

# 2 orzecznictwa Sądu Najwyższego

**Dr Eliza Maniewska**

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

## Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia cywilnoprawnego

Non-competition after termination of civil-law employment

### Streszczenie

Autorka referuje orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące dopuszczalności ustanowienia i warunków zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Szczegółowo przedstawia najnowszy judykat Sądu Najwyższego odnoszący się do wliczania odszkodowania z tego tytułu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

### Słowa kluczowe

umowa o świadczenie usług na warunkach zlecenia, zakaz konkurencji, odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji, podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne

JEL: K31

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jednolicie przyjmuje się dopuszczalność umownego ustanowienia zakazu konkurencji po rozwiązaniu umowy cywilnej o świadczenie usług (co obejmuje m.in. samozatrudnionych), do której na podstawie art. 750 k.c. stosuje się przepisy o umowie zlecenia. Wynika to ze swobody umów (art. 353<sup>1</sup> k.c.), a zakaz ten nie narusza natury umowy o świadczenie usług (por. wyroki SN z 11 stycznia 2007 r., II CSK 400/06, LEX nr 610076 i z 5 grudnia 2013 r., V CSK 30/13, LEX nr 1422123).

Natomiast w odniesieniu do zagadnienia, czy dopuszczalne jest ustanowienie zakazu konkurencji po rozwiązaniu umowy bez wynagrodzenia dla osoby nim objętej, orzecznictwo podlegało ewolucji. Jak wskazuje K. Jaśkowski (Jaśkowski, 2021, s. 728–729), początkowo — w wyroku z 11 września 2003 r., III CKN 579/01, OSNC 2004/10/167 — Sąd Najwyższy uznał to za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i przez to nieważne na mocy art. 58 § 2 k.c. Uzasadniając ten pogląd Sąd Najwyższy odwołał się do art. 101<sup>2</sup> k.p. przewidującego możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy tylko za zapłatą odszkodowania. W okresie późniejszym przeważał jednak pogląd przeciwny. W wyroku z 5 grudnia 2013 r., V CSK 30/13, Sąd Najwyższy uznał za możliwe ustanowienie na podstawie art. 353<sup>1</sup> k.c. zakazu konkurencji po rozwiązaniu umowy bez wynagrodzenia i nawet z obowiązkiem zapłaty kary umownej w razie jego nieprzestrzegania przez osobę objętą zakazem. Stwierdził przy tym, że brak regulacji tego zagadnie-

### Abstract

The author presents the jurisprudence of the Supreme Court on the admissibility and conditions of non-competition after termination of employment under a mandate contract or services contract, to which the provisions on mandate apply. She presents in detail the latest judicature of the Supreme Court relating to including the compensation in this respect in the calculation base for social security and health insurance contributions.

### Keywords

services contract under the terms of the mandate, non-competition clause, non-competition compensation, basis for calculating social and health insurance contributions

nia w kodeksie cywilnym świadczy o woli ustawodawcy dopuszczenia szerokiego zakresu swobody kontraktowej, która umożliwia ukształtowanie umowy w sposób odpowiadający celowi gospodarczemu i indywidualnym interesom stron. W wyroku z 19 listopada 2015 r., IV CSK 804/14 (LEX nr 1943224) stwierdził — z powołaniem się na wcześniejsze orzecznictwo dotyczące art. 353<sup>1</sup> k.c. — iż z tego przepisu wynika przyzwolenie na nierówność stron umowy, nieekwiwalentność ich sytuacji prawnej; ze względu na to, że wynika ona z woli stron, zasadniczo nie wymaga istnienia okoliczności, które tę nierówność miałyby usprawiedliwiać. Dotyczy to także dopuszczalności zawarcia w umowie tzw. klauzuli konkurencyjnej bez ekwiwalentu. Sąd Najwyższy zastrzegł przy tym, że umowa obiektywnie niekorzystna dla jednej ze stron zasługuje na negatywną ocenę moralną, która prowadzi do uznania jej za sprzeczną z zasadami współzycia społecznego, wtedy gdy do ukształtowania stosunku prawnego w sposób wyraźnie krzywdzący doszło przy wykorzystaniu przez drugą stronę silniejszej pozycji, a więc pod presją faktycznej przewagi kontrahenta (por. także wyrok SN z 19 czerwca 2015 r., IV CSK 590/14, LEX nr 1797961).

Kolejna kwestia wymagająca wypowiedzi Sądu Najwyższego dotyczyła ujawnionej w praktyce wątpliwości, czy przewidziane umową odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia cywilnoprawnego stanowią podstawę składek na ubezpieczenia społeczne i ubezpieczenie zdrowotne.

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w odpowiedzi na wniosek płatnika składek o pisemną interpretację przepisów stanął bowiem na stanowisku, że odszkodowania te stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne i zdrowotne.

Sąd Najwyższy podzielił to stanowisko w wyroku z 13 lipca 2022 r., II USKP 228/21 (niepubl.).

Przypomnijmy zatem, że przepis art. 21 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. 2022 poz. 1009 ze zm.) stanowi, że minister właściwy do spraw zabezpieczenia społecznego określa, w drodze rozporządzenia, szczegółowe zasady ustalania podstawy wymiaru składek, z uwzględnieniem ograniczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1, oraz wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych rodzajów przychodów. Na tej podstawie zostało wydane rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U. 2017 poz. 1949 ze zm.). W myśl § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia podstawy wymiaru składek nie stanowią przychody: odszkodowania wypłacone byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> kodeksu pracy. Natomiast w myśl regulacji zawartej w § 5 ust. 2 rozporządzenia przepisy § 2-4 stosuje się odpowiednio przy ustalaniu podstawy wymiaru składek członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych i spółdzielni kółek rolniczych oraz osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

*Ad casum* sąd drugiej instancji uznał, że w wydanej interpretacji organ rentowy błędnie przyjął, że § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia należy stosować ściśle, bez możliwości rozszerzenia jego stosowania do innych osób zatrudnionych na podstawie umów cywilnoprawnych, a więc że ma zastosowanie tylko do odszkodowań wypłaconych byłym pracownikom na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> kodeksu pracy. Organ rentowy pominął bowiem odesłanie do stosowania § 2 ust. 1 pkt 4, zawarte w § 5 ust. 2 pkt 2 rozporządzenia, do osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do których stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Według sądu odwoławczego regulacja prawna zawarta w tych przepisach nie budzi wątpliwości w zakresie jej wykładni. Sąd zauważył, że § 5 ust. 2 rozporządzenia został zmieniony poprzez nadanie mu treści wyżej przytoczonej, na mocy rozporządzenia z 9 lipca 2010 r. (Dz.U. nr 127 poz. 860), które weszło w życie od 1 sierpnia 2010 r. Zmiana ta nastąpiła po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 16 lutego 2010 r., P 16/09 (OTK-A 2010/2/12), który stwierdził, że § 2 ust. 1 pkt 6 rozporządzenia, przez to, że nie dotyczy zleceniobiorców, w zakresie wartości świadczeń rzeczowych wynikających z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ekwiwalentów za te świadczenia, a także ekwiwalentów pieniężnych za pranie odzieży roboczej, używanie odzieży i obuwia własnego zamiast roboczego, jest niezgodny z art. 92 ust. 1 Konstytucji

RP. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, powyższy wyrok Trybunału Konstytucyjnego ma odpowiednie zastosowanie do wyłączenia z podstawy wymiaru składek przychodu w postaci odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, wypłaconego zleceniobiorcom i innym osobom wykonującym pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej, po ustaniu wspólpracy. Według Sądu nie ma podstaw do odmiennego traktowania różnych grup ubezpieczonych — pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę oraz osób wykonujących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych, i w związku z tym do różnicowania ich sytuacji prawnej w zakresie wyłączeń z podstawy wymiaru składek odszkodowań wypłacanych z tytułu zakazu konkurencji.

Sąd Najwyższy zakwestionował prawidłowość tej argumentacji, wskazując, że zmiana stanu prawnego po wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 16 lutego 2010 r. i wprowadzona przez prawodawcę w rozporządzeniu z 9 lipca 2010 r. bynajmniej nie oznacza, iż wszystkie wyłączenia z podstawy wymiaru składek ustanowione dla pracowników stosuje się również do zleceniobiorców. Zwrot „stosuje się odpowiednio”, użyty w § 5 ust. 2 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r., na gruncie języka prawa (ustawy) przesądza o stosowaniu odnośnych przepisów bez żadnych zmian do innego zakresu odniesienia bądź stosowanie ich z pewnymi zmianami, bądź też niestosowanie tych przepisów do innego zakresu odniesienia. Tytułem przykładu można wskazać na regulację z art. 397 § 2 k.p.c. w zw. z art. 386 § 5 k.p.c. i wykładnię dotyczącą zwrotu „stosuje się odpowiednio” przedstawioną w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z 23 sierpnia 2006 r., III CZP 56/06, OSNC 2007/3/43 (podobnie w uchwale 7 sędziów z 30 stycznia 2001 r., I KZP 50/00, OSNKW 2001/3-4/16).

Zdaniem Sądu Najwyższego, w analizowanej sprawie problem odpowiedniego stosowania określonej regulacji nie jest aktualny z następujących przyczyn. Podstawowa, negatywna przesłanka wynika z samej treści § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, albowiem przepis ten ściśle indywidualizuje umowę o zakazie konkurencji i zawęża ją tylko do regulacji prawa pracy. Chodzi wszak tylko o umowę o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> kodeksu pracy. Tak ściśle zawężenie podmiotowe i przedmiotowe nie pozwala na stosowanie tej regulacji do osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Punktem odniesienia nie jest umowa o zakazie konkurencji, lecz tylko ściśle określona umowa o zakazie konkurencji z art. 101<sup>2</sup> k.p. Umowa ta ma zastosowanie tylko na gruncie stosunku pracy. Oznacza to, że może być zawarta tylko między pracodawcą a pracownikiem. Umowa o zakazie konkurencji z art. 101<sup>2</sup> k.p. nie może być zawarta między zleceniodawcą a zleceniobiorcą. W ramach swobody umów prawa cywilnego (art. 353<sup>1</sup> k.c.) strony mogą zawierać umowy o zakazie konkurencji, jednak nie będzie to umowa z art. 101<sup>2</sup> k.p., gdyż tę mogą zawrzeć tylko strony stosunku pracy. Nawet gdy zleceniodawca i zleceniobiorca zawrą taką umowę na wzór umowy z art. 101<sup>2</sup> k.p., to będzie to umowa prawa cywilnego, czyli nadal odręb-

na od umowy z art. 101<sup>2</sup> k.p. Podstawą oceny wykonania umowy cywilnej będą przepisy prawa cywilnego (art. 471 k.c.).

Ta odrębność podmiotowa i zakresowa przedmiotu regulacji z § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia uzasadnia stwierdzenie, że pytanie o odpowiednie jej stosowanie do zleceniobiorców staje się bezprzedmiotowe. Potwierdzają to dalsze argumenty systemowe. W systemie prawa cywilnego nie stosuje się przepisów prawa pracy do umów zlecenia. Nie występuje tu więc regulacja odwrotna do rozwiązania przyjętego w art. 300 k.p. Zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Nie ma natomiast regulacji, że do zlecenia stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu pracy. Przeciwnie, występuje odrębność umów prawa cywilnego (por. art. 22 § 1<sup>2</sup> k.p.). Odrębności tej nie znoszą regulacje o obowiązkach z zakresu bhp ciążyących na pracodawcy wobec osób zatrudnionych na innej podstawie niż stosunek pracy. Przykładem może być art. 304<sup>1</sup> k.p., który leżał u podstaw wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 16 lutego 2010 r., P 16/19. Przepis ten stanowił łącznik sytuacji zleceniobiorcy i sytuacji pracownika, wynikający z prawa materialnego, który składał się na stwierdzenie niekonstytucyjności regulacji rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe tylko w określonym zakresie. Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego i wprowadzeniu zmian do rozporządzenia nie ma podstaw do stosowania wprost czy odpowiednio wszystkich wyłączeń z podstawy wymiaru składek pracownika do podstawy wymiaru składek zleceniobiorcy albo zatrudnionych na podstawie innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. Nie wszystkie świadczenia, które przysługują pracownikowi, są takie same u zleceniobiorcy. Różnią się ze względu na materialne regulacje prawa pozytywnego i łączone z nimi stany faktyczne. Przykładowo niektóre świadczenia przysługują tylko pracownikowi (choćby odszkodowania z tytułu niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy — § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia).

Taka sama odrębność zatrudnienia pracowniczego i zatrudnienia na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której stosuje się przepisy dotyczące zlecenia, występuje również na gruncie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych. Potwierdza to wyjątkowa regulacja z art. 8 ust. 2a tej ustawy o jednym pracowniczym tytule podlegania ubezpieczeniom społecznym, która w zakresie materialnym nie likwiduje jednak odrębności umowy prawa cywilnego (zlecenia, dzieła). Skoro na poziomie ustawy (kodeksu cywilnego, kodeksu pracy, ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) umowa o pracę jest umową odrębną od umowy zlecenia, to nie ma podstaw do innej wykładni przepisów rozporządzenia wykonawczego

z 18 grudnia 1998 r. do ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Uzasadnione jest zatem stwierdzenie, że do cywilnej umowy dotyczącej zakazu konkurencji i ustalającej odszkodowanie nie stosuje się przepisów o umowie o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> k.p. Konsekwentnie tak samo należy ocenić odrębność odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji jako podstawy składki, czyli że przepis § 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. obejmuje tylko odszkodowania wypłacone byłym pracownikom po rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> k.p., i nie ma zatem zastosowania przy ustalaniu podstawy wymiaru składek osób wykonujących pracę na podstawie umowy zlecenia albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z kodeksem cywilnym stosuje się przepisy dotyczące zlecenia.

W tym przypadku odniesieniem nie jest regulacja z innej ustawy, tylko regulacja z tego samego rozporządzenia. Skoro prawodawca w ramach tego samego aktu prawnego (rozporządzenia) jednoznacznie wyodrębnia i ściśle konkretyzuje określone świadczenie, czyli odszkodowanie wymienione w § 2 ust. 1 pkt 4, to potwierdza, że jego wolą jest wyłączenie z podstawy wymiaru składek tylko odszkodowania na podstawie umowy o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> k.p. Taki zapis uprawnia do stwierdzenia, że wyłączenie z podstawy wymiaru składek jest zawężone tylko do tego odszkodowania i nie przenosi się na inne odszkodowania z zakazu konkurencji wynikające z umów prawa cywilnego. Taka wola prawodawcy nie koliduje, a jest zgodna z powszechną oceną o odrębności umów prawa cywilnego od umów prawa pracy jako tytułów zatrudnienia i podlegania ubezpieczeniom społecznym na gruncie źródeł prawa materialnego (kodeksu pracy, kodeksu cywilnego) oraz ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Zdaniem Sądu Najwyższego ta różnica i odrębności mogą stanowić też punkt wyjścia dla odpowiedzi na zarzuty o nierównym traktowaniu lub dyskryminacji. Analizę prawną w tej sprawie wyznacza przedmiot sporu dotyczący samej interpretacji obowiązującego prawa pozytywnego.

Podstawę wymiaru składek stanowi przychód, natomiast wyłączenia z podstawy wymiaru składek niektórych rodzajów przychodów na podstawie ustawowej delegacji z art. 21 ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych określa art. 2 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. Jak wskazano, nie wszystkie zwolnienia przysługujące pracownikom mają zastosowanie do zleceniobiorców oraz do innych osób wymienionych w § 5 rozporządzenia. Zakaz konkurencji jest częścią całego zobowiązania a nie samodzielnym tytułem podlegania ubezpieczeniom społecznym. Jeśli jest częścią umowy cywilnej, to przychód z tej umowy, czyli również z zakazu konkurencji, stanowi podstawę składek.

## Bibliografia/References

Jaśkowski, K. (2021). W K. Jaśkowski & E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem*. Wolters Kluwer Polska.