011 r. kontynuuje zatrudnienie w pozwanej spółce na mocy wskazanego wyroku. Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z § 5 pkt 3 umowy o pracę z dnia 4 lutego 2008 r. „w czasie trwania stosunku pracy Pracownik posiadał będzie dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę, wobec czego strony ustalają, że Pracownik nie może podejmować działalności konkurencyjnej w rozumieniu niniejszej umowy także w okresie 2 lat po ustaniu stosunku pracy (zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy). Pod warunkiem przestrzegania zakazu, tytułem odszkodowania za jego ustanowienie, Pracownikowi przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez Pracownika

przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, przy czym w razie oświadczenia Pracodawcy o zwolnieniu

z zakazu, obowiązek zapłaty odszkodowania odpadnie, z dniem złożenia tego oświadczenia. Odszkodowanie płatne będzie w równych miesięcznych ratach do 30-tego dnia każdego miesiąca”. Pracodawca oświadczeniem z dnia 7 kwietnia 2010 r. zwolnił powoda z obowiązku zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, na co pracownik nie wyraził zgody. Sąd I instancji zważył,

że w sprawie powstało pytanie, jak interpretować zastrzeżenie umowne stron o możliwości złożenia oświadczenia przez pracodawcę o zwolnieniu z zakazu konkurencji ze skutkiem „odpadnięcia” odszkodowania, biorąc pod uwagę instrumenty prawa cywilnego. Sąd wywodził, że przez brak bliższego dookreślenia warunków wcześniejszego ustania umowy i okresu wypowiedzenia zastrzeżenie to nie spełnia wymagań stawianych wypowiedzeniu umowy, jak też - wobec nieokreślenia terminu - nie jest prawem odstąpienia od umowy (art. 395 k.c.). Nie jest także zastrzeżeniem warunku rozwiązującego (art. 89 k.c.), gdyż warunku takiego nie wskazuje, nie precyzując zdarzenia przyszłego i niepewnego. Badanemu zastrzeżeniu stron można wprawdzie przypisać pewne podobieństwo do zwolnienia z długu (art. 508 k.c.), jednak nie przybrało ono koniecznej w takim wypadku formy umowy. Zdaniem Sądu, skorzystanie przez stronę pozwaną

z zastrzeżenia uczynionego w umowie o zakazie konkurencji można więc uznać za przedwczesne i jednostronne jej zerwanie. Sąd Okręgowy uznał, że przepisy prawa oraz wiodące orzecznictwo Sądu Najwyższego nie przewidują możliwości zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy mocą jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy, a zatem zarówno zastrzeżenie dokonane w umowie o pracę z dnia 4 lutego 2008 r., jak i oświadczenie pracodawcy z dnia 7 kwietnia 2010 r. nie prowadzą do skutecznego wygaśnięcia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i nie uwalniają pozwanego od obowiązku zapłaty odszkodowania. W konsekwencji Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo w tym zakresie w całości.

Apelację od wyroku wniosły obie strony, a w odpowiedziach na nie wniosły wzajemnie o ich oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

Powód zaskarżył wyrok w części oddalającej powództwo, tj. w zakresie punktu czwartego, w jakim Sąd I instancji oddalił powództwo o zasądzenie zadośćuczynienia w związku z mobbingiem.

Pozwana spółka wniosła apelację w części, w zakresie rozstrzygnięć zawartych w punkcie pierwszym i trzecim zaskarżonego wyroku zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności art. 101¹ k.p. oraz art. 353¹ k.c., polegającego na przyjęciu przez Sąd,

że niemożliwym jest takie ukształtowanie przez strony postanowień umowy o zakazie konkurencji, które dopuszczałoby możliwość zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy. Pozwana spółka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku ww. zakresie poprzez oddalenie powództwa, jak również zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów postępowania apelacyjnego, ewentualnie

o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z zasądzeniem od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów postępowania apelacyjnego. Zdaniem skarżącej klauzula konkurencyjności z § 5 umowy z dnia

4 lutego 2008 r., a w konsekwencji jej oświadczenie z dnia 7 kwietnia 2010 r. pozostaje w zgodzie

z celem i treścią natury stosunku prawnego, jakim jest umowa o zakazie konkurencji. Co więcej postanowienia te nie sprzeciwiają się nie tylko zasadom współżycia społecznego, ale także jakimkolwiek innym przepisom, w tym w szczególności przepisom prawa pracy.

Sąd Apelacyjny w Gdańsku – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 21 stycznia 2013 r. w sprawie III APa 29/12 zmienił zaskarżony wyrok w punkcie drugim i oddalił powództwo (punkt pierwszy), oddalił apelację pozwanego w pozostałej części (punkt drugi), oddalił apelację powoda (punkt trzeci) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1.631,70 zł tytułem zwrotu kosztów za II instancję (punkt czwarty).

Sąd II instancji nie podzielił zapatrywania Sądu Okręgowego, że obowiązek zapłaty odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy odpada z dniem złożenia oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu z zakazu, jak i stosowne oświadczenie pracodawcy

z dnia 7 kwietnia 2010 r. nie prowadzą do skutecznego wygaśnięcia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i nie uwalniają pozwanego od obowiązku zapłaty odszkodowania (§ 5 pkt 3 umowy

o pracę z 4 lutego 2008 r.). Podniesiono, że dopuszczalność zamieszczenia w umowie o zakazie konkurencji postanowienia przewidującego jej wypowiedzenie przez pracodawcę jest niekwestionowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Skoro przesłanki i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji zależą od pracodawcy, to do niego należy również propozycja wprowadzenia

do zawieranej umowy o zakazie konkurencji sposobów jej wcześniejszego rozwiązania, prowadzących do ustania zakazu konkurencji i zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania na warunkach uzgodnionych z pracownikiem, który po zastrzeżonym ustaniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej jest wzajemnie zwolniony z jego dalszego przestrzegania. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest na czas określony, jednak może ona ustać przed upływem terminu w następstwie jednostronnych czynności prawnych pracodawcy: odstąpienia

od umowy, wypowiedzenia umowy; może ona ustać także w razie spełnienia się warunku rozwiązującego umowę. Możliwości te muszą być przewidziane w umowie o zakazie konkurencji. Zdaniem Sądu II instancji w § 5 pkt 3 zd. 2 umowy o pracę z 4 lutego 2008 r. strony przewidziały możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o zakazie konkurencji poprzez złożenie oświadczenia o zwolnieniu pracownika z zakazu konkurencji oraz ustanie obowiązku wypłaty odszkodowania z dniem złożenia tego oświadczenia. Pozwany dnia 7 kwietnia 2010 r. złożył stosowne pisemne oświadczenie, zwalniające D. T. z zakazu konkurencji. Zdaniem Sądu Apelacyjnego oświadczenie to w istocie stanowiło wypowiedzenie łączącej pozwaną z powodem umowy o zakazie konkurencji. Wprawdzie w oświadczeniu tym pozwany nie powołał okoliczności ustania przyczyn uzasadniających wprowadzenie zakazu konkurencji, jednak rozwiązanie umowy

o zakazie konkurencji nie wymaga wykazania tych okoliczności, ponieważ zarówno wprowadzenie, jak i ustanie takich przyczyn zależy od ocen, kalkulacji i przekonania pracodawcy, które nie podlegają weryfikacji sądowej, chyba że strony uzgodniły i nazwały konkretne przyczyny lub okoliczności ustania dalszego obowiązywania umowy o zakazie konkurencji.

Skargę kasacyjną na powyższy wyrok wniósł powód, skarżąc go w części, tj. w zakresie w jakim Sąd Apelacyjny zmienił wyrok Sądu Okręgowego w punkcie drugim i oddalił powództwo.

Zarzucono naruszenie: art. 390 k.p.c. przez oddalenie roszczenia, mimo że rozstrzygnięcie wymagało udzielenia odpowiedzi na zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości

i przedstawienia tego zagadnienia Sądowi Najwyższemu; art. 101¹ § 2 k.p. przez przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może przestać obowiązywać przed upływem terminu, na który była zawarta, na skutek jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy; art. 8 k.p. w związku z art. art. 101² § 1 k.p. przez uznanie, że pracodawca może w sposób całkowicie dowolny

i niewymagający uzasadnienia skrócić okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, na mocy jednostronnego oświadczenia woli, ze skutkiem natychmiastowym; art.

65 k.c. w związku z art. 101² § 1 i 2 k.p. przez dokonanie wadliwej wykładni oświadczenia woli

i przyjęcie, że w łączącej strony umowie została w sposób prawnie dopuszczalny i skuteczny zawarta „możliwość zwolnienia powoda z zakazu konkurencji”. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku

w zaskarżonej części, tj. w punkcie pierwszym i zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kwoty 24.918,75 zł wraz z odsetkami w wysokości ustawowej tak, jak to zostało wskazane w punkcie drugim wyroku Sądu Okręgowego z dnia 19 września 2012 r. w sprawie VIII P 9/11.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 12 marca 2014 r. w sprawie II PK 151/13 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego Sądowi Apelacyjnemu w Gdańsku.

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że nie ulega wątpliwości, że strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą przewidzieć w umowie dopuszczalność jej wypowiedzenia. Jednak z treści zawartej umowy (§ 5 pkt 3) nie wynika możliwość jej wypowiedzenia. Umowa stanowi bowiem jedynie, że pracodawca może zwolnić pracownika z zakazu i zwolnić się z obowiązku wypłacania odszkodowania. Z tego powodu konieczne są więc ponowne ustalenia dotyczące skutków złożenia przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu pracownika z zakazu konkurencji. Sąd Apelacyjny powinien rozstrzygnąć, czy strony umowy postanowiły o dopuszczalności wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem Sądu Najwyższego z umowy nie wynika, by strony przewidziały dopuszczalność jej wypowiedzenia. Decydujące znaczenie ma w tym przypadku treść umowy, a nie przepisy kodeksowe. Sąd Najwyższy był uprawniony do rozważenia tego podstawowego dla rozstrzygnięcia sprawy problemu (wykładni treści umowy) z uwagi na zarzut naruszenia art. 65 k.c. Wykładnia oświadczeń woli należy bowiem

do kwestii prawnych i dlatego podlega kontroli kasacyjnej przez Sąd Najwyższy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2000 r., V CKN 58/00, LEX nr 462959). Rozstrzygnięcie powyższego problemu jest kluczowe dla rozstrzygnięcia. Należy przy tym pamiętać, że możliwe jest umówienie się stron o wcześniejszym ustaniu umowy o zakazie konkurencji. Dopuszczalne jest więc jej wypowiedzenie, rozwiązanie, czy uzgodnienie prawa do odstąpienia od umowy. W każdym przypadku występuje wiele kwestii szczegółowych. Jednak zawsze rozważania tego dotyczące muszą zostać poprzedzone ustaleniem, czy w ogóle doszło do zakończenia umowy, a jeżeli tak to jaki sposób. Dopiero następnym etapem mogą być rozstrzygnięcia problematyki szczegółowej związanej z konkretnym sposobem ustania umowy. Należy jednak wskazać, że wcześniejsze umowne zakończenie umowy o zakazie konkurencji nie może zostać ukształtowane zupełnie dowolnie.

W szczególności, gdyby nawet przyjąć, że mamy do czynienia z wypowiedzeniem powstaje problem uzasadnienia (podania przyczyny) tej czynności pracodawcy Sąd Apelacyjny powołał się w tej kwestii na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10 (LEX nr 1055023). Problem powyższy był również rozstrzygany w wielu innych orzeczeniach Sądu Najwyższego. Powoływanie orzecznictwa związanego z ustaniem zakazu konkurencji wymaga jednak szczególnej ostrożności oraz uwzględnienia okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. W powołanym wyroku Sąd Najwyższy wyraźnie stwierdził jednak, że dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być wyraźnie uzgodniona w umowie. W niniejszej sprawie warunek ten nie został ewidentnie spełniony. Po drugie Sąd Najwyższy nie przyjął, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji nie musi w ogóle zawierać żadnego uzasadnienia. Rozważania dotyczyły bowiem tego, czy Sąd jest uprawniony do badania i oceny przesłanki wypowiedzenia

w postaci „w razie ustania przyczyn ustanowienia zakazu”. Także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., III BP 2/11 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 174) taki sam problem wynikał

z okoliczności faktycznych sprawy. Umowa wyraźnie przewidywała bowiem prawo pracodawcy do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, jeżeli utrzymanie zakazu straci dla niego znaczenie. Tak więc z powyżej powołanych orzeczeń nie wynika wcale, że możliwe jest domniemywanie dopuszczalności wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jak i brak obowiązku określenia choćby przesłanek jej wypowiedzenia. Sąd Najwyższy wielokrotnie przyjmował dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jednak pod warunkiem wskazania przesłanek wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 Nr 20, poz. 349). Jak widać konieczne jest wyraźne odróżnienie przesłanek wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji od konkretnych przyczyn. Tak więc z uwagi na to, że umowa łącząca strony sporu w ogóle nie stanowiła o dopuszczalności wypowiedzenia, ani nie wskazywała na przesłanki jej rozwiązania nie można było zaakceptować ustalenia Sądu Apelacyjnego o skutecznym jej wypowiedzeniu przez pracodawcę. W tym stanie rzeczy konieczne więc będzie ponowne rozważenie skutków złożonego przez pracodawcę oświadczenia. W przypadku, gdyby okazało się, że nie doszło do ustania umowy konieczne stanie się rozstrzygnięcie o skutkach zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji. Z treści umowy wynika bowiem jedynie, że skutkiem zwolnienia pracownika z tego obowiązku miałoby być ustanie obowiązku wypłaty odszkodowania przez pracodawcę.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 14 lipca 2014 r. pozwany wniósł o uwzględnienie środka odwoławczego w zaskarżonej części i zasądzenie kosztów postępowania. Wskazał, że w sprawie doszło do skutecznego wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Apelująca spółka podała, że powód obecnie nie pracuje u niej, ponieważ po przywróceniu do pracy wyrokiem Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 17 czerwca 2011 r. w sprawie VIII Pa 14/11 umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Sąd Apelacyjny dokonując ponownej analizy prawnej i mając na względzie wiążące wytyczne Sądu Najwyższego, uznał zaskarżone rozstrzygnięcie Sądu Okręgowego w zakresie punktu drugiego wyroku za prawidłowe i w konsekwencji oddalił apelację pozwanego ww. części. Podkreślić należy, że powód wniósł skargę kasacyjną w części, co do punktu pierwszego wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 21 stycznia 2013 r. w sprawie III APa 29/12 i tym zakresem Sąd Najwyższy był związany. Rozważania Sądu Najwyższego dotyczyły tylko i wyłącznie powództwa o zasądzenie łącznej kwoty 24.918,75 zł wraz z odsetkami w wysokości ustawowej tytułem odszkodowania za ustanowienie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i tym zakresem związany był Sąd Apelacyjny w niniejszym składzie ponownie rozpoznając sprawę (art. 398²⁰ k.p.c.).

Sąd Apelacyjny zaakceptował w całości ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, traktując je jak własne, nie widząc w związku z tym konieczności ich ponownego szczegółowego przytaczania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNP 1999, nr 24, poz. 776). Sąd Odwoławczy w pełni podziela także ocenę prawną, jakiej dokonał Sąd pierwszej instancji, uznaje ją za wyczerpującą, a dodatkowo wskazać należy jest ona zbieżna z oceną dokonaną przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 marca 2014 r. w sprawie II PK 151/13 (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2006 r., IV CK 380/05 LEX nr 179977; z dnia 16 lutego 2005 r., IV CK 526/04, LEX nr 177281).

Na etapie postępowania apelacyjnego przedmiotem sporu była zasadność powództwa D. T. o zasądzenie od pozwanego (...) sp. z o.o. Producenta Śrub z siedzibą w C. łącznej kwoty 24.918,75 zł wraz z odsetkami w wysokości ustawowej tytułem odszkodowania za ustanowienie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Wskazać należy, że zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

Zakaz konkurencji dotyczący byłego pracownika został ujęty w art. 101² § 1 k.p., zgodnie z którym przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (§ 2).

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; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach.

W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy (§ 3).

Zgodnie z art. 101³ k.p. umowy, o których mowa w art. 101¹ § 1 i w art. 101² § 1, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej.

Stosownie do art. 101² § 1 k.p. w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy określa się okres obowiązywania zakazu konkurencji i ten element przedmiotowo istotny określa umowę o zakazie konkurencji jako umowę terminową. Celem takich umów jest zagwarantowanie stronom pewności co do trwania zobowiązania zasadniczo przez czas w umowie oznaczony, skrócenie czasu trwania umowy zaburza zatem założoną stabilizację. Dlatego np. terminowe umowy o pracę zasadniczo nie podlegają wypowiedzeniu (umowy na czas określony nieprzekraczający sześciu miesięcy lub na czas wykonania określonej pracy oraz zawarte na czas określony dłuższy niż sześć miesięcy, przy zawieraniu których strony nie skorzystały z przewidzianej w art. 33 k.p. możliwości wprowadzenia klauzuli rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia).

Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, ale też umowa ta nie jest objęta zakazem jej skrócenia wynikającym z innych przepisów, także przepisów Kodeksu cywilnego stosowanych odpowiednio (art. 300 k.p.). Zważywszy,

że możliwość taka nie sprzeciwiałaby się właściwości lub naturze takiej umowy, jak też że nie

ma argumentów natury socjalnej lub etycznej, które nakazywałyby szczególne jej wzmocnienie, Sąd Najwyższy przyjął, iż do umów o zakazie konkurencji mają zastosowanie ogólne zasady dotyczące rozwiązywania umów i w konsekwencji dopuścił ich wcześniejsze rozwiązywanie. W związku z tym umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana w taki sposób, w jaki doszło do jej nawiązania, czyli w drodze porozumienia stron. W tym samym trybie może nastąpić zmiana zawartej umowy,

a ponadto strony mogą w umowie zamieścić postanowienia przewidujące wcześniejsze rozwiązanie umowy przez wypowiedzenie, prawo odstąpienia lub ziszczenie się określonego warunku rozwiązującego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7 poz. 155, wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004

nr 14, poz. 239; z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241; z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5; z dnia 1 marca 2005 r., I PK 96/04, niepub. - tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006/23-24/349).

Podkreślić należy, że możliwości zastrzeżenia przy zawieraniu umowy prawa jej wcześniejszego rozwiązania przez pracodawcę nie sprzeciwia się odpowiednio stosowany przepis art. 353⁽¹⁾ k.c. wyrażający zasadę swobody umów. Umowa o zakazie konkurencji jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym, chociaż ma charakter szczególny. Może bowiem, jako klauzula autonomiczna, uzupełniać trwającą równolegle umowę o pracę, ale może być także zawarta na czas po ustaniu stosunku pracy, czyli może wiązać byłego pracownika i byłego pracodawcę wtedy, gdy stosunek pracy już nie istnieje. Uregulowanie umowy o zakazie konkurencji, jako stosunku zobowiązaniowego, nie jest w Kodeksie pracy pełne. Oceniając zatem czynności stron związanych ze sobą klauzulą konkurencyjną, należy w kwestiach nieuregulowanych przepisami Kodeksu pracy zastosować przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) w takim zakresie, w jakim nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Również w piśmiennictwie dotyczącym problematyki umów o zakazie konkurencji przyjmuje się, że z zasady swobody umów wynika prawo stron do ukształtowania stosunku prawnego zgodnie z ich wolą i w sposób odpowiadający ich interesom, jedynym zaś ograniczeniem swobody umów jest warunek przewidziany w art. 353⁽¹⁾ k.c., to znaczy, by treść lub cel stosunku prawnego nie sprzeciwiała się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (P. Nachman: Pojęcie i rodzaje klauzul konkurencyjnych, PiZS 1997 nr 1, s. 20 oraz D. Duda: Ustanie klauzuli konkurencyjnej - wybrane zagadnienia, PiZS 2000 nr 6, s. 25) (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 maja 2011 r., II PK 298/10, LEX nr 964539).

Istotne jest, że w czasie trwania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia strony mogą w drodze zgodnych ustaleń (odrębnego porozumienia, aneksu) skorygować swoje wzajemne zobowiązania stosownie do zmieniających się okoliczności faktycznych - aż do rozwiązania umowy

o zakazie konkurencji. Mogą też w umowie o zakazie konkurencji z góry postanowić, że zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji, spowodowane ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, wywoła skutek w postaci wygaśnięcia umowy. Mogą również do umowy o zakazie konkurencji wprowadzać postanowienia dopuszczające wcześniejsze rozwiązanie tej umowy za wypowiedzeniem pracodawcy, jednak pod warunkiem, że w umowie tej zostaną wskazane okoliczności stanowiące niezbędną przesłankę i warunek wypowiedzenia umowy. Jak bowiem trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02 (OSNP 2004 nr 14, poz. 241), tego rodzaju zastrzeżenie wykluczy ryzyko swobodnego, dokonanego tylko z woli pracodawcy, rozwiązania umowy. Ponadto zapewni pracownikowi względną stabilizację, wyrażającą się w tym, że skrócenia czasu trwania umowy o zakazie konkurencji będzie mógł się spodziewać tylko w razie wystąpienia ściśle określonych sytuacji, które zostały wcześniej przewidziane. Gdy natomiast chodzi

o pracodawcę, to musi się on liczyć z tym, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji przed terminem, na jaki została zawarta umowa, wywrze skutek tylko wówczas, gdy spełnią się przesłanki

i warunki uzgodnione wcześniej przez strony. Poza tym, w razie sporu, do pracodawcy będzie należało wykazanie, że przyczyną wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji była okoliczność (przyczyna) z góry przewidziana w umowie.

Rozważając zagadnienie wypowiedzenia umowy

o zakazie konkurencji z punktu widzenia interesu pracownika, należy mieć na uwadze to, że zarówno czas trwania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, jak i określenie przyczyn dopuszczających wypowiedzenie umowy oraz oznaczenie długości okresu wypowiedzenia należy do obydwu stron stosunku pracy. Nie można również pomijać tej ważnej okoliczności, że zastrzeżenie okresu wypowiedzenia umożliwi byłemu pracownikowi przygotowanie się do podjęcia jakiejś działalności, rozpoczęcia szkolenia zawodowego w określonym kierunku, dokonania inwestycji itp. Natomiast uzależnienie dopuszczalności rozwiązania umowy (w drodze wypowiedzenia) od wcześniej ustalonych przez strony przyczyn, stanowi gwarancję, że tylko te przyczyny - na które przygotował się pracownik - mogą doprowadzić do ustania umowy przed terminem, na jaki została zawarta (wyroki Sąd Najwyższego: z dnia 24 maja 2011 r., II PK 298/10, LEX nr 964539, z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10, LEX nr 1055023).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 271/04, LEX nr 250085 wskazał wprost, że skutku w postaci wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może wywrzeć jednostronne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu tej umowy.

W orzecznictwie podkreśla się także - wobec ochronnej funkcji przepisów art. 101² § 1-3 k.p. - warunki umowy o zakazie konkurencji nie mogą być tak ustalone, aby umożliwiały pracodawcy

w każdej dogodnej dla niego chwili i bez wskazywania jakiegokolwiek powodu doprowadzenie swoim jednostronnym oświadczeniem do ustania obowiązywania umowy i uwolnienia się od zapłaty odszkodowania. Taka sytuacja pozostawia bowiem pracownika w czasie trwania umowy w stanie ciągłej niepewności i pozbawia go możliwości przygotowania się do podjęcia jakiejś działalności zarobkowej. Warunki i podstawy realizacji przez pracodawcę takiego uprawnienia muszą być zatem przez strony wyraźnie określone w postanowieniach umowy (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia

24 października 2006 r., II PK 126/06, OSNP 2007/19-20/277).

Mając na względzie wytyczne Sądu Najwyższego i stanowisko judykatury Sąd Apelacyjny stanął na stanowisku, że zapis zawarty w § 5 ust. 3 umowy o pracę z dnia 4 lutego 2008 r. w treści:

„w czasie trwania stosunku pracy Pracownik posiadał będzie dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Pracodawcę na szkodę, wobec czego strony ustalają, że Pracownik nie może podejmować działalności konkurencyjnej w rozumieniu niniejszej umowy także w okresie 2 lat po ustaniu stosunku pracy (zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy). Pod warunkiem przestrzegania zakazu, tytułem odszkodowania za jego ustanowienie, Pracownikowi przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez Pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, przy czym w razie oświadczenia Pracodawcy o zwolnieniu z zakazu, obowiązek zapłaty odszkodowania odpadnie, z dniem złożenia tego oświadczenia. Odszkodowanie płatne będzie

w równych miesięcznych ratach do 30-ego dnia każdego miesiąca” nie stanowił o dopuszczalności wypowiedzenia łączącej strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem judykatury dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być wyraźnie uzgodniona w umowie ze wskazaniem jej uzasadnienia. Przedmiotowa umowa o zakazie konkurencji łącząca strony procesu (zawarta w umowie o pracę) w ogóle nie stanowiła o dopuszczalności wypowiedzenia, rozwiązania, czy też uzgodnienia prawa do odstąpienia od umowy (w zakresie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy) i dlatego nie można było zaakceptować ustalenia Sądu Apelacyjnego poprzednio rozpoznającego sprawę o skutecznym jej wypowiedzeniu. Ponadto skutku w postaci wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może wyrzucić jednostronne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu tej umowy. Odmienna interpretacja „oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu pracownika z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy” wypaczałaby sens ochronnej funkcji przepisów art. 101² k.p. Zatem pracodawca oświadczeniem z dnia 7 kwietnia 2010 r. nie zwolnił powoda z obowiązku zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, na które pracownik nie wyraził zgody. W konsekwencji powód zachował prawo do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji z dniem pozostawania poza stosunkiem pracy.

Sąd Okręgowy trafnie wskazał, że przez brak bliższego dookreślenia warunków wcześniejszego ustania umowy i okresu wypowiedzenia zastrzeżenie to nie spełnia wymagań stawianych wypowiedzeniu umowy, jak też - wobec nieokreślenia terminu - nie jest skorzystaniem z prawa odstąpienia od umowy (art. 395 k.c.). Nie jest także zastrzeżeniem warunku rozwiązującego (art. 89 k.c.), gdyż warunku takiego nie wskazuje, nie precyzując zdarzenia przyszłego i niepewnego. Omawianemu zastrzeżeniu można wprawdzie przypisać pewne podobieństwo do zwolnienia z długu (art. 508 k.c.), jednak nie przybrało ono koniecznej w takim wypadku formy umowy.

W świetle powyższych rozważań Sąd II instancji uznał, że podniesiony przez apelującą spółkę zarzut naruszenia prawa materialnego, tj. art. 101¹ k.p. oraz art. 353¹ k.c., polegający na przyjęciu przez Sąd I instancji, że niemożliwym jest takie ukształtowanie przez strony postanowień umowy o zakazie konkurencji, które dopuszczałyby możliwość zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy jest bezzasadny.

Na marginesie wskazać należy, że jeżeli Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 marca 2014 r. w sprawie II PK 151/13 dopuścił jakąkolwiek możliwość innej interpretacji treści przedmiotowej umowy to wiąże się ona być może z art. 65 k.c. i wykładnią oświadczeń woli stron procesu. Jednakże skorzystanie z tej możliwości może być uruchomione tylko i wyłącznie przez działanie strony w kontradiktoryjnym procesie poprzez dalszą inicjatywę dowodową. W niniejszej sprawie po wydaniu wyroku przez Sąd Najwyższy, zwróceniu akt sprawy Sądowi Odwoławczemu i wyznaczeniu rozprawy apelacyjnej, o której strony zostały powiadomione pozwany nie przejawiał inicjatywy dowodowej w tym kierunku.

Zatem mając na względzie wiążące Sąd Apelacyjny stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy uznać należało, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wiązała strony i na tej podstawie powód miał prawo żądać od pozwanego odszkodowania w łącznej kwocie 24.918,75 zł wraz z odsetkami w wysokości ustawowej: od kwoty 1.293,75 zł od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 lipca 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 lipca 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 sierpnia 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 października 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 października 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 grudnia 2010 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 stycznia 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 marca 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 marca 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 maja 2011 r. do dnia zapłaty; od kwoty 1.687,50 zł od dnia 31 maja 2011 r. do dnia zapłaty, od kwoty 1.687,50 zł od dnia 1 lipca 2011 r.

do dnia zapłaty. Za miesiąc kwiecień 2010 r. odszkodowanie wynosiło 25 % z kwoty 5.175 zł (23 dni) x 225 zł (stawka wynagrodzenia za 1 dzień), a za okres od maja 2010 r. do lipca 2011 r. – 25 % z kwoty 6.750 zł.

Powód wnosił o przedmiotowe roszczenie za okres zamknięty od 7 kwietnia 2010 r. do 4 lipca 2011 r., ponieważ w tym okresie niewątpliwie nie łączył go z pozwanym stosunek pracy, co uzasadnia respektowanie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i wzajemnych obowiązków z niego wynikających.

Mając na uwadze powyższe Sąd Apelacyjny w punkcie pierwszym sentencji na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego co do punktu drugiego zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego znosząc wzajemnie koszty zastępstwa procesowego za drugą instancję w oparciu o art. 100 k.p.c.

Wskazać należy, że ostatecznie apelacje obu stron zostały oddalone, jednakże strony wygrały w zakresie oddalenia środka odwoławczego przeciwnika i wniosły w odpowiedziach na apelacje stosowne wnioski o zasądzenie kosztów postępowania. Powód zaskarżył wyrok Sądu I instancji

co do kwoty 30.000 zł, a pozwany co do kwoty 44.470,09 zł. Stawki minimalne wynoszą przy wartości przedmiotu sprawy od 10.000 zł do 50.000 zł - 2.400 zł (§ 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu /t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 461/ oraz § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu /t.j. Dz.U. z 2013 r., poz. 490; dalej rozporządzenie/. Uznać zatem należało, że zachodzą przesłanki do wzajemnego zniesienia kosztów zastępstwa procesowego za II instancję, ponieważ strony przegrały sprawę w jednakowym stopniu i poniosły ww. koszty w tej samej wysokości.

Sąd Odwoławczy w punkcie drugim wyroku na podstawie § 2 ust. 1 i 2 oraz § 12 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia orzekł o zwrocie kosztów procesu powodowi przez pozwanego w postępowaniu kasacyjnym związanych ze sporządzeniem i wniesieniem skargi kasacyjnej (50 % z kwoty 2.400 zł) uwzględniając opłatę sądową od skargi kasacyjnej (art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych /t.j. Dz.U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm./)