

Wyrok z dnia 3 grudnia 2008 r.

I PK 97/08

1. Stopień konkretyzacji zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) może być różny w zależności od tego, jakie stanowisko pracy zajmował były pracownik w okresie zatrudnienia u byłego pracodawcy i jaki w związku z tym miał dostęp do szczególnie ważnych informacji.

2. Dla oceny, czy zakres przedmiotowy zakazu konkurencji został wystarczająco sprecyzowany, może mieć znaczenie okoliczność, czy sposób określenia zakresu tego zakazu umożliwiał byłemu pracownikowi ustalenie - bez nadmiernego wysiłku i w oparciu o dostępne mu dane - zakresu obowiązków nałożonych na niego klauzulą konkurencyjną.

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Hajn, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 grudnia 2008 r. sprawy z powództwa B. Z.U.H. Spółki z o.o. w C. przeciwko Dorocie P. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach z dnia 11 grudnia 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Chorzowie wyrokiem z 18 lipca 2006 r. [...] oddalił powództwo B. Z.U.H. Spółki z o.o. w C. przeciwko Dorocie P. o zapłatę kwoty 50.000 zł tytułem kary umownej zastrzeżonej na wypadek naruszenia przez pozwaną, jako byłego pracownika strony powodowej, obowiązku wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Powodowa Spółka zaskarżyła powyższy wyrok Sądu Rejonowego apelacją.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach po rozpoznaniu apelacji powódki wyrokiem z 20 marca 2007 r., uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej pozwanej Doroty P. i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd Okręgowy wyraził pogląd, że brak ustalenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wysokości należnego pracownikowi odszkodowania nie powoduje nieważności umowy, ponieważ w razie nieuzgodnienia przez strony w umowie odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101² § 1 k.p.) pracownikowi przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. Sąd drugiej instancji zalecił Sądowi Rejonowemu przy ponownym rozpoznaniu sprawy dokonanie ustaleń, czy pozwana rozpoczęła działalność konkurencyjną wobec powódki w sposób sprzeczny z postanowieniami łączącej strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a także przeanalizowanie konkretnych postanowień statutu spółki zawiązanej przez pozwaną po ustaniu stosunku pracy w kontekście rzeczywiście prowadzonej lub przygotowywanej przez pozwaną działalności, podnosząc, że zbyt szerokie rozumienie zakazu konkurencji ustanowionego w umowie stron powodowałoby zakaz podjęcia przez pozwaną jakiegokolwiek pracy lub działalności gospodarczej po ustaniu stosunku pracy.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Chorzowie wyrokiem z 24 lipca 2007 r. [...] zasądził od pozwanej Doroty P. na rzecz strony powodowej B. Z.U.H. Spółki z o.o. w C. kwotę 35.000 zł, a w pozostałej części oddalił powództwo. Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana była zatrudniona u strony powodowej na podstawie umowy o pracę w okresie od 1 października 1999 r. do 11 maja 2004 r. na stanowiskach: specjalisty (głównego specjalisty) do spraw marketingu, zastępcy dyrektora do spraw marketingu, zastępcy dyrektora do spraw zakładów usług marketingowych, dyrektora do spraw marketingu. Do czerwca 2003 r. pozwana wykonywała pracę, następnie przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku z ciążą. W grudniu 2003 r. urodziła dziecko, a po jej urlopie macierzyńskim i wypoczynkowym strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron. W trakcie zatrudnienia pozwana miała dostęp do istotnych informacji dotyczących działalności powodowej Spółki, w szczególności w zakresie „marketingu dla konsultingu”, technologii, zawartości baz danych. W dniu 1 października 1999 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji; następnie 30 października 2000 r. strony przyjęły aneks do tej umowy, w którym dokonano zmian w dotychczasowych obowiąz-

kach stron w zakresie zakazu konkurencji. Strony ustaliły również klauzulę konkurencyjną przewidującą, że zakaz konkurencji będzie obowiązywać po rozwiązaniu umowy o pracę przez okres jednego roku. Zakaz konkurencji dotyczył zakresu czynności pozwanej w powodowej Spółce, a mianowicie działalności konsultingowej. W treści § 1 pkt 2 umowy stwierdzono, że pracownik po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy o pracę zobowiązany jest do poinformowania pracodawcy o dalszych planach zawodowych i przedstawienia szczegółowych warunków dalszego zatrudnienia, natomiast w pkt 3 § 1 zawarto postanowienie, zgodnie z którym dyrektor generalny Spółki, w przypadku niewyrażenia zgody na podjęcie przez pracownika zatrudnienia na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego albo działalności gospodarczej w zakresie działalności konkurencyjnej, zobowiązał się do zapłaty pracownikowi (w czasie obowiązywania klauzuli) odszkodowania karencyjnego, którego wysokość miała wynosić 50% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Strony umowy przewidziały ponadto obciążenie pozwanej karą umowną w wysokości 50.000 zł w przypadku niedotrzymania postanowień umowy.

W dniu 4 czerwca 2004 r. pozwana wspólnie z Wiolettą L., była pracownicą powodowej Spółki, zawiązały spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością pod firmą Grupa Konsultingowa D. w C., która miała się zająć, między innymi, pośrednictwem finansowym, działalnością w zakresie finansów, obsługą nieruchomości, doradztwem, również w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, projektowania, reklamą, prowadzeniem szkoleń. Pozwana weszła do zarządu tej spółki. Zakres działalności powodowej Spółki został określony szeroko i obejmuje, między innymi, działalność produkcyjną, budowlaną, usługową, doradztwo w zakresie prowadzenia działalności gospodarczej i zarządzania, zarządzanie nieruchomościami, działalność w zakresie projektowania, reklamę, prowadzenie szkoleń. Podstawowym przedmiotem działalności spółki zawiązanej przez pozwaną była „obsługa nieruchomości” w zakresie wycen nieruchomości. W okresie roku od zawiązania przez pozwaną spółki Grupa Konsultingowa D. spółka ta zajmowała się wyłącznie dokonywaniem wycen i analiz nieruchomości.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przedmiot działalności spółki założonej przez pozwaną pokrywał się z przedmiotem działalności powodowej Spółki, o czym pozwana wiedziała. W okresie roku od ustania stosunku zatrudnienia pozwana prowadziła działalność konkurencyjną w stosunku do działalności strony powodowej. Działalność

ta polegała na współpracy z podmiotami, które dotychczas współpracowały ze stroną powodową, jak i z przedsiębiorcami o tym samym przedmiocie działalności, co strona powodowa. Spółka pozwanej zatrudniła w 2004 r. rzeczoznawcę, który wcześniej był związany ze stroną powodową; zatrudniła też inne osoby, które zostały zwolnione lub same zwolniły się z pracy u powódki.

W ocenie Sądu Rejonowego, roszczenie strony powodowej okazało się częściowo uzasadnione. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta przez strony 30 października 2000 r. przewidywała uzależnienie wypłaty odszkodowania karencyjnego w wysokości 50% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy od woli pracodawcy, jednakże powyższe postanowienie umowne nie oznaczało, że pozwana nie miała w chwili rozwiązania umowy o pracę zagwarantowanego odpowiedniego ekwiwalentu w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Sąd pierwszej instancji powołał się na wyrok z 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00 (OSNP 2003 nr 24, poz. 588), w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że umowa przewidująca nieodpłatny zakaz działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest nieważna, lecz klauzula o nieodpłatności zostaje automatycznie zastąpiona przez odszkodowanie gwarantowane w art. 101² § 3 k.p. Umowa zawarta przez strony stosunku pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której strony nie określiły należnego pracownikowi odszkodowania (art. 101² § 1 k.p.), nie jest nieważna, gdyż zastrzeżenie stosowania art. 101² § 2 i 3 k.p. gwarantuje pracownikowi odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w 101² § 3 k.p. Pozwana miała w chwili rozwiązania umowy o pracę ustawowo zagwarantowane, zgodnie z art. 101² § 3 k.p., odszkodowanie karencyjne w wysokości nie niższej niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że wbrew twierdzeniom pozwanej miała ona dostęp do wiadomości szczególnie istotnych dla pracodawcy, pomimo prawie rocznej przerwy w świadczeniu pracy z powodu niezdolności do pracy i urlopu macierzyńskiego. Pozwana, z racji zajmowanego stanowiska kierowniczego, miała wiedzę co najmniej w zakresie bazy danych powodowej Spółki. Wiedza ta była istotna z punktu widzenia przedmiotu działalności powódki. Sąd Rejonowy uznał, że o posiadaniu przez pozwaną szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przesądził Sąd drugiej instancji w wyroku uchylającym wyrok Sądu Rejonowego, nakazując ustalenie, czy pozwana prowadziła działalność konku-

rencyjną, czyli ustalenie istnienia przesłanki podlegającej badaniu dopiero po stwierdzeniu podmiotowego kręgu osób objętych klauzulą konkurencyjną. Sąd pierwszej instancji przyjął, że pozwana w czasie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a mianowicie w okresie roku od ustania stosunku zatrudnienia, podjęła i prowadziła działalność konkurencyjną. Przedmiot działalności spółki Grupa Konsultingowa D. pokrywał się z przedmiotem działalności strony powodowej - choćby w zakresie wycen i analiz nieruchomości - i był zbieżny z dotychczasowym zakresem obowiązków pozwanej w czasie zatrudnienia u powódki. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwana musiała zdawać sobie sprawę, że zawiązując spółkę i prowadząc działalność polegającą na współpracy z dotychczasowymi kontrahentami powódki w zakresie tego samego przedmiotu działalności, a mianowicie w zakresie działalności konsultingowej, prowadziła działalność konkurencyjną. Ponadto miała pełną świadomość, że narusza postanowienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku zatrudnienia.

Sąd Rejonowy uznał, że zaistniały przesłanki zasądzenia kary umownej. Jednocześnie uwzględnił okoliczności przemawiające za obniżeniem jej wysokości. Wysokość kary powinna być limitowana, zgodnie z zasadami prawa pracy, a zwłaszcza zasadą ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności pracownika. Ustawodawca nie wskazał w art. 484 § 2 k.c. kryteriów zredukowania wysokości kary umownej, dając sądowi swobodę w zakresie miarkowania kary. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, strona powodowa wykazała poniesienie szkody jedynie na kwotę 30.378 zł, pomimo twierdzenia o wyrządzeniu przez pozwaną szkody na kwotę 180.000 zł. Żądanie zasądzenia kary umownej w wysokości 50.000 zł Sąd Rejonowy uznał za rażąco wygórowane, biorąc pod uwagę pozycję pozwanej jako pracownika, wielkość możliwego do uzyskania przez pozwaną odszkodowania karencyjnego w przypadku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej oraz rozmiar udowodnionej przez powódkę szkody. W ocenie Sądu Rejonowego kara umowna w wysokości 35.000 zł jest adekwatna do wysokości wyrządzonej powódce szkody, jak również spełnia funkcję represyjną.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego - w części uwzględniającej powództwo - wniosła pozwana, zarzucając: 1) naruszenie przepisów postępowania cywilnego, poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 233 § 1 k.p.c., art. 316 § 1 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c., 2) sprzeczność ustaleń faktycznych z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, co miało istotny wpływ na wynik postępowania, 3) naruszenie prawa mate-

rialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 101² k.p., art. 101³ k.p., art. 58 § 1 k.c. i art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Pozwana wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o jego uchYLENIE w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z 11 grudnia 2007 r. [...] oddalił apelację pozwanej. Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji dokonał prawidłowego ustalenia stanu faktycznego i przyjął te ustalenia za własne. Sąd drugiej instancji uznał, że kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie było to, czy pozwana naruszyła zakaz konkurencji przewidziany w umowie zawartej 1 października 1999 r. i w aneksie do tej umowy zawartym 30 października 2000 r. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że ustawodawca nie zamieścił w Kodeksie pracy prawnej definicji pojęcia „działalność konkurencyjna”, a ściśle zdefiniowanie prawne tego pojęcia nie jest możliwe ze względu na różnorodne rodzaje prowadzonej przez pracodawców działalności i obszary chronione przed działalnością konkurencyjną. Pojęcie to ma jednak od dawna ustalone ogólne znaczenie zarówno w języku potocznym, jak i w nauce ekonomii. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy określonego w przepisach prawa lub w postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 98). Do ustalenia, czy pracownik podjął działania konkurencyjne, pomoce są przesłanki z art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jednolity: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.). Przepis ten definiuje tajemnicę przedsiębiorstwa (art. 11 ust. 4). Ma on zastosowanie również do osoby, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, przez okres trzech lat od jego ustania, chyba że umowa stanowi inaczej albo ustał stan tajemnicy (art. 11 ust. 2). Sąd Okręgowy przyjął, że pracownik objęty zakazem konkurencji nie może prowadzić działalności, która spełnia łącznie dwie przesłanki: jest działalnością konkurencyjną w sensie obiektywnym, tzn. działalnością, która narusza interes pracodawcy lub zagraża temu interesowi, a prowadzenie tej działalności, z mocy postanowień umowy, zostało uznane za zabronione. Działalność konkurencyjna to działalność wchodząca w przedmiot działania pracodawcy. Chodzi o działalność podstawową i uboczną, faktycznie wykonywaną i potencjalnie możliwą do wykonywania, samodzielnią (niepodporządkowane stosunki

umowne) i niesamodzielną (podporządkowane stosunki umowne), odpłatną i nieodpłatną, bezpośrednią i pośrednią, wykonywaną na określonym obszarze lub nieograniczoną terytorialnie. W pojęciu działalności konkurencyjnej mieści się przede wszystkim prowadzenie przez pracownika we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej działalności pokrywającej się choćby częściowo z przedmiotem działania pracodawcy, bez względu na jej rodzaj i bez względu na to, czy jest ona podejmowana w celach zarobkowych, czy nieodpłatnie. Poza tym pracownik pozostaje w stosunku konkurencji ze swoim pracodawcą, jeżeli wykonywane przez niego świadczenia są adresowane chociażby częściowo do tego samego kręgu odbiorców. Za prowadzenie działalności konkurencyjnej może być uznane także prowadzenie przedsiębiorstwa na rachunek innej osoby, występowanie w charakterze jej pełnomocnika (ewentualnie prokurenta) lub pośrednika czy doradcy. Najszersze granice zakazu konkurencji będą zawsze wyznaczone przez zakres rzeczywiście (a nie tylko potencjalnie) prowadzonej przez konkretnego pracodawcę działalności.

Sąd Okręgowy uznał, że działalność nosząca przedstawione powyżej cechy działalności konkurencyjnej została podjęta przez pozwaną. W § 2 aneksu do umowy o zakazie konkurencji z 30 października 2000 r. strony ustaliły zakres przedmiotowy i podmiotowy zakazu konkurencji - jako działalność konkurencyjną ustaliły działalność pracodawcy w dniu ustania stosunku zatrudnienia, a za podmiot prowadzący działalność konkurencyjną strony uznały podmiot prowadzący działalność pokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy w dniu ustania stosunku pracy. W załączniku nr 1 do umowy o zakazie konkurencji z 1 października 1999 r. określony został zakres działalności podlegający zakazowi konkurencji. Wymieniono w nim wszystkie rodzaje działalności prowadzonej przez powodową Spółkę. Aneksem nr 1 z 30 października 2000 r. (do umowy z 1 października 1999 r.) dodano w § 2 kolejne punkty, zobowiązujące pozwaną do zaniechania wszelkich działań mogących naruszyć interesy pracodawcy. Zgodnie z treścią § 1 aneksu do umowy o zakazie konkurencji z 30 października 2000 r. strony ustaliły przedmiot i zakres podmiotowy zakazu konkurencji i jako działalność konkurencyjną określiły „działalność pracodawcy w dniu ustania stosunku pracy”, a za podmiot prowadzący działalność konkurencyjną strony uznały „podmiot prowadzący działalność pokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy w dniu ustania stosunku pracy”. Zakaz konkurencji dotyczył zakresu czynności pozwanej w powodowej Spółce, a mianowicie działalności konsultingowej. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji przyjął nieprawidłowo, że zakaz

konkurencji dotyczył tylko zakresu czynności pozwanej w powodowej Spółce, a mianowicie działalności konsultingowej. Zdaniem Sądu drugiej instancji, strony podpisując umowę i aneksy do niej wyraziły jasno swoją wolę. Pozwana kwestionowała ważność umowy ze względu na nieprawidłowe sformułowanie klauzuli konkurencyjnej. Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 8 maja 2002 r., I PKN 221/01 (OSNP 2004 nr 6, poz. 98), w którym stwierdzono, że zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy określonego w przepisach prawa lub w postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot prawa, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodejmowania działalności niepokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy. Sąd Okręgowy podniósł, że w rozpoznawanej sprawie strony zakaz konkurencji odniosły do prowadzonej przez powódkę działalności w dacie rozwiązania stosunku pracy. Pozwana zatrudniona była w dacie rozwiązania stosunku pracy na stanowisku dyrektora do spraw marketingu, nie była szeregowym pracownikiem i miała dostęp z racji pełnionych obowiązków do wielu informacji związanych z działalnością powodowej Spółki. Pozwana zarzucała, że sformułowania umowy są zbyt szerokie i uniemożliwiały podjęcie przez nią zatrudnienia w wielu dziedzinach. Sąd Okręgowy przytoczył stanowisko Sądu Najwyższego (z powołanego wcześniej orzeczenia), zgodnie z którym istota umowy o zakazie konkurencji polega na tym, że pracownik zobowiązuje się do niepodejmowania działalności pokrywającej się - chociażby w części - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy, która to działalność naruszałaby interes pracodawcy lub mu zagrażała. Sąd Okręgowy podkreślił, że wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji obowiązku pracownika w postaci powstrzymania się od tego rodzaju działalności leży w interesie pracodawcy i jest zarazem - co wynika z istoty zakazu - ograniczeniem aktywności zawodowej pracownika. Z tego względu pogląd, że umowa o zakazie konkurencji stawia pracownika w mniej korzystnej sytuacji w porównaniu z tą, w której byłby, gdyby nie był związany takim zakazem, jest oczywisty. Nie można jednak na tej podstawie formułować twierdzenia o nieważności umowy.

W apelacji pozwana podnosiła, że nie posiadała dostępu do informacji szczególnie w rozumieniu art. 101² k.p., lecz tej okoliczności w toku postępowania nie udowodniła. Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06 (Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 371), w którym stwierdzono,

że umowa o zakazie konkurencji nie może być uznana za nieważną z tego względu, iż w swojej ocenie pracownik nie miał przymiotu osoby posiadającej dostęp do informacji określonych w art. 101² § 1 k.p. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być każdy pracownik, którego zasób wiedzy zostanie przez pracodawcę oceniony jako uzasadniający zawarcie takiej umowy.

Odnosząc się do twierdzeń skarżącej dotyczących zawartego w § 7 umowy warunku uzależniającego prawo do odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej od braku zgody pracodawcy na podjęcie działalności konkurencyjnej, Sąd drugiej instancji stwierdził, że prawidłowo Sąd pierwszej instancji przyjął, iż nie oznaczało to, że pozwana nie miała w chwili rozwiązania umowy o pracę zagwarantowanego odpowiedniego ekwiwalentu w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Sąd Okręgowy powołał się na uchwałę Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03 (OSNP 2004 nr 7, poz. 116), w której stwierdzono, że w razie niezgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101² § 1 k.p.) pracownikowi - zgodnie z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. Przytaczając obszernie fragmenty uzasadnienia tej uchwały Sąd Okręgowy stwierdził, że zawarta przez strony stosunku pracy na piśmie umowa prawa pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której strony nie określiły należnego pracownikowi odszkodowania (art. 101² § 1 k.p.), nie jest nieważna, gdyż przewidziane w tym przepisie zastrzeżenie stosowania jego § 2 i 3 gwarantuje pracownikowi - z mocy art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. - odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. W ocenie Sądu Okręgowego rozważania przedstawione w przytoczonej uchwale mają zastosowanie do sytuacji, gdy odszkodowanie należne pracownikowi uzależniono od spełnienia jakiegokolwiek innego warunku niż powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Pracownik ma w takiej sytuacji prawo do odszkodowania w wysokości wynikającej z Kodeksu pracy.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie mógł zostać uwzględniony jako argument wyłączający zasadność roszczenia okres prawie rocznej nieobecności pozwanej w pracy przed datą rozwiązania stosunku pracy (kiedy pozwana korzystała ze zwolnienia lekarskiego w związku z ciążą, a następnie - już po urodzeniu dziecka - z urlopu macierzyńskiego i wypoczynkowego). Zasady postępowania, strategia prowadzenia działalności, informacje o kontrahentach, sposoby opracowywania ofert, strategia

prowadzenia działalności gospodarczej są elementami względnie stałymi i ulegają tylko nieznacznym modyfikacjom. W ocenie Sądu Okręgowego, wiedza pozwanej uzyskana przed okresem nieobecności w pracy była wystarczająca do uznania, że dysponowała ona informacjami, które mogły zostać wykorzystane przy prowadzeniu działalności konkurencyjnej. Sąd stwierdził, że pozwana nie udowodniła, aby w okresie jej usprawiedliwionej nieobecności w pracy nastąpiły takie zmiany w działalności pozwanej, które zdezaktualizowałyby informacje uzyskane we wcześniejszym okresie zatrudnienia.

Odnosząc się do zarzutów apelacji dotyczących wysokości zasądzonej kary umownej Sąd drugiej instancji uznał, że nie zasługują one na uwzględnienie. Pozwana w apelacji podniosła, że wysokość przysługującego jej odszkodowania wyniosłaby około 18.000 zł; z tej przyczyny zasądzoną kwotę należało uznać jej zdaniem za wygórowaną. Sąd Okręgowy przyjął, biorąc pod uwagę przyznany fakt podjęcia przez pozwaną działalności konkurencyjnej w spółce Grupa Konsultingowa D. z powodu niewypłacenia jej odszkodowania, że roszczenie o odszkodowanie należało oceniać na podstawie art. 122 k.p., a więc na zasadach odpowiedzialności za szkodę w pełnej wysokości. Sąd pierwszej instancji przyjął, że powódka wykazała w toku postępowania poniesienie szkody w wysokości 30.378 zł. Kwota ta została w apelacji zakwestionowana. Sąd drugiej instancji stwierdził, że pozwana w piśmie procesowym z 2 marca 2006 r. podała, że wartość zleceń spółki założonej przez pozwaną, konkurencyjnej wobec powódki, uzyskanych u dotychczasowych klientów powódki w okresie objętym zakazem konkurencji, wynosiła 24.500 zł i doliczyć do niej można kwotę 16.050 zł wynikającą z pozyskanych w drodze przetargów nieograniczonych zleceń. Sąd Okręgowy podkreślił, że w piśmie tym pozwana nie dokonała rozliczenia kosztów uzyskania przychodu i nie wskazała na ustalenie sprzedaży w kwocie dochodu brutto, stąd zarzut pozwanej jest bezzasadny, ponieważ żaden przepis nie wyklucza takiego sposobu ustalenia szkody. Sąd Okręgowy stwierdził, że w orzecznictwie przyjmuje się, iż kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie przez pracownika zakazu konkurencji nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, PiZS 2006 nr 8). Jednak biorąc pod uwagę podstawy odpowiedzialności pracownika za naruszenie zakazu konkurencji w postaci winy nieumyślnej i winy umyślnej, w każdej sprawie należy dokonać oceny uwzględniającej wszystkie okoliczności sprawy, a w szczególności podstawy odpo-

wiedzialności. W ocenie Sądu drugiej instancji zasądzona kwota zrekompensowała szkodę, również z uwzględnieniem utraconych korzyści.

Zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 316 § 1 k.p.c. nie został uwzględniony, ponieważ Sąd pierwszej instancji wyjaśnił, dlaczego poczynił określone ustalenia dotyczące wysokości szkody i ujawnił przesłanki będące podstawą zmniejszenia wysokości zasądanego odszkodowania. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonując oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego niezgodnie z intencją skarżącej nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanej zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez pominięcie faktu, że przedmiot działalności konkurencyjnej został w klauzuli konkurencyjnej zbyt szeroko określony i niedoprecyzowany oraz uznanie, że pozwana miała dostęp do ważnych informacji we wszystkich dziedzinach objętych zakazem konkurencji, chociaż tak nie było, co miało istotny wpływ na wynik sprawy; b) art. 316 § 1 k.p.c., gdyż nie wzięto za podstawę orzekania stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, pomijając treść klauzuli konkurencyjnej, która zawiera zbyt szeroko określony i niedoprecyzowany przedmiot działalności konkurencyjnej, co miało wpływ na wynik sprawy; 2) naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 101¹ § 1 k.p., art. 101² § 1 k.p., poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz niezastosowanie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., w wyniku przyjęcia, że umowa o zakazie konkurencji zawarta pomiędzy powódką a pozwaną była ważna, gdyż przedmiot działalności konkurencyjnej został prawidłowo określony i pozwana miała dostęp do ważnych informacji we wszystkich dziedzinach objętych zakazem konkurencji; b) niewłaściwe zastosowanie art. 6 k.c., poprzez przyjęcie, że pozwana nie wykazała, iż nie miała dostępu do ważnych informacji, w rozumieniu posiadania ważnych informacji związanych z dziedzinami nieobjętymi zakresem jej działalności u powódki, czego powódka nie kwestionowała; c) niewłaściwe zastosowanie art. 101² § 1 i 3 k.p., niezastosowanie art. 58 § 1 i 3 k.c. i art. 94 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez przyjęcie, że umowa konkurencyjna zawarta pomiędzy powódką a pozwaną była ważna, bez względu na to, że odszkodowanie przysługujące na podstawie art. 101² § 1 k.p. było obostrzone warunkami zawieszającymi, od których spełnienia pracodawca uzależniał wypłacenie odszkodowania; d) niewłaściwe zastosowanie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez przyję-

cie, że w okolicznościach sprawy zasądzona na rzecz powódki kwota 35.000 zł jest adekwatna do okoliczności sprawy, podczas gdy faktycznie jest to kwota rażąco wygórowana w okolicznościach sprawy, które zostały przez pozwaną wykazane.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania lub ewentualnie uchylenie także wyroku Sądu Rejonowego Chorzowie z 24 lipca 2007 r. w całości i przekazanie temu Sądowi sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Uzasadniony jest przede wszystkim zarzut naruszenia art. 101² § 1 i 3 k.p. w związku z art. 94 k.c. i art. 58 § 1 k.c. oraz w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy przyjął - na wstępie swoich rozważań - że kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie było to, czy pozwana naruszyła zakaz konkurencji przewidziany w umowie z 1 października 1999 r. (zmienionej aneksem z 30 października 2000 r.). W związku z takim zdiagnozowaniem kwestii spornej, dominującą część swoich rozważań Sąd Okręgowy poświęcił analizie definicji pojęcia „działalność konkurencyjna” oraz ustaleniu i ocenie, czy pozwana podjęła i prowadziła po rozwiązaniu stosunku pracy działalność konkurencyjną w stosunku do strony powodowej. Tymczasem ta okoliczność została w istocie przyznana przez samą skarżącą (pozwaną), która nie kwestionowała, że po ustaniu stosunku pracy łączącego ją z powodową Spółką podjęła - jako wspólnik i członek zarządu Grupy Konsultingowej D. Spółki z o.o. w C. - działalność, którą można uznać za działalność konkurencyjną w stosunku do powodowej Spółki. Pozwana kwestionowała natomiast od początku procesu - i to była najważniejsza kwestia sporna - przede wszystkim ważność (a pośrednio skuteczność i moc wiążącą) samej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), i to z dwóch przyczyn: po pierwsze - w związku z nieprecyzyjnym, za szerokim, niejednoznacznym sformułowaniem przedmiotowego zakresu zakazu konkurencji (art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p.), po drugie - w związku z zastrzeżeniem w umowie warunku przeciwnego ustawie (w rozumieniu art. 94 k.c.) dotyczącego wypłacenia jej umówionego odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej.

Żadnej z tych podstawowych dla rozstrzygnięcia sprawy kwestii Sąd Okręgowy nie rozważył w stopniu pozwalającym na wydanie prawidłowego wyroku.

1. Zgodnie z art. 101² § 1 k.p., pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie tej określa się zakres przedmiotowy zakazu konkurencji, okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Skarżąca przedstawiła w skardze kasacyjnej zagadnienie prawne związane z wykładnią art. 101² § 1 k.p. w związku z art. 101¹ § 1 k.p. i art. 58 § 1 k.c., dotyczące sposobu określenia przez strony w umowie o zakazie konkurencji zakresu działalności konkurencyjnej oraz szczegółowości tego określenia, zwłaszcza w przypadku, gdy pracownik (niebędący członkiem zarządu spółki kapitałowej) zajmował się u pracodawcy tylko niektórymi dziedzinami stanowiącymi przedmiot jego działalności. Zagadnienie to sprowadza się do tego, czy w opisanej sytuacji wystarczy w umowie o zakazie konkurencji ogólnie podać, że działalnością konkurencyjną będzie każda działalność stanowiąca przedmiot działalności pracodawcy w dniu ustania stosunku pracy, czy też dla skuteczności umowy o zakazie konkurencji należy w niej szczegółowo wymienić, jakie konkretnie działania będą stanowiły działania konkurencyjne wobec pracodawcy, z zawężeniem tego zakresu do dziedzin, którymi pracownik u pracodawcy się zajmował i w związku z tym pozyskał ważne informacje.

Nie ulega wątpliwości, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) należy skonkretyzować zakres tego zakazu. Stopień konkretyzacji zakazu konkurencji może być różny, na przykład zależny od tego, jakie stanowisko pracy zajmował był pracownik w czasie zatrudnienia u byłego pracodawcy i jaki w związku z tym miał dostęp do szczególnie ważnych informacji. Można założyć, że im wyższe stanowisko pracownik zajmował i im szerszy miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, tym bardziej ogólny (mniej skonkretyzowany) może być przedmiot nałożonego nań zakazu konkurencji. W orzecznictwie przyjmuje się, że w przypadku osób wchodzących w skład organu osoby prawnej, mających dostęp do wszystkich informacji istotnych dla funkcjonowania pracodawcy, zakres zakazu konkurencji może być określony ogólnie, gdyż jego szczegółowe wskazanie groziłoby niebezpieczeństwem pominięcia istotnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 maja 2004 r., I PK 534/03, OSNP 2005 nr 5, poz. 63). W przypadku pozwanej nie można jednak

mówić o tym, że wchodziła ona „w skład organu osoby prawnej”, ponieważ nie była członkiem zarządu powodowej Spółki. Pełniła jednak w powodowej Spółce funkcje kierownicze, zajmując po kolei - w okresie od 1 października 1999 r. do 11 maja 2004 r. - stanowiska: specjalisty (głównego specjalisty) do spraw marketingu, zastępcy dyrektora do spraw marketingu, zastępcy dyrektora do spraw zakładów usług marketingowych, dyrektora do spraw marketingu. W załączniku nr 1 do umowy o zakazie konkurencji zawartej 1 października 1999 r. strony obszernie ustaliły „zakres działalności podlegającej zakazowi konkurencji”, opisując w wielu punktach, bardzo szczegółowo, czego zakaz ten dotyczy. W aneksie do umowy o zakazie konkurencji, przyjętym 30 października 2000 r., doszło do ogólnego zdefiniowania zakresu zakazu konkurencji, co stanowiło istotną zmianę treści umowy. Strony umowy przyjęły bowiem (w § 1 ust. 1), że „za działalność konkurencyjną uważa się działalność stanowiącą przedmiot działalności pracodawcy w dniu ustania stosunku pracy”. Tak ogólne sformułowanie zakresu zakazu konkurencji powinno być poddane analizie w kontekście celu i funkcji umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, po wcześniejszym ustaleniu (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jak same strony umowy rozumiały zakaz wynikający z aneksu.

Niewątpliwie odesłanie w art. 101² § 1 k.p. do odpowiedniego stosowania art. 101¹ § 1 k.p. oznacza, że koniecznym elementem treści umowy o zakazie konkurencji musi być określenie jego przedmiotowego zakresu. Stanowi on jeden z trzech przedmiotowo istotnych elementów konstrukcyjnych (*essentialia negotii*) klauzuli konkurencyjnej - obok terminu (okresu, na jaki zawierana jest umowa) oraz odszkodowania (jego wysokości). Należy opowiedzieć się za prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie prawa pracy rozumieniem wymagania określenia zakresu zakazu konkurencji jako zakresu skonkretyzowanego, nieograniczonego do powołania w umowie ogólnej formuły ustawowej albo do odwołania się ogólnie do przedmiotu działalności pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 98, z 19 maja 2004 r., I PK 534/03, OSNP 2005 nr 5, poz. 63, z 10 września 2004 r., I PK 592/03, OSNP 2005 nr 14, poz. 202, z 24 października 2006 r., II PK 39/06, OSNP 2007 nr 19-20, poz. 276).

Określenie zakresu (przedmiotu) zakazu konkurencji jest konieczne, nie można bowiem obarczać pracownika nadmiernymi ograniczeniami co do możliwości podjęcia pracy lub działalności gospodarczej, stanowiłoby to bowiem ograniczenie wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy (art. 65 ust. 1

Konstytucji RP) oraz wolności działalności gospodarczej (art. 20 Konstytucji RP). Pracodawca nie może więc w sposób dowolny określić zakresu zakazu konkurencji. Nie może być to zakres wykraczający poza przedmiot działalności pracodawcy. Zupełny brak określenia zakresu zakazu konkurencji powoduje nieważność umowy o zakazie konkurencji. Określenie zakresu przedmiotowego zakazu konkurencji w przypadku osoby pełniącej funkcję prezesa, wiceprezesa lub członka zarządu spółki kapitałowej prowadzącej duże przedsiębiorstwo o rozległym *spectrum* działalności z natury rzeczy będzie miało inny zakres, a w konsekwencji też przyjmie inny kształt formalny, niż w przypadku pracownika średniego szczebla bądź pracownika wykonawczego, mających dostęp do ważnych dla pracodawcy informacji, jednak zwykle w ograniczonym zakresie, dającym się łatwo sprecyzować. W przypadku osób wchodzących w skład organu osoby prawnej, które mają dostęp do wszystkich istotnych dla funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej informacji, zakres zakazu konkurencji trudno byłoby sformułować w postaci katalogu, gdyż groziłoby to niebezpieczeństwem pominięcia istotnych dla funkcjonowania danej jednostki organizacyjnej informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W przypadku pracowników zajmujących niższe szczeble w hierarchii stanowisk służbowych zakres zakazu konkurencji powinien być bardziej szczegółowy i odniesiony do informacji szczególnych, dostępnych temu konkretnemu pracownikowi w okresie zatrudnienia. Zakaz konkurencji jest ustanawiany w interesie pracodawcy. To pracodawca określa, jakie informacje uznaje za ważne dla siebie ze swojego (subiektywnego) punktu widzenia, jakie informacje powinny być chronione z punktu widzenia jego istotnych interesów. Pracodawca nie może pozostawić pracownika w niepewności co do tego, jaki jest zakres związania go zakazem prowadzenia działalności konkurencyjnej, a zatem, czy podjęcie określonej działalności będzie stanowiło naruszenie zakazu konkurencji.

W odniesieniu do sytuacji pozwanej powinna być dokonana szczegółowa analiza treści umowy o zakazie konkurencji oraz aneksu do niej w odniesieniu do określenia zakresu zakazu konkurencji. Ze wstępnej analizy dokonanej przez Sąd Okręgowy wynika, że zakres zakazu konkurencji został określony w umowie (nie można zatem przyjąć *ad hoc* bez szczegółowych rozważań, że umowa jest nieważna i nie wiąże stron); jednocześnie jednak określenie zakresu zakazu konkurencji w umowie jest bardzo ogólne. W każdym razie nie można twierdzić, że zakres ten w ogóle nie został określony. Pozostaje zatem dokonanie oceny, czy zakres zakazu konkurencji -

mimo ogólnego i szerokiego określenia - był dla pozwanej wiążący. Znaczenie dla tej oceny może mieć ustalenie, czy sposób określenia zakazu konkurencji umożliwił pozwanej (poprzez analizę dostępnych powszechnie dokumentów, w szczególności umowy Spółki, wpisanego do Krajowego Rejestru Sądowego przedmiotu jej działalności, dostępnych uchwał zebrania wspólników itd.) bez nadmiernego wysiłku ustalenie przedmiotu tej działalności w chwili ustania stosunku pracy oraz zakresu obowiązków nałożonych na nią umową o zakazie konkurencji.

2. Pozwana zarzuciła zawartej przez strony umowie nieważność w związku z warunkowym (w jej ocenie) ustaleniem odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Co do tej istotnej kwestii Sąd Okręgowy nie zajął w istocie zdecydowanego stanowiska. Zgodnie z art. 94 k.c., warunek niemożliwy, jak również warunek przeciwny ustawie lub zasadom współżycia społecznego pociąga za sobą nieważność czynności prawnej, gdy jest zawieszający; uważa się za nie zastrzeżony, gdy jest rozwiązujący. Pozwana twierdziła, że zawarty w § 7 ust. 3 umowy warunek zawieszający był przeciwny ustawie, ponieważ powodował zawieszenie wypłacania byłemu pracownikowi odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, co jest sprzeczne z art. 101² § 3 k.p. Sąd Okręgowy zarzut ten w swoich rozważaniach pominął, choć był on eksponowany w apelacji. Nie wiadomo, czy uznał ten zarzut za bezzasadny, ponieważ stosowny fragment umowy o zakazie konkurencji (§ 7 ust. 3 umowy, po zmianie wprowadzonej aneksem) nie zawiera warunku zawieszającego w rozumieniu art. 94 k.c., czy też taki warunek co prawda zawiera, ale jego zastrzeżenie nie powoduje nieważności umowy (lub tylko tego jej postanowienia umownego, które dotyczy odszkodowania) na podstawie art. 94 k.c., ponieważ nie jest on przeciwny ustawie, czy też do umowy wprowadzono warunek zawieszający, który jest przeciwny ustawie w rozumieniu art. 94 k.c., lecz nie powoduje to nieważności całej umowy, ponieważ miejsce nieważnego postanowienia umownego (zawierającego niedopuszczalny warunek zawieszający) zajmują odpowiednie regulacje ustawowe (np. wynikające z art. 101² § 3 k.p.); w tym ostatnim przypadku nie wiadomo, jakimi względami kierował się Sąd Okręgowy przyjmując, że ewentualny warunek zawieszający przeciwny ustawie nie wywołuje skutku nieważności czynności prawnej jako takiej.

W uzasadnieniu Sądu Okręgowego brak jest głębszych rozważań dotyczących analizy treści § 7 ust. 2, 3 i 4 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzuli konkurencyjnej), po zmianie wprowadzonej aneksem. Przewidywały

one, że: „Pracownik po rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy o pracę, zobowiązany jest do poinformowania Pracodawcy o dalszych planach zawodowych, przedstawiając szczegółowe warunki dalszego zatrudnienia” (§ 7 ust. 2), a „Dyrektor Generalny, w przypadku niewyrażenia zgody na podjęcie przez Pracownika zatrudnienia na podstawie umowy o pracę bądź innego stosunku prawnego lub działalności gospodarczej w zakresie działalności konkurencyjnej, zobowiązuje się do zapłaty Pracownikowi (w czasie obowiązywania klauzuli konkurencyjnej) odszkodowania karencyjnego, którego wysokość wynosi 50 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania klauzuli konkurencyjnej” (§ 7 ust. 3); „Po rozpatrzeniu złożonego przez Pracownika wniosku i wyrażeniu zgody na podjęcie przez niego działalności konkurencyjnej, Pracodawca zwolniony jest z płacenia w/w odszkodowania” (§ 7 ust. 4).

Strony wyraźnie różniły się w interpretacji przytoczonych postanowień umownych. Pozwana twierdziła, że zawierają one (przede wszystkim § 7 ust. 3 umowy) zastrzeżenie warunku zawieszającego ze skutkiem prawnym nieważności czynności prawnej, przewidzianym w art. 94 k.c. Strona powodowa twierdziła, że jest to szczegółowa regulacja dotycząca trybu i przesłanek skorzystania przez pracodawcę z umownie zastrzeżonego prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji, realizowanego w chwili ustania zatrudnienia i podejmowania przez pracownika innej pracy lub działalności gospodarczej (co miałyby wynikać z łącznej analizy § 7 ust. 2, 3 i 4). Między stronami istniał zatem zasadniczy spór co do rozumienia postanowień umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Spór ten wymagał dokonania przez Sąd Okręgowy wykładni (interpretacji) postanowień umowy, według dyrektyw wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej zawartych w art. 65 k.c., ponieważ bez tego nie można było w istocie rozstrzygnąć, jakiej treści umowę o zakazie konkurencji strony zawarły, jakie wynikały z niej uprawnienia i zobowiązania stron, czy zawierała ona warunek zawieszający dotyczący wypłaty pozwanej odszkodowania, czy przewidywała umowne prawo odstąpienia od umowy przez stronę powodową oraz tryb i przesłanki skorzystania z tego prawa. Zgodnie z art. 65 k.c. (mającym odpowiednie zastosowanie w odniesieniu do umów prawa pracy na podstawie z art. 300 k.p.), oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, a w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Sąd Okręgowy nie

rozważał (nie badał) sprawy w opisanym wyżej aspekcie. Interpretacji postanowień umowy o zakazie konkurencji (w jej pierwotnej wersji i po zmianach wprowadzonych aneksem) nie mógł dokonać Sąd Najwyższy, ponieważ ustalanie treści umowy należy przede wszystkim do sfery faktów, a nie sfery prawa, co wyklucza dokonywanie przez Sąd Najwyższy własnych ustaleń i rozważań w tym przedmiocie na etapie postępowania kasacyjnego (zwłaszcza że ustalenia te musiałyby być dokonane po raz pierwszy w postępowaniu kasacyjnym).

Co prawda, w skardze kasacyjnej nie zarzucono naruszenia art. 65 k.c. co jest jej wadą konstrukcyjną, ale zarzuty naruszenia art. 101² § 1 i 3 k.p., art. 94 k.c. i 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. były wystarczające do uwzględnienia skargi kasacyjnej.

Na marginesie należy zauważyć, że brak odniesienia się Sądu Okręgowego do apelacyjnego zarzutu dotyczącego zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji warunku zawieszającego (art. 94 k.c.) stanowi nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.). Rozpoznanie sprawy w granicach apelacji w rozumieniu art. 378 § 1 k.p.c. oznacza konieczność odniesienia się przez sąd apelacyjny do każdego z podniesionych przez apelującego zarzutów dotyczących prawa i faktów. Zagadnienia zakresu związania sądu odwoławczego granicami apelacji i konieczności rozpoznania wszystkich zarzutów apelacyjnych nie dotyczy natomiast art. 316 § 1 k.p.c., którego naruszenie zarzucono w skardze kasacyjnej. Jest to zarzut całkowicie chybiony - treść normatywna tego przepisu nakazuje uwzględnić przy orzekaniu (także przez sąd drugiej instancji) „stanu rzeczy” istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy, co obejmuje szeroko rozumiany stan faktyczny i stan prawny; nie odnosi się on natomiast do obowiązków sądu apelacyjnego dotyczących granic rozpoznania sprawy w postępowaniu apelacyjnym.

3. Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia art. 484 § 2 k.c. powiązany przez skarżącą z zasądzeniem od niej na rzecz powodowej Spółki rażąco wygórowanej kary umownej. Zarzutu tego nie można podzielić, biorąc pod uwagę ustalenia Sądu Okręgowego co do rozmiaru szkody poniesionej przez stronę powodową. Co prawda, ustalenia Sądu Okręgowego co do tego istotnego faktu nie są jednoznaczne (uzasadnienie zaskarżonego wyroku w tej części jest niezupełnie jasne), jednak ogólna formuła - zastosowana na samym wstępie uzasadnienia - przejęcia ustaleń Sądu Rejonowego i przyjęcia tych ustaleń za własne pozwala na uznanie, że Sąd Okręgowy przejął ustalenie co do powstania szkody w wysokości 30.378 zł. Pozwana w skardze kasacyjnej zakwestionowała ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego co do

rozmiaru szkody wyrządzonej stronie powodowej przez podjęcie przez nią działalności konkurencyjnej, ale zarzut ten jest nieskuteczny w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ Sąd Najwyższy nie może rozpoznawać zarzutów kwestionujących bezpośrednio dokonanie ustaleń faktycznych. Rozmiaru szkody (jej istnienia) nie reguluje przy tym art. 484 § 2 k.c. (a pozwana podnosi w skardze kasacyjnej naruszenie tylko tego przepisu w kontekście zasądzonego od niej „rażąco wygórowanego” odszkodowania), lecz zupełnie inne przepisy Kodeksu cywilnego (których naruszenia nie zarzucono w skardze kasacyjnej). Nie można przez zarzut naruszenia art. 484 § 2 k.c. kwestionować niewykazania (nieudowodnienia) przez stronę powodową rozmiaru szkody. Przepis ten stanowi dosłownie, że jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Sąd Okręgowy ustalił (za Sądem Rejonowym), że podjęcie przez pozwaną działalności konkurencyjnej wiązało się z poniesieniem przez stronę powodową określonej szkody. Nawet jeżeli ustalenie to jest oderwane od realiów rozpoznawanej sprawy, co starała się wykazać pozwana w skardze kasacyjnej, to jest wiążące w postępowaniu kasacyjnym. A w odniesieniu do tego ustalenia miarkowanie kary umownej do kwoty 35.000 zł nie może być uznane za naruszające art. 484 § 2 k.c.

Powyższe rozważania, dotyczące rozmiaru szkody i wysokości należnego stronie powodowej odszkodowania oraz ewentualnie rażąco wygórowanej kary umownej, okażą się aktualne tylko w sytuacji ustalenia i oceny - przy ponownym rozpoznaniu sprawy - że umowa o zakazie konkurencji była ważna, prawnie wiążąca, a pozwana rzeczywiście ją naruszyła.

Zarzut naruszenia art. 233 §1 k.p.c. w ogóle uchyla się spod kontroli Sądu Najwyższego. Przepis ten dotyczy bezpośrednio sposobu dokonywania przez sąd orzekający oceny materiału dowodowego. Tymczasem, zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c. W ocenie Sądu Najwyższego zgromadzony w sprawie obszerny i bogaty materiał dowodowy jest wystarczający do wydania orzeczenia przez Sąd Okręgowy, bez konieczności przekazywania sprawy do rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

=====