



Sygn. akt II PK 223/08

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2009 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Herbert Szurgacz (sprawozdawca)

Protokolant Wanda Cabaj
w sprawie z powództwa C. L.
przeciwko Przedsiębiorstwu [...] Spółce Akcyjnej w P.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 4 lutego 2009 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w W.
z dnia 16 kwietnia 2008 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć zł) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. wyrokiem z dnia 29 października 2007 r. uwzględnił częściowo powództwo C. L. w stosunku do pozwanego Przedsiębiorstwa [...] Spółka Akcyjna w P. i zasądził na jego rzecz kwotę 125.008,74 zł tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód został zatrudniony w pozwanym Przedsiębiorstwie z dniem 13 listopada 1995 r. na podstawie umowy o pracę zawartej początkowo na okres 3 miesięcy, następnie na czas określony do 30 września 1996 r., a od 1 października 1996 r. na czas nieokreślony - w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie zatrudnienia w pozwanej Spółce, powód zajmował różne stanowiska, a mianowicie: inspektora i starszego inspektora ds. odszkodowań, samodzielnego inspektora ds. wyłączeń i odszkodowań, kierownika działu umów i rozliczeń, p.o. dyrektora ds. prognoz i rozwoju, a od 3 lutego 2003 r. dyrektora ds. prognoz i rozwoju. Pełniąc funkcję dyrektora ds. prognoz i rozwoju, powód został ponadto delegowany do pełnienia funkcji członka zarządu Międzynarodowego Przedsiębiorstwa Rurociągowego „S.”, którego zadaniem było przygotowanie i realizacja projektu rurociągu naftowego „Odessa Brody Płock”. Zajmował także stanowisko członka rady nadzorczej w spółce „T.-P”. Powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego uczestniczył w projektach strategicznych Spółki w latach: 2000 - 2001, brał udział w przygotowaniu projektu strategii Przedsiębiorstwa [...] na lata: 2001-2006, był współtwórcą projektu przejęcia spółki "T.-P." w roku 2001, uczestniczył w pracach komisji przetargowych, w pracach nad Kartą Energetyczną w Brukseli. W ramach pełnionych obowiązków dyrektora ds. prognoz i rozwoju powód zajmował się polityką handlową, rozwojową i strategiczną Spółki. Podejmował także prace badawcze dotyczące rozwoju Spółki, oraz nad wynalazczością. Akceptował wszelkie plany modernizacyjne, nadzorował tworzenie analiz, opracowań finansowych. Nadzorował i kreował wizerunek Spółki na zewnątrz, przygotowywał strategię sprzedażową Spółki. Do zakresu obowiązków powoda należało w szczególności przygotowanie i negocjowanie umów handlowych związanych z transportem oraz magazynowaniem produktów naftowych. Był odpowiedzialny

osobiście za kontakty z kontrahentami handlowymi. Ponadto sprawował nadzór właścicielski nad spółkami zależnymi, nad systemami informatycznymi, telemetrycznymi i komunikacyjnymi. W okresie lipca i sierpnia 2004 r. oraz lutego i marca 2006 r. powód pełnił też funkcję prokurenta Spółki. Będąc zatrudniony na stanowisku p.o. Dyrektora [...] w 2002 r. brał udział w negocjacjach z konsorcjum „M.-G.” dotyczących realizacji inwestycji budowy rurociągu „P”. W 2005 roku uczestniczył w negocjacjach zmiany warunków kontraktu, a następnie w procesie rozwiązywania umowy z konsorcjum. Pełnił też nadzór nad realizacją tej inwestycji na przełomie 2005 r. i 2006 r. Pracując u pozwanego powód zdobył wiedzę na temat struktury kosztów i nakładów jakie należy ponieść na poszczególne odcinki rurociągów czy baz, rentowności i usług.

Powód w trakcie zatrudnienia w pozwanej Spółce miał dostęp do zastrzeżonych dokumentów objętych tajemnicą handlową Spółki oraz tajemnicą państwową. Posiadał informacje dotyczące zawierania umów handlowych z kontrahentami, zna strukturę kosztów, nakładów związanych z budową poszczególnych odcinków rurociągu, ma wiedzę odnośnie realizacji projektu rurociągu naftowego „Odessa Brody Płock”. Zasiadając w radzie nadzorczej spółki „T.-P.” zdobył informacje strategiczne i finansowe dotyczące tej spółki, miał wgląd do wszelkich dokumentów finansowych. Pełniąc natomiast funkcję prokurenta w pozwanej Spółce brał udział w posiedzeniach zarządu, miał dostęp do podejmowanych uchwał zarządu, które dotyczyły konkretnych osób i spraw. Powyższe informacje miały charakter poufny, tajny. Ujawnienie tych informacji, w szczególności funkcjonującym w Polsce i w Europie firmom konkurencyjnym mogłoby narazić pozwaną Spółkę na szkodę.

W dniu 18 sierpnia 2003 r. pracodawca reprezentowany przez S. J. pełniącego funkcję dyrektora naczelnego, prezesa zarządu zawarł z C. L. umowę o zakazie konkurencji. Umowa w § 1 ust. 1 ustalała, iż w czasie trwania stosunku pracy oraz po jego ustaniu, począwszy od dnia następnego po dniu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy z pracodawcą do dnia upływu pełnych 12 miesięcy powód nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani świadczył pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz innego pracodawcy w zakresie przedmiotu działalności pracodawcy określonego w

odpowiednich dokumentach założycielskich. W § 1 ust. 2 przedmiotowej umowy wymieniono czynności wchodzące w zakres działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, zaś w § 1 ust. 3 umowy zobowiązano powoda do zachowania tajemnicy i niewykorzystywania wszelkich poufnych informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem swoich obowiązków, a których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W tym samym okresie Przedsiębiorstwo [...] S.A. w P. zawarło jeszcze dwie umowy o zakazie konkurencji z osobami pełniącymi wówczas funkcję dyrektorów pionów. Zgodnie z przyjętą u pozwanego praktyką zawarcie umowy o zakazie konkurencji z tymi osobami, w tym również z powodem poprzedzone było uchwałą zarządu Spółki z dnia 18 sierpnia 2003 r.

W dniu 21 września 2006 r. powód otrzymał od pozwanego na piśmie zawiadomienie o ustaniu przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. W zawiadomieniu wskazano, że ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji wynika z działań restrukturyzacyjnych podjętych przez pracodawcę, a zawiadomienie - stosownie do § 4 pkt 2 umowy o zakazie konkurencji - skutkuje wygaśnięciem umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Okręgowy, powołując art. 101² k.p. w zw. z art. 101¹ k.p., stwierdził, że zawarta w dniu 18 sierpnia 2003 r. między stronami umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy znajdowała swe merytoryczne uzasadnienie, albowiem powód miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwanego na szkodę. W związku z tym uznał, że prezentowane w toku procesu twierdzenie strony pozwanej, że powód nie miał dostępu do takich informacji, których ujawnienie narażałoby Spółkę na szkodę, a zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy od samego początku było pozbawione racjonalnych podstaw, jest w ocenie Sądu Okręgowego gołosłowne i nie znajduje oparcia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa w dwóch przypadkach: w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz, czyli gdy informacje posiadane przez pracownika utraciły użyteczność, poufność lub w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Oświadczenie pozwanego pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o zakazie konkurencji nie mogło zatem wywołać zamierzonego rozwiązującego skutku, tym bardziej „niweczącego zobowiązanie” do wypłaty powodowi umówionego odszkodowania z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji. Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Okręgowy wskazał, że strony umowy o zakazie konkurencji mogą przewidzieć i uzgodnić także sposób oraz okoliczności (przyczyny) uzasadniające rozwiązanie tej umowy przed upływem terminu na jaki zostaje zawarta, a w szczególności wzajemne relacje w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje bowiem obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta nawet w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz (art. 101² § 2 k.p.c.), jeżeli strony nie wprowadziły stosownych klauzul umownych legitymizujących wcześniejsze ustanie zakazu konkurencji, np. w postaci umownie zastrzeżonego wypowiedzenia lub odstąpienia od tej umowy. 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 nie obawia się skutków konkurencji ze strony byłego pracownika, który przestrzega wiążącego go zakazu, co wiąże się z obowiązkiem wypłaty przez byłego pracodawcę uzgodnionego odszkodowania.

Ponieważ strony nie uzgodniły w umowie o zakazie konkurencji innych niż ustawowa przyczyn ustania zakazu konkurencji, oznacza to, iż nie wystąpiły - podlegające ocenie sądowej - przesłanki uchylenia się pracodawcy od powinności zapłaty odszkodowania. Powództwo należało uwzględnić w części odnoszącej się do roszczeń wymagalnych.

Wyrok ten został zaskarżony przez pozwanego apelacją w części uwzględniającej powództwo. Skarżący zarzucił naruszenie art. 101² w związku z art. 101¹ k.p. przez uznanie, iż oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o zakazie konkurencji nie mogło wywołać zamierzonego skutku w postaci ustania obowiązku zapłaty umówionego odszkodowania. Zarzucono też naruszenie przepisów postępowania.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że należy mieć na względzie, że zgodnie z art. 101² § 1 k.p. umowę o zakazie konkurencji zawiera się wówczas, gdy

szczególnie ważne informacje jakie posiada pracownik wykraczają poza zakres pojęcia tajemnicy przedsiębiorstwa, zdefiniowanego w ustawie z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Ochrona, której udzielała spółce ta ustawa była wystarczająca z punktu widzenia ewentualnego zagrożenia jej interesów ze strony powoda jako dyrektora pionu, co w połączeniu z obowiązkiem przestrzegania tajemnicy państwowej, służbowej i przedsiębiorstwa prowadzi do wniosku, że zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji było niezasadne. Stanowiło też odstępstwo od ogólnie stosowanej reguły, że umowy o z zakazie konkurencji są zawierane tylko z członkami zarządu spółki.

W dalszej kolejności skarżący podniósł, przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, że co do zasady zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji warunku rozwiązującego w postaci ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji jest dopuszczalne. Tak też strony ułożyły się w § 4 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji, co skutkowało wygaśnięciem umowy. Przyjęcie innej interpretacji byłoby sprzeczne z wolą stron zapisaną w umowie. Należy też mieć na względzie, że umowa była wzajemna, co oznacza, że zwolnienie powoda z konieczności powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej zwalnia stronę pozwaną z konieczności zapłaty odszkodowania. Jest to tym bardziej uzasadnione, że zakaz konkurencji ma znaczenie tylko dla pracodawcy, a pracownik nie może kwestionować oceny tegoż pracodawcy, że nie obawiając się już konkurencji ze strony byłego pracownika zwalnia go z obowiązku jego przestrzegania.

Rozpoznając sprawę Sąd Apelacyjny zdecydował uzupełnić postępowanie dowodowe poprzez przesłuchanie byłego prezesa zarządu pozwanej spółki S. J., który zawierał z powodem umowę o zakazie konkurencji na okoliczność zamiaru stron zawartego w § 4 tej umowy. Świadek zeznał, że według jego oceny umowa nie przewidywała możliwości jej wcześniejszego ustania (tj. przed upływem roku od daty ustania stosunku pracy stron) z przyczyn leżących po stronie spółki.

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2008 r. uwzględnił apelację pozwanego i zmienił zaskarżony wyrok oddalając powództwo.

W uzasadnieniu Sąd drugiej instancji stwierdził, że akceptuje ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Okręgowy. Należy zatem przyjąć, że w umowie o

zakazie konkurencji zawartej 18 sierpnia 2003 r. strony ustaliły, że umówiony zakaz przestanie obowiązywać przed upływem terminu tylko w razie ustania przyczyn, dla których został ustanowiony. Wówczas pracodawca powiadomi na piśmie powoda o ustaniu przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji i umowa wygasa. Zawiadomienie takie powód odebrał 22 września 2006 r., niemal równocześnie z wypowiedzeniem umowy o pracę. Należy zatem przyjąć, że pozwanej spółce zależało na tym, aby umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy już nie obowiązywała. Odpowiadając na pytanie, czy umowa stron dopuszczała taką możliwość i to zgodnie z prawem, Sąd Apelacyjny uznał, dokonując analizy treści umowy o zakazie konkurencji i opierając się na analizie jej literalnej treści, że w § 4 ust. 2 umowy strony, przewidując możliwość złożenia przez spółkę oświadczenia woli o ustaniu przyczyn, dla których ją zawarto, z konsekwencją polegającą na wygaśnięciu umowy, zawarły warunek rozwiązujący umowę o zakazie konkurencji przed upływem terminu na jaki umowa została zawarta, co pozostaje w zgodności z art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p. Nie jest to zatem jednostronne oświadczenie woli pracodawcy zmierzające do spowodowania ustania obowiązywania umowy i uwolnienia się od obowiązku zapłaty odszkodowania, które byłoby prawnie niedopuszczalne.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną w całości wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez zasądzenie na jego rzecz kwoty 125.008,74 zł. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił naruszenie prawa materialnego:

- art. 101² § 2 k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c. poprzez uznanie, że pracodawca aby rozwiązać umowę o zakazie konkurencji nie musi wykazywać przyczyny rozwiązania tej umowy a wystarczy jedynie sama informacja o wystąpieniu przyczyny uzasadniającej ustanie zakazu konkurencji,
- art. 89 k.c. w związku z 300 k.p. i w związku z art. art. 101² § 2 k.p. poprzez niezastosowanie wprost art. 101² § 2 k.p. pomijając przyczyny ustawowe ustania zakazu konkurencji i stosując regulacje Kodeksu cywilnego dotyczących warunku,
- zarzut naruszenia art. 38 k.c. i § 19 Statutu pozwanej spółki poprzez brak uznania niewłaściwej reprezentacji pozwanej Spółki przy składaniu

oświadczenia woli o zaistnieniu przyczyn uzasadniających ustanie zakazu konkurencji.

W uzasadnieniu skarżący zwrócił uwagę, że nie sposób zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Apelacyjnego, że okoliczność, od zaistnienia której strony uzależniły rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji, nie podlega badaniu czy weryfikacji, gdyż w takim przypadku zapis umowny dotyczący warunku, jako zależny wyłącznie od woli jednej ze stron, byłby nieważny. Jeżeli bowiem nie byłoby możliwości zweryfikowania wystąpienia okoliczności przewidzianych przez strony, a podlegających ocenie byłego pracodawcy, to wówczas informacja o wystąpieniu tych przyczyn jest w istocie równoległa z oświadczeniem woli o rozwiązaniu umowy. Nawiązując do orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego instytucji warunku skarżący podniósł, że nie może być warunkiem zdarzenie objęte treścią zobowiązania dłużnika, którego spełnienie jest całkowicie zależne od jego woli.

Skarżący podkreślił także, że umowa o zakazie konkurencji ma charakter dwustronnie zobowiązujący i nie można zgodzić się ze stanowiskiem, że tylko pracodawca jest zainteresowany w jej utrzymaniu lub rozwiązaniu. Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego skarżący zwrócił uwagę, że nieważne jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawa odstąpienia pracodawcy od zawartej umowy bez określenia terminu do wykonania tego prawa, konieczne jest zatem podanie przez pracodawcę przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji, co w omawianej sprawie nie miało miejsca.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej oddalenie.

Odnosząc się do zarzutów skargi podniósł, że umowa o zakazie konkurencji jest umową wzajemną, której podstawową cechą jest zobowiązanie się obu stron w ten sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej, nie ma przeszkód prawnych do takiego ukształtowania postanowień umowy o zakazie konkurencji, które świadczenia pracodawcy będą uzależniać od związania pracownika klauzulą konkurencyjną. Tak też postanowiły strony w umowie z dnia 18 sierpnia 2003 r., wiążąc obowiązek wypłaty odszkodowania z okresem trwania zakazu konkurencji i stwierdzając, że zakaz konkurencji przestaje

obowiązywać przed upływem 12 miesięcznego terminu od ustania stosunku pracy, tylko w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. W takim przypadku pracodawca zobowiązany był powiadomić pracownika na piśmie o ustaniu tych przyczyn, czego dokonał pismem z dnia 21 września 2006 r.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 38 Kodeksu cywilnego i § 19 Statutu pozwanej Spółki poprzez brak uznania niewłaściwej reprezentacji pozwanej Spółki przy składaniu oświadczenia woli o zaistnieniu przyczyn uzasadniających ustanie zakazu konkurencji, strona pozwana podnosi, że wbrew twierdzeniom strony powodowej Regulamin Zarządu obowiązujący w dniu 21 września 2006 r. nie wymagał podjęcia przez zarząd Spółki uchwały, która upoważniałaby Prezesa Spółki do złożenia oświadczenia woli o ustaniu przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. Czynności takiej mógł dokonać prezes zarządu jako osoba dokonująca czynności z zakresu prawa pracy (zgodnie z § 9 Regulaminu zarządu). Stosownie do Regulaminu zarządu zgoda potrzebna byłaby tylko w przypadku nawiązania lub rozwiązania umowy o pracę z osobami na stanowiskach dyrektorskich. Czynności te należy odróżnić od kwestii odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na etapie postępowania kasacyjnego spór sprowadza się w pierwszym rzędzie do kwestii znaczenia prawnego klauzuli zawartej w § 4 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz konsekwencji prawnych podjęcia przez pracodawcę działań w niej przewidzianych. Według § 4 ust. 2 tej zawartej przez strony umowy zakaz przestaje obowiązywać przed upływem uzgodnionego przez strony terminu tylko w razie ustania okoliczności uzasadniających taki zakaz. W takim przypadku pracodawca pisemnie powiadomi pracownika o ustaniu przyczyn uzasadniających zakaz, co doprowadzi do wygaśnięcia umowy. Strona powodowa nie kwestionuje dopuszczalności zamieszczenia w umowie wymienionej klauzuli, inaczej jednak ocenia przesłanki dopuszczalności skorzystania z tej klauzuli oraz skutki działań strony pozwanej.

Skarżący wychodzi z trafnego założenia, że strony w granicach

wyznaczonych przez przepisy prawa mogą swobodnie kształtować jej treść. Należy uznać, że zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji klauzuli § 4 ust. 2 nie narusza przepisów prawa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.).

Nie jest natomiast trafne stanowisko skarżącego, że dla rozwiązania umowy o zakazie konkurencji pozwany jest obowiązany do wykazania, że ustały przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji. Z konstrukcji klauzuli wynika, że to pracodawca dokonuje oceny, czy ustały przyczyny uzasadniające zakaz. Jeżeli dokona takiej oceny, powinien o tym powiadomić pracownika (powoda). Jest to zgodne z przesłankami zawarcia umowy, którymi są dokonana przez pracodawcę ocena, że pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest utrwalone stanowisko, iż dokonanie takiej oceny należy do pracodawcy i że ocena ta nie podlega kontroli sądowej. Przyjmuje się, iż wskazane w art. 101² § 1 k.p. warunki określające przedmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342, z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217, z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 588 i z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008/9-10/130). Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca chroni bowiem swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeśli ocena taka nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji, bądź wykorzystanie nabytej przez niego wiedzy nie narażało pracodawcy na szkodę (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005 nr 22, poz. 356).

Analogicznie należy uznać, że pracodawca samodzielnie ocenia, czy ustały okoliczności uzasadniają zakaz konkurencji. Ocena ta nie podlega kontroli

sądowej.

Skarżący zarzuca, iż w rozpoznawanej sprawie Sąd Apelacyjny nietrafnie przyjął, że należy odwołać się do przepisów kodeksu cywilnego, a ponadto, że § 4 ust. 2 klauzuli konkurencyjnej stanowi warunek w rozumieniu art. 89 k.c. i w konsekwencji, iż doszło na tej podstawie do rozwiązania umowy. Tego pierwszego zarzutu skarżący nie uzasadnił w skardze, poprzestając na zarzucie niezastosowania art. 101² § 2 k.p. Zarzut ten jest nietrafny. Art. 101² § 2 k.p. stanowi, że zakaz konkurencji 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. W orzecznictwie przyjęto, iż ustanie przyczyn uzasadniających zakaz nie powoduje rozwiązania umowy, a pociąga za sobą jedynie ten skutek, że pracownik zostaje zwolniony z zakazu. Ustanie przyczyn uzasadniających zakaz może dotyczyć całej działalności objętej zakazem lub jej części. Niezależnie od tego były pracodawca nie może uwolnić się od zobowiązania zapłaty odszkodowania twierdząc, że byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji. Negowałoby to sens zawierania umowy na czas określony. Strony umowy szacują, jak długo zakaz może być aktualny, a jeżeli były pracodawca zgodzi się na zbyt długi okres, to ponosi tego konsekwencje. Sąd Najwyższy w tezie wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 6/01 (OSNP 2004, nr 5, poz. 84), stwierdził, że przepis art. 495 § 1 k.c. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji uregulowanej w art. 101² k.p. i nie może stanowić podstawy prawnej dla zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania także wtedy, gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz. Również w wyroku z dnia 3 lutego 2002 r., I PKN 873/00 (OSNP 2004, nr 4, poz. 59) stwierdzono, że wystąpienie okoliczności uzasadniających wygaśnięcie zakazu konkurencji (art. 101² § 2) nie wyłącza obowiązku zapłaty pracownikowi odszkodowania.

W rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu jest rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji. W piśmiennictwie i orzecznictwie przyjęto, iż okolicznością zwalniającą z wykonywania obowiązku z umowy o zakazie konkurencji jest zaistnienie zastrzeżonego w umowie warunku (rozwiązującego), co nie jest

sprzeczne z zasadami prawa pracy (por. wyroki z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005/1/5 i z dnia 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07, OSNP 2008/19-20/283). Sąd Najwyższy w składzie orzekającym podziela stanowisko skarżącego, że klauzula § 4 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji nie stanowi sformułowania warunku, gdyż zdarzenie przyszłe wskazane w tej klauzuli zależy od oceny i woli podmiotu będącego stroną umowy. Klauzula ta formułuje natomiast zastrzeżone umownie prawo odstąpienia od umowy (art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że zamierzając osiągnąć skutek w postaci zwolnienia z obowiązku wypłaty odszkodowania pracodawca musi zawrzeć z byłym pracownikiem stosowne porozumienie rozwiązujące umowę o zakazie konkurencji. Strony mogą także w umowie o zakazie konkurencji przewidzieć możliwość jej rozwiązania przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta, na przykład w drodze wypowiedzenia albo w razie ziszczenia się warunku rozwiązującego (art. 89 k.c. w związku z art. 300 k.p.), przykładowo przez zawarcie w umowie postanowienia, że zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji, spowodowane ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, wywoła skutek w postaci wygaśnięcia umowy lub wreszcie przez zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami. Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może również zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej (art. 395 k.c.), o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Zgodnie z art. 395 § 1 k.c. można zastrzec, że jednej lub obu stronom przysługiwać będzie w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to wykonywa się przez oświadczenie złożone drugiej stronie. Podstawowy element konstrukcyjny prawa odstąpienia od umowy stanowi określenie terminu w ciągu którego prawo do może zostać wykonane. W wyroku z 8 lutego 2007 r. (II PK 159/06, OSNP 2008, nr 7-8, poz. 91) Sąd Najwyższy stwierdził, że zastrzeżenie dla pracodawcy prawa odstąpienia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, bez określenia terminu wykonania tego prawa, jest nieważne. Stosownie do § 4 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji „Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, o którym mowa w § 1 umowy tylko w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. W takim przypadku Pracodawca pisemnie powiadomi pracownika o ustaniu przyczyn

uzasadniających zakaz konkurencji i umowa wygasa”. Według § 1 umowy, do którego odsyła cytowany § 4 ust. 2 pracownik zobowiązuje się do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w czasie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy, począwszy od dnia następnego po rozwiązaniu umowy, do upływu pełnych 12 miesięcy. Zdaniem Sądu Najwyższego nie ma przeszkód, by oznaczony termin w rozumieniu art. 395 § 1 k.c. pokrywał się z czasem trwania zakazu konkurencji. Termin ten nie musi również zostać wyrażony wprost w postanowieniu umowy wprowadzającym prawo odstąpienia, a jego oznaczenie może polegać na odesłaniu do innego postanowienia umowy o zakazie konkurencji. W doktrynie wskazuje się, że ustawa wprowadza określone wymagania dotyczące treści zastrzeżenia prawa odstąpienia obwarowane sankcją nieważności – oznaczenie terminu, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z tego prawa, oraz określenie, czy prawo to przysługuje obu stronom umowy, czy tylko jednej, a jeśli tak, to której. Nie jest natomiast wymagane żadne uzasadnienie odstąpienia, uprawniony ma pełną swobodę w wykonaniu tego prawa, chyba, że strony dodatkowo zastrzegły określony warunek zawieszający.

Odnośnie do zarzutu naruszenia art. 38 k.c. i § 19 Statutu pozwanej spółki poprzez brak uznania niewłaściwej reprezentacji pozwanej Spółki przy składaniu oświadczenia woli o zaistnieniu przyczyn uzasadniających ustanie zakazu konkurencji należy stwierdzić, że nie jest on trafny. W świetle powyższych rozważań trzeba podkreślić, że oświadczenie prezesa, odmiennie, niż ocenia je skarżący, nie dotyczy rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jest to natomiast oświadczenie przewidziane przez strony w umowie. Jego złożenie, wpływając na wzajemne zobowiązania stron, nie zmienia jednakże treści umowy zawartej przez strony. Należy zatem przyjąć, że złożenie takiego oświadczenia nie przekracza granic zwykłego zarządu i mogło zostać skutecznie złożone przez prezesa zarządu spółki.

Z przytoczonych motywów należało orzec jak w sentencji.

