

Wyrok z dnia 12 maja 2004 r.

I PK 603/03

1. Umowa rozwiązująca stosunek pracy w części obejmującej uzgodnienia stron dotyczące wzajemnych roszczeń - już istniejących lub przyszłych - jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c. Do oceny jej skuteczności w zakresie roszczeń niewynikających ze stosunku pracy nie ma zastosowania art. 18 k.p.

2. Pracownik może skutecznie zrzec się w ugodzie zawartej z pracodawcą odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jeżeli jest to połączone ze zwolnieniem pracownika z tego zakazu (art. 101² § 1 i 3 k.p.).

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Zbigniew Hajn, Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 maja 2004 r. sprawy z powództwa Mirosława G. przeciwko „I.” Spółce Akcyjnej w O. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 7 sierpnia 2003 r. [...]

1) z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że apelację powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy w Warszawie z dnia 1 lipca 2002 r. [...], oddalił;

2) zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 7.425 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 7 sierpnia 2003 r. [...] zmienił wyrok Sądu Okręgowego-Sądu Pracy w Warszawie z dnia 1 lipca 2002 r. [...], w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej „I.” SA w O. na rzecz powoda Mirosława G. kwotę 192.157,60 zł, płatną w ratach miesięcznych po 8.006,50 zł poczynając od 15 kwietnia 1999 r., wraz z ustawowymi

odsetkami od każdej raty, liczonymi od 16 - go dnia każdego miesiąca do dnia zapłaty.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i ich prawna ocena. Mirosław G. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 12 października 1990 r. na stanowisku wiceprezesa zarządu - zastępcy dyrektora generalnego. W dniu 12 listopada 1996 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy i w okresie dwóch lat po ustaniu zatrudnienia. Odszkodowanie uzgodniono na 25% wynagrodzenia otrzymanego w ciągu dwóch lat przed ustaniem stosunku pracy, płatne w miesięcznych ratach przez okres obowiązywania zakazu. W dniu 15 marca 1999 r. dyrektor generalny Spółki poinformował pisemnie powoda, że z dniem 31 marca 1999 r. zostanie rozwiązana łącząca strony umowa o zakazie konkurencji za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia, którego zakończenie przypada na 30 kwietnia 1999 r. Uchwałą rady nadzorczej z 13 kwietnia 1999 r. odwołano Mirosława G. z funkcji wiceprezesa zarządu - zastępcy dyrektora generalnego. W tym też dniu odbyło się spotkanie przewodniczącego rady nadzorczej M.E. i wiceprezesów zarządu J.J. i H.M. z powodem, na którym uzgodniono warunki rozwiązania stosunku pracy. Przedstawiono wówczas Mirosławowi G. pismo, w którym zawarte było oświadczenie przewodniczącego rady nadzorczej o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy z dniem 15 kwietnia 1999 r. z przyczyn leżących po stronie pracodawcy i wypłacie z tego tytułu odprawy pieniężnej w kwocie stanowiącej równowartość 72.250 USD oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Mirosław G. zapoznał się z powyższym pismem i nie zgłosił żadnych zastrzeżeń. Nadto złożył oświadczenie, że określone w piśmie świadczenia wyczerpują jego roszczenia z tytułu pełnienia jakichkolwiek funkcji z wyboru, powołania lub innych, jak również z tytułu pozostawania w stosunku pracy i w związku z tym zrzeka się wszelkich roszczeń przysługujących mu w okresie składania oświadczenia, jak i tych, które mogą przysługiwać w przyszłości, z wyjątkiem uprawnień wynikających z przepisów ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych, w szczególności zaś prawa do akcji prywatyzowanych O. Zakładów Celulozowo - Papierniczych. Powód nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał z dniem 15 kwietnia 1999 r. z przyczyn organizacyjnych i ekonomicznych dotyczących zakładu pracy na mocy porozumienia stron. Strona pozwana, zgodnie ze zobowiązaniem umieszczonym w oświadczeniu z 13 kwietnia 1999 r., wypłaciła powodowi łączną kwotę 490.000 zł. Gdy pismem z dnia 8 listopada 1999 r.

Miroslaw G. wezwał stronę pozwaną do wypłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, „l.” SA odmówiła, argumentując, że umowa o zakazie konkurencji została rozwiązana, a powód zrzekł się wszelkich roszczeń w stosunku do byłego pracodawcy w oświadczeniu z 13 kwietnia 1999 r.

W ocenie Sądu Okręgowego, roszczenie Miroslawa G. jest niezasadne, albowiem umowa o zakazie konkurencji została zawarta na podstawie art. 101¹ § 1 k.p. oraz art. 101² § 1 k.p., a więc podlega ocenie z punktu widzenia tych przepisów. Powód w dniu 13 kwietnia 1999 r. złożył oświadczenie woli o zrzeczeniu się wszelkich roszczeń wobec byłego pracodawcy w warunkach umożliwiających dokonanie rzeczowej i swobodnej oceny jego treści oraz znaczenia. Oświadczenie powoda należy, zdaniem Sądu, oceniać z punktu widzenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że Miroslaw G., składając oświadczenie o zrzeczeniu się roszczeń, swym zamiarem obejmował również dochodzone roszczenie.

Sąd drugiej instancji uwzględnił apelację powoda i zmienił powyższy wyrok. W jego ocenie, oświadczenie złożone przez Miroslawa G. odnosi się wyłącznie do treści umowy o pracę i uchwały rady nadzorczej Spółki z 13 kwietnia 1999 r. Umowa o zakazie konkurencji zawarta w dniu 12 listopada 1996 r. stanowiła inną rodzajowo umowę niż umowa o pracę. Nadto, kwestia umowy o zakazie konkurencji została rozstrzygnięta zanim nastąpiło rozwiązanie z powodem stosunku pracy, z czego należy wnosić, że oświadczenie Miroslawa G. odnosi się wyłącznie do uchwały rady nadzorczej i pisma dotyczącego rozwiązania stosunku pracy. W konkluzji Sąd stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji nie była w ogóle przedmiotem uzgodnień między stronami na spotkaniu w dniu 13 kwietnia 1999 r. Natomiast zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji nie oznacza, że nie należy mu się od pracodawcy odszkodowanie.

Strona pozwana zaskarżyła ten wyrok kasacją. Wskazując jako podstawy kasacji naruszenie prawa materialnego, a to art. 65 k.c. - poprzez jego „błędną wykładnię względnie niewłaściwe zastosowanie” polegające na przyjęciu, że powód nie zrzekł się roszczeń o odszkodowanie z tytułu zawartej ze stroną pozwaną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, mimo że prawidłowe zastosowanie dyrektyw oświadczeń woli prowadzi do wniosku przeciwnego, oraz obrazę przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. - poprzez przyjęcie, że kwestia umowy o zakazie konkurencji została rozstrzygnięta

wcześniej, przed 13 kwietnia 1999 r., bez wskazania dowodów na poparcie takiego wniosku oraz nieściśle przytoczenie wypowiedzi świadka H.M., co doprowadziło do błędnych wniosków, pełnomocnik pozwanej wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy „przez oddalenie powództwa powoda w całości” lub o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Jako okoliczność uzasadniającą rozpoznanie kasacji powołał istnienie istotnego zagadnienia prawnego dotyczącego dopuszczalności zrzeczenia się przez pracownika odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji zawartej na podstawie Kodeksu pracy oraz dopuszczalności stosowania art. 65 § 2 k.c. do interpretacji jednostronnych oświadczeń woli.

W uzasadnieniu kasacji pełnomocnik strony skarżącej dokonał szczegółowej analizy oświadczenia złożonego przez Mirosława G. w dniu 13 kwietnia 1999 r. i podniósł, że prawidłowe zastosowanie dyrektyw interpretacji oświadczeń woli wynikających z art. 65 k.c. do tego oświadczenia wskazuje, że zrzekł się on roszczeń z tytułu umowy o zakazie konkurencji. W szczególności przemawiają za tym okoliczności, w jakich doszło do złożenia owego oświadczenia. Powód mógł zapoznać się z treścią pisma zawierającego propozycję „rozstania” się z nim, przeanalizować ją w sposób świadomy i swobodny, zgłosić ewentualne zastrzeżenia. Wywodził również, że nie bez znaczenia dla wykładni oświadczenia woli powoda są okoliczności podmiotowe. Powód ma wyższe wykształcenie, przez długi okres piastował wysokie stanowiska w podmiotach gospodarczych, a nadto zajmował się sprawami pracowniczymi. Musiał więc mieć świadomość, co stanowi przedmiot jego oświadczenia. Pełnomocnik strony pozwanej wskazał, że orzekając o roszczeniu powoda, należało uwzględnić także zasady współżycia społecznego, zwłaszcza zaś chęć i gotowość pozwanego pracodawcy do ugodowego zakończenia współpracy z Mirosławem G. oraz wspólny zamiar stron i cel złożonych oświadczeń woli. W ocenie pełnomocnika strony skarżącej, pogląd, że powód zrzekł się roszczeń o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji jest zasadny zarówno „w świetle dyrektyw wykładni oświadczeń woli z § 1 art. 65 k.c. jak również reguł zawartych w § 2 art. 65 (jeżeli uznać, że § 2 ma zastosowanie do jednostronnego oświadczenia woli powoda)”. Podniósł, że Sąd niewłaściwie uzasadnił tezę, iż „kwestia umowy o zakazie konkurencji została już wcześniej rozstrzygnięta” i nie wskazał żadnych dowodów na jej poparcie. W konse-

kwencji, „w sztuczny sposób odizolowuje przedmiotową umowę o zakazie konkurencji od stosunku pracy łączącego powoda z pozwanym”. Sąd Apelacyjny nieprecyzyjnie i wybiórczo przytoczył również fragmenty zeznań H.M. Nie podał przy tym, którym fragmentom zeznań powołanego świadka daje wiarę, a którym takiej wiary odmawia. W efekcie uchybił art. 233 § 1 oraz art. 328 § 2 k.p.c., które to uchybienie miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy nie jest skomplikowany. Kontrowersje dotyczą jego oceny i kwalifikacji prawnej. W dniu 13 kwietnia 1999 r., z inicjatywy strony skarżącej odbyło się spotkanie, na którym M.E. - przewodniczący rady nadzorczej i J.J. oraz H.M. - wiceprezesa zarządu, w imieniu reprezentowanej przez nich Spółki, przekazali Mirosławowi G. pismo o następującej treści: „działając w imieniu Rady Nadzorczej „I.” SA z siedzibą w O. realizując uchwałę tejże Rady z dnia 13 kwietnia 1999 r. o odwołaniu Pana ze stanowiska Wiceprezesa Zarządu - Zastępcy Dyrektora Generalnego „I.” SA oświadczam co następuje: 1) rozwiązuję z Panem stosunek pracy z dniem 15 kwietnia 1999 r. z przyczyn organizacyjnych i ekonomicznych zakładu pracy; 2) w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w wyżej określonym trybie przed upływem kadencji Zarządu, zgodnie z treścią § 5 umowy z dnia 19 grudnia 1995 r. zostaną Panu wypłacone następujące świadczenia: a) odprawa pieniężna (...) stanowiąca równowartość 72. 250 USD (...), b) odprawę w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia przysługującego na podstawie Ustawy z dn. 28 grudnia 1989 r. (...); c) ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy”. Powód po zapoznaniu się z tym pismem złożył - także na piśmie - oświadczenie w brzmieniu: „po zapoznaniu się z uchwałą Rady Nadzorczej „I.” SA z dnia 13 kwietnia 1999 r. oraz treścią pisma z dnia 13 kwietnia 1999 r. (...) oświadczam że określone w wyżej wymienionym piśmie świadczenia wyczerpują moje roszczenia z tytułu pełnienia w „I.” SA jakichkolwiek funkcji z wyboru, powołania lub innych jak również z tytułu pozostawania w stosunku pracy i w związku z tym zrzekam się w stosunku do „I.” SA wszelkich roszczeń przysługujących mi w dniu składania niniejszego oświadczenia jak również tych roszczeń które mogą mi przysługiwać w przyszłości. Powyższe zrzeczenie nie obejmuje uprawnień wynikających z przepisów ustawy o komercjali-

zacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych w szczególności zaś prawa do akcji prywatyzowanych O. Zakładów Celulozowo - Papierniczych”.

Na tle zacytowanych oświadczeń powstał problem - czy na spotkaniu w dniu 13 kwietnia 1999 r. wymieniono jednostronne oświadczenia woli składane innej osobie, wywołujące samodzielnie określone w każdym z nich skutki prawne (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), czy też owej wymiany oświadczeń woli dokonywano w celu zawarcia umowy rozwiązującej stosunek pracy i uzgodnienia jej treści (art. 66 i nast. k.c., art. 72 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Kwestia ta ma zasadnicze znaczenie w sprawie. Od jej rozstrzygnięcia zależy nie tylko zastosowanie prawidłowych reguł wykładni złożonych przez strony procesowe oświadczeń woli (określonych w art. 65 k.c. lub tylko w jego § 1), ale - przede wszystkim - właściwe ustalenie ich treści a, w konsekwencji ocena skuteczności prawnej.

Zgodnie z art. 65 k.c., „oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje” (§ 1), a w umowach „należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu” (§ 2). Z okoliczności, w których złożone zostało Mirosławowi G. przez pozwanego pracodawcę oświadczenie woli - uprzednie odwołanie powoda ze stanowiska wiceprezesa zarządu i zastępcy dyrektora generalnego, „niesympatyczny klimat” wokół jego osoby, zdecydowany zamiar rozwiązania z nim stosunku pracy, propozycja spotkania „celem omówienia i uzgodnienia zasad, na jakich nastąpi rozwiązanie stosunku pracy”, przygotowanie przez S.K. (pracownika strony pozwanej) projektu oświadczenia oczekiwanego przez pracodawcę - wynika, że przekazane mu pismo stanowiło zaproszenie do negocjacji. Wbrew odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika powoda, nie było pismem zawierającym oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zwrot „rozwiązuję z Panem stosunek pracy” wskazuje niewątpliwie na zamiar rozwiązania umowy o pracę i zrealizowanie go niezależnie od stanowiska zajętego w negocjacjach przez adresata. Pismo nie nazywało owej czynności rozwiązującej. Nie wynika z jego treści, czy miało nią być wypowiedzenie, czy rozwiązanie bez wypowiedzenia. Określenie daty rozwiązania stosunku pracy na 15 kwietnia 1999 r. wskazywałoby na zastosowanie trybu niezwłocznego (bez zachowania okresu wypowiedzenia), powołane przyczyny - „organizacyjne i ekonomiczne zakładu pracy” - na wypowiedzenie. Pismo nie spełniało wymogów przewidzianych w art. 30 § 5 k.p., zaś jego treść wykraczała poza wskazaną w art. 30 § 3 i 4 k.p. Zachowanie

powoda jednoznacznie wskazuje, że nie potraktował tego pisma jako zawierającego oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę. Naruszało ono bowiem oczywiście przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, o czym Mirosław G. musiał wiedzieć jako osoba wykonująca od 22 kwietnia 1995 r. w imieniu strony skarżącej czynności z zakresu prawa pracy, a pomimo to nie odwołał się do sądu pracy. Wszystko to potwierdza tezę o „przygotowawczym” do negocjacji charakterze oświadczenia pozwanej Spółki z 13 kwietnia 1999 r.

W efekcie negocjacji z 13 kwietnia 1999 r., zapoczątkowanych doręczeniem Mirosławowi G. pisma strony skarżącej, ten złożył „swoje” oświadczenie. Wyraził poprzez nie konkludentnie wolę rozwiązania stosunku pracy na warunkach uzgodnionych w czasie rokowań. Rozwiązanie umowy o pracę między stronami procesowymi było zatem, jak trafnie ocenił Sąd pierwszej instancji, skutkiem zgodnego oświadczenia ich woli - porozumienia (art. 30 § 1 pkt 1 k.p.). Taki sposób i data ustania stosunku pracy zostały potwierdzone odpowiednimi zapisami w świadectwie pracy, niezakwestionowanymi przez powoda w przepisany trybie (art. 97 § 2 i 4 k.p.). Wbrew odmiennemu twierdzeniu pełnomocnika powoda, świadectwo pracy nie zawiera żadnej informacji o skróceniu okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ k.p. Zostało ono sporządzone na druku zawierającym rubryki dotyczące wszystkich informacji, które, zgodnie z art. 97 § 2 k.p. i rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. Nr 60, poz. 282 ze zm.), powinno zawierać świadectwo pracy. Rubryki nie dotyczące powoda (np. co do zajęcia wynagrodzenia, korzystania z urlopu bezpłatnego czy wychowawczego, odbycia służby wojskowej) zostały wypełnione poprzez pomieszczenie w nich trzech poziomych kresek. Tak też wypełniono rubrykę 4.6) - „został skróconym okres wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie art. 36(1)# 1 Kodeksu Pracy”. Trzeba również podnieść, że pogląd o skróceniu okresu wypowiedzenia jest błędny ze względów logicznych. Gdyby bowiem pismo z 13 kwietnia 1999 r. zawierało, jak twierdzi pełnomocnik powoda, oświadczenie woli o wypowiedzeniu, to okres wypowiedzenia rozpocząłby bieg 1 maja 1999 r. (art. 30 § 2¹ k.p.), a stosunek pracy wskutek skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ k.p. mógłby ustać najwcześniej 31 maja 1999 r. Skoro zatem umowa o pracę została rozwiązana 15 kwietnia 1999 r., to nie wskutek skrócenia okresu rzekomego wypowiedzenia dokonanego 13 kwietnia 1999 r. przez stronę pozwaną, lecz w efekcie porozumienia się stron umowy o pracę co do spo-

sobu i terminu jej rozwiązania. Wcześniejsza data rozwiązania stosunku pracy w rezultacie skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ k.p. nie może przypadać na czas przed rozpoczęciem biegu okresu wypowiedzenia i przed upływem miesiąca od rozpoczęcia biegu okresu wypowiedzenia.

Kodeks pracy nie określa elementów treści porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Musi z niego wynikać niewątpliwie zgodny zamiar pracownika i pracodawcy rozwiązania stosunku pracy. Umowa rozwiązująca może być bardzo lakoniczna. Strony nie muszą nawet oznaczyć terminu rozwiązania stosunku pracy. Umowa rozwiązująca może mieć jednak także treść bardzo rozbudowaną. Strony mogą bowiem uregulować w niej wszelkie kwestie między nimi wątpliwe, sporne lub mogące być źródłem sporu w przyszłości. I to zarówno te dotyczące stosunku pracy, jak też ze stosunkiem pracy jedynie związane. W zakresie, w jakim porozumienie rozwiązujące odnosi się do realizacji praw i obowiązków jego stron, „rozliczenia” wzajemnych roszczeń - jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c., a więc umową, w której strony „czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać”.

W części dotyczącej wzajemnych zobowiązań wynikających ze stosunku pracy, skuteczność ugody wymaga oceny według art. 18 k.p., a w dalszej kolejności - art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. W zamian za zmianę sposobu rozwiązania umowy o pracę (zastąpienie porozumieniem stron rozwiązania jej przez pracodawcę), podanie jako przyczyny ustania stosunku pracy powodów ekonomicznych i zmian organizacyjnych (choć wypowiedzenie uzasadniało co najmniej odwołanie z zarządu), wypłatę umownej odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy przed upływem kadencji zarządu i odprawy z tytułu rozwiązania umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy (które to świadczenia nie przysługiwałyby w razie rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę z innych przyczyn uzasadniających wypowiedzenie) oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (pomimo możliwości udzielenia go w naturze w okresie wypowiedzenia), powód zrzekł się wszelkich - ewentualnych - roszczeń ze stosunku pracy, jakie przysługiwały mu w przeszłości i jakie przysługiwałyby mu w przyszłości. Ugoda w tym zakresie nie narusza przepisów, nie uchybia zasadom współżycia społecznego, a jej celem nie było

obejście prawa. Poza wszystkim, przedmiotem żądania pozwu nie były roszczenia ze stosunku pracy, a zatem powód nie podważał jej skuteczności.

Wbrew odmiennemu twierdzeniu Sądu drugiej instancji - bez uzasadnienia - ugoda zawarta między stronami procesowymi 13 kwietnia 1999 r. odnosiła się nie tylko do roszczeń ze stosunku pracy. Jej przedmiotem były roszczenia wynikające także z innych łączących Mirosława G. i Spółkę „I.” stosunków prawnych związanych ze stosunkiem pracy. Wskazują na to bez wątplenia takie sformułowania oświadczenia woli złożonego przez powoda, jak: „wszelkie” roszczenia przysługujące „w dniu składania niniejszego oświadczenia” oraz mogące przysługiwać w przyszłości z tytułu pełnienia „jakiegokolwiek funkcji z wyboru powołania lub innych jak również z tytułu pozostawania w stosunku pracy”, a nadto uzgodnienia w przedmiocie zachowania przez niego uprawnień „wynikających z przepisów ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji przedsiębiorstw państwowych w szczególności zaś akcji prywatyzowanych O. Zakładów Celulozowo - Papierniczych”. Rację ma pełnomocnik strony skarżącej, że Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, jakoby sprawa zakazu konkurencji została rozstrzygnięta do 13 kwietnia 1999 r., wobec czego jej „regulowanie” w porozumieniu co do rozwiązania stosunku pracy było bezprzedmiotowe. Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji z 9 marca 1999 r., z terminem jej rozwiązania 30 kwietnia 1999 r., było bezskuteczne. Umowa nie przewidywała bowiem możliwości rozwiązania jej w tym trybie. Zakaz konkurencji był więc jedną z kwestii wymagających „załatwienia” przez strony. Na zamiar powoda objęcia oświadczeniem woli roszczeń z klauzuli konkurencyjnej wskazuje i to, że z wezwaniem do zapłaty odszkodowania wystąpił dopiero 8 listopada 1999 r., a więc po upływie 6 miesięcy od ustania stosunku pracy. Przyczyną tego opóźnienia nie był przecież brak wiedzy co do przysługujących mu uprawnień. Oceny tej nie zmienia fakt, że oświadczenie zostało przygotowane przez pracownika pozwanej Spółki, a powód jedynie je podpisał. Takich jak w projekcie oświadczenia ustępstw od powoda oczekiwała strona pozwana i ten dobrowolnie oraz świadomie je poczynił. Ustalając zakres przedmiotowy roszczeń objętych oświadczeniem powoda, trafnie Sąd pierwszej instancji uwzględnił także takie okoliczności, jak jego długoletnie doświadczenie w pracy menedżerskiej i obeznanie z prawem pracy. Zasadny jest również argument, że zamiarem strony skarżącej było całościowe i ostateczne „rozliczenie się” z powodem. Temu właśnie służyło spotkanie z 13 kwietnia 1999 r.

W części dotyczącej roszczeń z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych związanych z tym pierwszym skuteczność ugody podlega ocenie na podstawie art. 58 k.c. W zakresie uprawnień wynikających z procesu prywatyzacyjnego Spółki ugoda nie jest kwestionowana przez strony (podnieść przy tym trzeba, że prawo do akcji wynika ze zobowiązaniowego stosunku między Skarbem Państwa i pracownikiem, wobec czego adresatem ewentualnych roszczeń z tego tytułu nie byłaby strona skarżąca). Spór dotyczy roszczeń związanych z klauzulą konkurencyjną. Jego sednem jest dopuszczalność zrzeczenia się przez pracownika odszkodowania. Trafnie przyjęły Sądy, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową rodzajowo inną niż umowa o pracę. Odszkodowanie nie jest wynagrodzeniem za pracę, lecz ekwiwalentem za gotowość powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Z tego też powodu zakazu zrzeczenia się odszkodowania nie da się wywieść z art. 84 k.p. Nie można też tej czynności oceniać w aspekcie korzystności dla pracownika, albowiem art. 18 k.p. ma zastosowanie tylko do postanowień umowy o pracę (i innych podstaw nawiązania stosunku pracy). Z art. 101² § 1 zdanie 2 k.p. wynika niedopuszczalność zawarcia nieodpłatnej umowy o zakazie konkurencji. Odszkodowanie stanowi bowiem jej element przedmiotowo istotny. Z odpłatnego charakteru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie wynika jednak bezwzględny zakaz zrzeczenia się odszkodowania. „Zrzeczenie się” odszkodowania może nastąpić poprzez czynność (oświadczenie woli) jednostronną, ale może też stanowić element treści umowy. Może mu towarzyszyć utrzymanie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, ale może być także połączone ze zwolnieniem z tego obowiązku. Każda z tych sytuacji wymaga odrębnego rozważenia i oceny. Nie jest dopuszczalne zrzeczenie się przez pracownika odszkodowania przy utrzymaniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej. Czynność taka prowadziłaby w istocie do obejścia art. 101² § 1 i 3 k.p. i należałoby ją, na podstawie art. 58 § 1 k.c., uznać za nieważną. Inna jest jednak sytuacja, gdy zrzeczenie się odszkodowania połączone jest ze zwolnieniem pracownika z przestrzegania zakazu konkurencji. Tym bardziej, gdy „rozliczenie” wzajemnych zobowiązań między pracodawcą i pracownikiem następuje w powiązaniu z rozwiązaniem stosunku pracy na mocy porozumienia stron i ugodą, której przedmiotem są wszelkie roszczenia stron wynikające z rozmaitych łączących je stosunków prawnych i wszystkich ich dotyczą wzajemne ustępstwa. Czynność taka nie uchybia prawu. W okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie sprzeciwiają się jej zasady współżycia społecznego. Strona pozwana wypłaciła

powodowi jednorazowo z tytułu odpraw i ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy kwotę 490.000 zł, choć ryzykując spór, niekoniecznie bez szansy na jego wygranę, nie musiała tego czynić. Mirosław G., znając treść doręzonego mu pisma z 9 marca 1999 r., wiedział o zwolnieniu go z zakazu konkurencji. Natychmiast po rozwiązaniu umowy o pracę podjął starania o przyznanie mu zasiłku przedemerytalnego, który otrzymał. Jak sam stwierdził przed Sądem pierwszej instancji, nie planował podejmowania pracy zawodowej.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹⁵ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====