

**Wyrok z dnia 7 sierpnia 2001 r.**

**I PKN 563/00**

**1. Postanowienia umowy o pracę dotyczące wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą w zakładach sfery publicznej mogą być przez pryzmat zasad współżycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 KC w związku z art. 13, 18 i 300 KP).**

**2. Zapewnienie pracownikowi odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w okresie trzech pierwszych miesięcy wypowiedzenia ustalonego umownie na sześć miesięcy, z równoczesnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy, jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.**

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski, Sędziowie SN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 sierpnia 2001 r. sprawy z powództwa Nemezjusza P. przeciwko Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych S.A. w W. o wynagrodzenie i odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 30 maja 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 16 września 1999 r. [...], wydanym po ponownym rozpoznaniu sprawy, oddalił powództwo Nemezjusza P. przeciwko pozwanemu Powszechnemu Zakładowi Ubezpieczeń S. A. w W. o wynagrodzenie za pracę i odszkodowanie, zasądzając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 4500 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu. W

motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Pomiędzy powodem, zatrudnionym w PZU S.A. w W. od dnia 1 kwietnia 1997 r. na stanowisku dyrektora Biura Zarządzania Zasobami Ludzkimi oraz Janem M. - ówczesnym prezesem Zarządu tej Spółki, upoważnionym do jednoosobowego działania, została w dniu 3 października 1997 r. w godzinach popołudniowych zawarta z mocą od pierwszego dnia tego miesiąca nowa umowa o pracę, znacznie korzystniejsza od poprzedniej. Z treści tej umowy wynika, że okres jej wypowiedzenia wynosi 6 miesięcy, przy równoczesnym zwolnieniu powoda z góry od obowiązku świadczenia pracy. Powód uzyskał też prawo do odszkodowania w trzymiesięcznym okresie zakazu zajmowania się interesami konkurencyjnymi wobec byłego pracodawcy. Te klauzule umowy miały na celu zatrzymanie powoda jako pracownika szczególnie cennego ze względu na posiadaną wiedzę oraz dysponowanie informacjami przydatnymi dla konkurencyjnych towarzystw ubezpieczeniowych. Sąd Okręgowy uznał jednak, że ze względu na złą kondycję finansową pozwanej i nadmierne uprzywilejowanie pracownika doszło tym sposobem do naruszenia zasad współżycia społecznego, co na podstawie art.58 § 2 KC doprowadziło do nieważności umowy. Sąd Okręgowy oddalił więc powództwo, powołując się także na wytyczne zawarte w uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego z dnia 24 lutego 1999 r.

W uwzględnieniu apelacji wniesionej od tego orzeczenia przez powoda, Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 30 maja 2000 r. [...] zmienił zaskarżone rozstrzygnięcie w ten sposób, że zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 69.866, 64 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 23 lutego 1998 r. oraz kwotę 14.503 zł. tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje. Sąd Apelacyjny podniósł w szczególności, iż wytyczne zamieszczone w orzeczeniu uchylającym sprawę do ponownego rozpoznania wytyczały kierunek uzupełniającego postępowania dowodowego, lecz w żadnym razie nie miały „narzucać sposobu rozstrzygnięcia problemów wynikających z istoty niniejszej sprawy, a tym bardziej doprowadzić do uznania, że wyłącznie zasady współżycia społecznego stanowią decydującą podstawę oceny treści umowy o pracę datowanej na dzień 1 października 1997 r. i związanych z nią roszczeń”. Dodatkowy materiał dowodowy zebrany przez Sąd Okręgowy wskazuje zresztą, że sporna umowa została rzeczywiście zawarta przez prezesa Jana M., który miał należyte umocowanie, więc chodzi tu o czynność prawnie skuteczną, zaś jej warunki, choć bardziej korzystne od unormowań

Kodeksu pracy, nie mogą być kwalifikowane jako naruszające prawo lub zasady współżycia społecznego (art.58 § 2 KC w związku z art.300 KP). Rozwiązania te, których autorem był prezes Jan M., miały bowiem na celu zatrzymanie kadry w Spółce, zwłaszcza w sytuacji powstawania w owym czasie konkurencyjnych firm ubezpieczeniowych. Kondycja finansowa pozwanej pozwalała w ocenie prezesa Jana M. na tego rodzaju zmiany umów o pracę nie tylko powoda, ale również innych (łącznie siedmiu) osób zatrudnionych na wysokich stanowiskach, istotnych dla prawidłowego funkcjonowania Spółki. W stosunku do innych osób umowy takie nie były kwestionowane, zwłaszcza że podobne warunki są oferowane w innych firmach ubezpieczeniowych. „Równie istotną sprawą był zakaz podejmowania pracy w firmach konkurencyjnych i związane z tym odszkodowanie, mające obligować do powstrzymania się od podjęcia takiej pracy, podobnie jak wydłużenie okresu wypowiedzenia do 6 miesięcy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (prezes Jan M. korzystał z jeszcze dłuższego okresu wypowiedzenia) – co miało zabezpieczyć przenoszenie pewnych rozwiązań i wiadomości związanych z interesami, funkcjonowaniem i tajemnicą handlową byłego pracodawcy”. Sąd zauważył też, że tzw. umowa menedżerska zawarta z powodem w dniu 3 października 1997 r. „stanowiła pierwszą z tego rodzaju umów zawieranych przez stronę pozwaną, a wynagrodzenie powoda było porównywalne z wynagrodzeniem innych pracowników kadry kierowniczej”. Co prawda strona pozwana twierdziła, że praca powoda nie przyniosła spodziewanych efektów, zaś ówczesna kondycja ekonomiczna Spółki okazała się zła i poniosła ona znaczne straty, więc nie stać jej było na tego rodzaju rozwiązania, lecz nie może to być – zdaniem Sądu – „okolicznością obciążającą powoda, skoro decyzje w sprawach finansowo-kadrowych Spółki podejmował zarząd i jego prezes”. Zgodnie z art.18 § 1 KP postanowienia umów o pracę nie mogą być dla pracownika jedynie mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. Innymi słowy, klauzule umowy mogą być dla zatrudnionego bardziej korzystne i na przykład wprowadzać dłuższy okres wypowiedzenia, chyba że „tego typu rozwiązanie zostałoby na pracowniku wymuszone i miało w swojej istocie zabezpieczać jedynie interes zakładu pracy, a taka sytuacja nie ma miejsca w niniejszej sprawie”. W umowie z dnia 1 października 1997 r. strony ustaliły też, że powód, jako osoba mająca dostęp do informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy (art.101<sup>2</sup> § 1 KP), jest obowiązany powstrzymać się od zajmowania interesami konkurencyjnymi, za co otrzyma odszkodowanie za okres 3 miesięcy, które w przypadku naruszenia tego zakazu podlega zwrotowi ( § 11 pkt 2 i 3 umowy).

„Zawarcie więc tego rodzaju postanowień nie było sprzeczne z przepisami kodeksu pracy, a wręcz przeciwnie, pracodawca miał prawo zabezpieczyć swoje interesy i przepisy art.101<sup>1-4</sup> KP wskazywały formę i sposób ich zabezpieczenia”.

Kasację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art.18 KP i art.58 KC związku z art.300 KP, jak również art.101<sup>2</sup> § 1 KP przez przyjęcie, iż pozwany pracodawca „ma obowiązek wypłacić powodowi brakujące wynagrodzenie za 5 miesięcy okresu wypowiedzenia oraz odszkodowanie równe wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Na tej podstawie strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego orzeczenia przez oddalenie powództwa, przy nakazaniu powodowi zwrotu spełnionego świadczenia albo o przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania. Skarżąca domagała się też zasądzenia zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu skargi twierdzi się, że wydłużenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę do 6 miesięcy jest dla pracownika korzystne tylko wtedy, gdy oświadczenie o wypowiedzeniu składa pracodawca. Jeżeli wypowiedzającym umowę jest natomiast pracownik, to wydłużenie okresu wypowiedzenia jest sprzeczne z zasadą niezmienności przepisów prawa pracy (art.18 § 1 KP), co zgodnie z zasadą automatyzmu przewidzianą w § 2 tego przepisu sprawia, że wypowiedzeniowa klauzula umowy zostaje zastąpiona przez regulację z art. 36 § 1 KP (konkretnie przez pkt 2 tego przepisu). Skarżąca uważa ponadto, że sprzeczne z naturą stosunku pracy, a w konsekwencji nieważne jest zwolnienie pracownika z góry w przedłużonym okresie wypowiedzenia z obowiązku i zarazem prawa do świadczenia pracy (art. 29 § 1 KP w związku z art.58 § 1 KC i w związku z art.300 KP). W motywach skargi kasacyjnej podniesiono także, że wbrew stanowisku przyjętemu przez Sąd Apelacyjny nie podlegają w przedmiotowej sprawie zastosowaniu przepisy o zakazie konkurencji. Przepis art.101<sup>1</sup> §1 KP nie ma zastosowania dlatego, że zakaz konkurencji nie został sporządzony w formie odrębnej umowy. Natomiast przepis art.101<sup>2</sup> § 1 KP, dotyczący zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie odnosi się do przedmiotowej umowy, gdyż postanowienie jej § 11 przewiduje odszkodowanie za niepodejmowanie działalności konkurencyjnej jeszcze w okresie wypowiedzenia, a więc w czasie trwania stosunku pracy, kiedy to każdy pracownik powinien świadczyć pracę na rzecz macierzystego pracodawcy i zaniechać wyrządzania mu szkody. W konkluzji swych wywodów skarżąca wyraża pogląd, że kwestionowane klauzule spornej umowy uza-

sadniają uznanie jej w całości za sprzeczną z zasadami współżycia społecznego, a tym samym nieważną (art. 58 § 2 KC).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie, chociaż nie wszystkie podniesione w niej zarzuty okazały się usprawiedliwione. Trafny jest zarzut niewłaściwego zastosowania przepisu art. 101<sup>2</sup> § 1 KP, przewidującego zawieranie umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na stanowisku zapewniającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby pracodawcę narazić na szkodę. Sąd Apelacyjny uznał bowiem, że postanowienie § 11 spornej umowy ma w świetle powołanego przepisu charakter takiej klauzuli konkurencyjnej. Tymczasem § 11 nosi wprawdzie tytuł „zakaz konkurencji”, lecz odwołuje się do okresu wypowiedzenia umowy („w przypadkach określonych w § 10 ust. 4 i 5”, aczkolwiek ust. 4 dotyczy rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron, zaś przepis ust. 5 w ogóle nie istnieje), tzn. do fazy trwania stosunku pracy. W tym czasie pracownik jest zobowiązany i zarazem uprawniony do wykonywania pracy (art. 22 § 1 KP), przy czym świadczenie swoje powinien spełniać z dbałością o dobro pracodawcy, łącznie z respektem dla jego tajemnic, których ujawnienie mogłoby go narazić na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Z tego tytułu pracownik ma „tylko” roszczenie o umówione wynagrodzenie za pracę i nie może się od pracodawcy domagać ponadto „odszkodowania” za zaniechanie prowadzenia niedozwolonej skądinąd działalności konkurencyjnej, której zakres strony mogą skonkretyzować „w odrębnej umowie” (art. 101<sup>1</sup> § 1 KP).

Powyższej oceny nie zmienia postanowienie § 10 ust. 3 przedmiotowej umowy, że w okresie wypowiedzenia powód jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Takie zwolnienie nie prowadzi bowiem do zakończenia stosunku pracy. Stosunek ten trwa zatem jeszcze przez okres wypowiedzenia, który strony – przy powołaniu się na „kontakt ze sprawami objętymi tajemnicą służbową i handlową” - wydłużyły w § 10 ust. 2 do sześciu miesięcy. W okresie tym powód pozostawał więc z pozwaną Spółką w stosunku pracy, który poza obowiązkiem faktycznego wykonywania umówionych czynności obejmował wszystkie inne elementy tego typu zobowiązania, zwłaszcza powinności o charakterze zaniechania, np. powstrzymania się od wykonywania dodatkowych zajęć, szczegółowo i restrykcyjnie określonych w § 5 umowy, czy też powstrzymania się od rozpowszechniania informacji stanowiących przedmiot

tajemnicy służbowej i handlowej, sprecyzowanej w § 6 ust.1 umowy i zarazem - bez jakichkolwiek czasowo-terytorialnych ograniczeń – rozciągniętej na okres po rozwiązaniu bądź wygaśnięciu umowy. Powód miał więc w umowie zagwarantowane nie tylko prawo do półrocznego, płatnego zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy, ale także „przez okres pierwszych trzech miesięcy trwania okresu wypowiedzenia” prawo do równoczesnego „odszkodowania w wysokości przeciętnego wynagrodzenia”, obliczonego z uwzględnieniem wszystkich składników płacowych, pobranych przez zainteresowanego we wskazanym przezeń okresie trzech miesięcy poprzedzających wypowiedzenie (§ 11 ust.2 umowy ). Na tle przedmiotowej umowy nie jest zresztą jasne, co się miało dzieć po upływie owych trzech pierwszych miesięcy wypowiedzenia, a więc czy powód mógł już wtedy podejmować dowolne zajęcia dodatkowe, czy też do momentu ustania stosunku pracy musiał się nadal, choć bez żadnego „ekwiwalentu” ze strony pracodawcy, powstrzymać od działalności konkurencyjnej i zadowalać pobieraniem „jedynie” wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. W świetle ostatnio sformułowanego pytania rodzą się ogólniejsze zastrzeżenia co do prakseologicznej racjonalności i aksjologicznego umotywowania analizowanego tu świadczenia odszkodowawczego.

Zastrzeżeń tych nie sposób usunąć przez mechaniczne odwołanie się do treści art.18 KP. Przepis ten stanowi w § 1, że postanowienia umów o pracę nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, przy czym w takiej ewentualnie sytuacji - poszczególne postanowienia umowy są nieważne, a zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (§ 2 ). Z treści tego unormowania wynika a contrario, że ważne są postanowienia umów ukształtowane bardziej korzystnie od norm prawa pracy, aczkolwiek przedmiotem sporów może być kwestia dopuszczalnego pułapu owej korzystności. Co prawda, uzasadnienie zaskarżonego wyroku zdaje się sugerować, że podobny pułap w ogóle nie istnieje, lecz jest to pogląd błędny. Zgodnie z art. 353<sup>1</sup> KC, stosowanym tu odpowiednio z mocy art. 300 KP, strony zawierające umowę mogą bowiem ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. W tych również ramach, korygowanych zasadą uprzywilejowania pracownika i zasadą autonomii woli zbiorowej oraz zrelatywizowanych do odpowiedniego typu norm (imperatywnych, semiimperatywnych bądź względnie obowiązujących), jak też do sytuacji braku przepisów prawa pracy regulujących sprawę należącą do jego przedmiotowego zakresu, urzeczywist-

niana jest – w razie konieczności pod kontrolą sądów pracy - kontraktowa swoboda stron umowy o pracę.

Jeżeli świadczenie przewidziane w § 11 ust. 2 spornej umowy nie mieści się w zakresie zastosowania art. 101<sup>2</sup> KP, ani też innych szczegółowych przepisów prawa pracy, to jest od tych przepisów korzystniejsze nie tylko – jak to z reguły bywa - w płaszczyźnie wymiaru, lecz również w znaczeniu faktu swego istnienia. Dlatego badanie zgodności tego świadczenia z zasadami współżycia społecznego (art.58 § 2 KC), obejmuje również kwestię skuteczności jego wprowadzenia do treści umowy. Co prawda klauzula zasad współżycia społecznego odsyła do ocen oraz norm moralnych i obyczajowych, lecz to nie oznacza przeciwstawiania ich normom prawnym, zwłaszcza normom o wielkim stopniu ogólności, skatalogowanym w Kodeksie pracy w formie podstawowych zasad prawa pracy, wyrażających zasadnicze (główne) treści tej gałęzi prawa, często wykazujące bardzo wyraźną konotację moralną (obyczajową). W szczególności dotyczy to zasady godziwości wynagrodzenia za pracę (art.13 KP), odnoszącej się również do wynagrodzenia sensu largo, a więc - według działu trzeciego Kodeksu pracy - do tzw. świadczeń związanych z pracą. Istotnym kryterium owej godziwości (sprawiedliwości) jest ekwiwalentność wynagrodzenia wobec pracy danego rodzaju, przy uwzględnieniu kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, jak też ilości i jakości świadczonej pracy (art.78 KP). Chociaż ujęcie treści art.13 KP w jego zdaniu 1 w kategorii „prawa” (do godziwego wynagrodzenia), a następnie – w zdaniu 2 - przykładowa jego konkretyzacja jako prawa do przynajmniej najniższego wynagrodzenia wskazuje, że „niegodziwa” będzie przede wszystkim płaca rażąco za niska, to nie wynika stąd, iżby znamię „niegodziwości” nie mogło dotknąć również płacy rażąco za wysokiej. Współczesne prawo pracy jest bowiem nie tylko – jak u swego zarania - narzędziem, przy pomocy którego państwo chroni pracowników fabrycznych, szczególnie robotników ( pracowników wykonawczych ) i pracowników średniego szczebla dozoru, przed nadużyciem ekonomiczno-organizacyjnej przewagi ich pracodawców, ale również instrumentem, pozwalającym kadrze kierowniczej, zwłaszcza menedżerom na poziomie zarządu przedsiębiorstw, samodzielnie (bądź za pośrednictwem organów nadzorczych) kształtować (trafniejsze byłoby niekiedy słowo „pozorować”) swój zatrudnieniowy status, jako wymagający ochrony status przedstawicieli świata pracy najemnej. Ryzyko nadużycia zasady uprzywilejowania pracownika staje się więc dziś szczególnie wysokie i trzeba to

uwzględniać przy wykładni art.18 w związku z art.13 KP, jak również przy ich stosowaniu wobec kadry kierowniczej zatrudnionej w sferze publicznej.

Zakres tego ostatniego pojęcia należy rozumieć jako przeciwieństwo zakładów należących do pracodawców prywatnych, a więc jako kategorię wykraczającą poza krąg zakładów objętych zakresem zastosowania art.1 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz.306). To samo dotyczy pojęcia kadr kierowniczych, które trzeba w praktyce traktować szerzej niż grupę osób wymienionych w art.2 powołanej ustawy. Postanowienia umów przyznające w ramach ustawy „kominowej” świadczenia inne bądź wyższe niż przewidziane jej przepisami są zatem w odpowiednim zakresie nieważne jako sprzeczne z prawem (art.13 ustawy ). Co się natomiast tyczy osób zatrudnionych w innych zakładach sfery publicznej na kluczowych pozycjach, np. prezesa zarządu czy dyrektora biura spółki akcyjnej, w której Skarb Państwa lub jednostka samorządu terytorialnego zachowały „jedynie” tzw. kontrolny pakiet akcji, to ich apanaże mogą być na podstawie art.58 § 2 KC w związku z art.300 KP oceniane przez pryzmat zasad współżycia społecznego i w ich świetle uznane za nieważne w części przekraczającej granicę płacy godziwej (art.18 w związku z art.13 KP).

Te granice zostały przekroczone wobec „odszkodowania” za powstrzymanie się od konkurowania z pracodawcą w okresie sześciomiesięcznego wypowiedzenia stosunku pracy, co w tym zakresie usprawiedliwia kasacyjny zarzut naruszenia art.18 KP oraz 58 § 2 KC (w związku z art.300 KP ) i pogląd o nieważności przedmiotowej klauzuli umowy. Natomiast wydłużenie okresu wypowiedzenia nie uzasadnia samo przez się żadnego zarzutu, zaś twierdzenie kasacji, że legalne byłoby to jedynie w odniesieniu do rozwiązania stosunku pracy wskutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę opiera się na nieporozumieniu. Doktryna i judykatura nigdy bowiem nie podważały zasady, że ewentualne wydłużenie ustawowych okresów wypowiedzenia musi w jednakowej mierze dotyczyć obu stron stosunku pracy. Chybiony w okolicznościach sprawy jest również zarzut naruszenia art.29 § 1 KP przez zwolnienie powoda w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy, pozostające – zdaniem skarżącej - w kolizji z charakterem stosunku pracy. Zarzut ten jest ponadto źle sformułowany i ma nieadekwatną motywację. Pełnomocnik wnosząca kasację nie troszczy się przecież o powoda i chce jedynie powiedzieć, iż z naruszeniem zasad współżycia społecznego doszło do jego uprzywilejowania kosztem majątkowych interesów pozwanej Spółki. Powód otrzymał bowiem gwarancję półrocznego prawa do



pełnopłatnego, a częściowo nawet - przez trzy pierwsze miesiące okresu wypowiedzenia - do „podwójnie pełnopłatnego” zwolnienia od świadczenia pracy, przy równoczesnym zachowaniu (w myśl § 9 umowy) uprawnienia do dysponowania samochodem służbowym i komputerem osobistym, czego na pewno nie potraktował jako dyskryminacji w sferze pracowniczego prawa do rzeczywistego zatrudnienia (art. 22 § 1 KP).

Tymczasem płatne zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy są w prawie pracy wyjątkiem od zasady, że wynagrodzenie przysługuje tylko za pracę wykonaną (art.80 zdanie 1 KP). Rozszerzającej wykładni nie należy zatem stosować również wobec ustawowego zwolnienia od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, jakie dla pracowników powoływanych na kierownicze stanowiska przewidziano w art.71 KP po odwołaniu, możliwym w każdym czasie i powodującym natychmiastowe pozbawienie kompetencji do wykonywania danej funkcji. Modelem dla regulacji z art.71 KP była w przedsiębiorstwie państwowym sytuacja jego dyrektora, któremu (ewentualnie także jego zastępcom i głównemu księgowemu) chciano zaoszczędzić upokorzeń związanych z koniecznością natychmiastowej zmiany rodzaju pracy i jej niższego usytuowania w hierarchii zakładu. Nie ma przy tym racjonalnych powodów, aby podmiotowy zakres uprzednich, a więc udzielanych „z góry”, zwolnień od obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia rozszerzać dziś poza wspomniany krąg osób, nawet jeśli prawo nie ustanawia *expressis verbis* zakazu takich zwolnień. W każdym razie ważność podobnej klauzuli umownej może być w razie sporu kontrolowana przez pryzmat zasad współżycia społecznego (art. 58 § 2 KC). W motywach zaskarżonego wyroku brakuje jednak ustaleń i ocen dotyczących przyczyn, które spowodowały, że w stosunkowo krótkim czasie strony zawarły dwie umowy o pracę, różniące się jedynie radykalnym zwiększeniem pracowniczych uprawnień powoda, w tym zwłaszcza zwolnieniem go z obowiązku świadczenia pracy w okresie sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Tego uprawnienia nie tłumaczy bowiem żaden z argumentów czerpanych przez Sąd bezkrytycznie z zeznań świadka Jana M., a sprowadzających się do ogólnikowego twierdzenia, że ze względu na powstawanie w owym czasie konkurencyjnych firm ubezpieczeniowych chodziło o zatrzymanie w Spółce jej kierowniczej kadry, a tym samym zapobieżenie wynoszenia przez nią „pewnych rozwiązań i wiadomości związanych z interesami, funkcjonowaniem i tajemnicą handlową byłego pracodawcy”. Brak dystansu wobec wspomnianych zeznań jest szczególnie rażący, gdy Sąd z powagą powtarza twier-

dzenia świadka, że finansowa kondycja pozwanej była dobra, skoro pozwalała na zapewnienie porównywalnego zatrudnienia aż siedmiu osobom spośród kierowniczej kadry centrali Spółki, przy czym prezes miał warunki jeszcze korzystniejsze, a mimo to strona pozwana kwestionuje – nie wiedzieć dlaczego - jedynie „menedżerską umowę” powoda. Sąd nie ustosunkował się jednak do tej nazwy i pośrednio uznał, że sporna umowa jest „zwykłą” umową o pracę, chociaż świadek zdawał się z powołaną terminologią łączyć wyobrażenie o szczególnym typie umowy, wykluczającej przy- najmniej jakiegokolwiek ograniczenie świadczeń przyznawanych menedżerom.

Z żadną refleksją w kwestionowanym orzeczeniu nie spotkała się też data zawarcia, czy raczej data zmiany treści istniejącej umowy o pracę, ustalona przez Sąd na dzień 3 października 1997 r. (będący piątkiem) w godzinach popołudniowych, ze wsteczną mocą od środy dnia 1 października 1997 r. Sąd nawet nie próbował zastanowić się, jakie racjonalne względy spowodowały tak wyraźny pośpiech stron, a tym samym nie wyjaśnił, czy wśród tych przesłanek był ewentualny wzgląd na wynik wyborów parlamentarnych przeprowadzonych w dniu 21 września 1997 r. Proces budowy demokratycznego ustroju społeczno-ekonomicznego w III Rzeczypospolitej znamionuje bowiem powszechnie znane zjawisko traktowania kierowniczych funkcji w spółkach Skarbu Państwa, zwłaszcza tych, które dysponują wielkim kapitałem, jako swoistego łupu, należnego członkom bądź sympatykom partii przejmujących władzę polityczną po kolejnych wyborach parlamentarnych (dotyczy to odpowiednio kierowniczych stanowisk w spółkach samorządu terytorialnego, obsadzanych po kolejnych wyborach samorządowych). Niestety, kierownictwa takich podmiotów gospodarczych są niekonsekwentne i konieczności odejścia na ogólnych zasadach w momencie podziału wspomnianego łupu nie traktują jako prostego następstwa własnego upolitycznienia, tylko próbują się na koszt firmy odpowiednio uposażyć, np. przez maksymalne wydłużenie okresu wypowiedzenia, z równoczesnym zwolnieniem od obowiązku świadczenia pracy.

Przy ponownym rozpoznawaniu przedmiotowej sprawy Sąd Apelacyjny będzie więc dążył do wszechstronnego i wnikliwego ustalenia faktów towarzyszących zawarciu spornej umowy. Gdyby zaś ustalenia te sytuowały umowę w obrębie wspomnianego zjawiska, to przez konstrukcję zasad współżycia społecznego Sąd oceni jego wpływ na ważność klauzuli zwalniającej powoda od obowiązku świadczenia pracy w całości bądź w części sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art.393<sup>13</sup> § 1 KPC orzekł jak w sentencji.

=====