

Wyrok z dnia 9 czerwca 2004 r.

I PK 681/03

Praktyka spółki akcyjnej, polegająca na jednoosobowym zawieraniu umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, podejmowanych z zamiarem uchylenia się od skutków prawnych takich "nieistniejących" zobowiązań prawa pracy jako zawartych bez zachowania rygoru łącznej reprezentacji składania oświadczeń woli w imieniu spółki, powoduje odpowiedzialność pracodawcy wobec pracowników przestrzegających zakazu konkurencji.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 czerwca 2004 r. sprawy z powództwa Tadeusza S. przeciwko „C.” SA w P. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 18 lipca 2003 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 18 lipca 2003 r. oddalił apelację powoda Tadeusza S. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 21 marca 2003 r. oddalającego roszczenie powoda o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji. W sprawie tej ustalono, że pismem z dnia 18 lipca 1996 r. podpisanym przez Zbigniewa P. - członka zarządu pozwanej, działającego w imieniu Pierra H. - członka zarządu „C.” SA Szefa Projektu Polska, pozwana wyraziła gotowość zatrudnienia powoda na stanowisku dyrektora personalnego od dnia 1 października 1996 r. Pismo to zawierało propozycję warunków zatrudnienia powoda, a ponadto wskazywało, iż z

powodem zostanie podpisana klauzula „niekonkurencyjności” na okres jednego roku, z możliwością jej przedłużenia o kolejny rok, w ramach której powód zobowiązywał się do niepodejmowania pracy w okresie obowiązywania tego zakazu w przedsiębiorstwach konkurencyjnych w stosunku do pozwanej, która zobowiązała się do wypłaty powodowi odszkodowania przez ten okres w wysokości 50% łącznego wynagrodzenia powoda, płatnego w miesięcznych ratach, za okres jednego roku poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę, a ponadto pozwana zastrzegła sobie prawo do odstąpienia od tej klauzuli oraz domagania się odszkodowania od powoda w przypadku naruszenia przez niego powyższej klauzuli. Następnie w dniu 24 lipca 1998 r. została zawarta z powodem umowa o pracę, którą ze strony pracodawcy podpisał Ulrich D. jako dyrektor generalny-członek zarządu. Powód był zatrudniony w pozwanej „C.” SA w P. na stanowisku dyrektora kadr i organizacji w okresie od dnia 1 października 1996 r. do dnia 31 marca 1999 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem obliczonym jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 15.981,83 zł. Ponadto w dniu 24 lipca 1998 r. strony podpisały umowę o zakazie konkurencji, w której powód zobowiązywał się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w okresie jednego roku od dnia wygaśnięcia lub rozwiązania umowy o pracę (§ 2 w związku z § 4 tej umowy), natomiast pozwana do wypłaty na rzecz powoda odszkodowania przez okres obowiązywania klauzuli konkurencyjnej w kwocie 50% średniego miesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego przez powoda w ostatnim roku pracy przez okres obowiązywania zakazu, płatnego w równych ratach miesięcznych, całość odszkodowania mogła być również płatna jednorazowo (§ 2 ust. 2.2 umowy). W umowie tej strony przewidziały możliwość jej przedłużenia, bądź odstąpienia „od zakazu przez pracodawcę”. Przedmiot zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej został w umowie sprecyzowany, a w przypadku jego naruszenia powód zobowiązany był do zapłaty odszkodowania na rzecz pozwanej. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 31 marca 1999 r. na mocy porozumienia stron, którego inicjatorem był powód.

Następnie pismem z dnia 26 czerwca 2001 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty w terminie do dnia 15 lipca 2001 r. odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, wraz z ustawowymi odsetkami od daty wymagalności każdej z miesięcznych rat. W odpowiedzi pozwana odmówiła zapłaty, argumentując, że przy zawieraniu tej umowy nie była prawidłowo reprezentowana, w konsekwencji ta nieważna umowa nie wywoływała skutków prawnych. Zgodnie ze statutem pozwanej do składania

oświadczeń woli w jej imieniu upoważniony jest prezes zarządu samodzielnie lub dwóch członków zarządu łącznie, albo jeden członek zarządu działający łącznie z prokurentem. Natomiast obowiązująca u pozwanej instrukcja ogólna dotycząca zawierania umów przez pozwaną (datowana na październik 1997 r.), stanowiła, iż umowa musi być podpisana przez dwóch członków zarządu lub jednego członka zarządu i prokurenta lub pełnomocnika w zakresie jego umocowania. W zasadzie umowy podpisują członek zarządu-dyrektor administracyjno-finansowy i odpowiedni członek zarządu-dyrektor branżowy lub prokurent, z wyjątkiem umów o pracę, które podpisuje samodzielnie pełnomocnik zarządu, dyrektor kadr i organizacji lub pełnomocnik zarządu-kierownik działu kadr i szkolenia w zakresie jego umocowania (pkt 3 i 5 instrukcji). W okresie zatrudnienia powoda pozwana podpisywała ze swoimi pracownikami umowy o zakazie konkurencji. Powód posiadał pełnomocnictwo do jednoosobowego zawierania zarówno umów o pracę, jak i umów o zakazie konkurencji, jednakże nie wszystkie umowy o zakazie konkurencji podpisywał jednoosobowo. Podczas posiedzeń zarządu pozwanej w 1998 r. poruszono kwestię zawarcia z powodem umowy o pracę i umowy o zakazie konkurencji, jednakże nie udzielono dyrektorowi generalnemu-członkowi zarządu Ulrichowi D. pełnomocnictwa do zawarcia tych umów. Aktualnie powód jest zatrudniony na stanowisku dyrektora personalnego Kompanii P. SA w P.

W ramach takich ustaleń Sąd pierwszej instancji uznał, że w zakresie nieuregulowanym w przepisach Kodeksu pracy normujących zakaz konkurencji mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego, w tym dotyczące nieważności tej czynności prawnej. Naruszenie zasady łącznej reprezentacji pozwanej spółki prowadzi do bezwzględnej nieważności czynności prawnej (art. 58 k.c.). Kwestii reprezentacji pozwanej nie można odrywać od treści art. 3¹ k.p., który stanowi, że w sprawach z zakresu prawa pracy za pracodawcę dokonuje czynności osoba lub organ zarządzający albo inna wyznaczona do tego osoba. Oznacza to, że reprezentacja pracodawcy w sprawach z zakresu prawa pracy została rozdzielona od reprezentacji spółki w innych sprawach. W przedmiotowej sprawie umowa o zakazie konkurencji została podpisana przez jednego członka zarządu, który nie został umocowany do jednoosobowej reprezentacji przy jej zawarciu, przeto naruszenie zasady łącznej reprezentacji skutkowało bezwzględną nieważnością dokonanej czynności prawnej jako podpisanej przez nieuprawniony organ (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Stanowisko to podtrzymał Sąd Okręgowy, który uznał, że „jeżeli pracodawcą jest osobą prawną posiadającą kolektywny wieloosobowy (zbiorczy) organ, to czynności z zakresu prawa pracy mogą być dokonywane zarówno przez ów organ kolektywny zgodnie z zasadą reprezentacji łącznej, jak też z mocy art. 3¹ k.p. jednoosobowo przez wyznaczoną osobę fizyczną. Z mocy przepisów szczególnych a do takich należą przepisy k.s.h. (poprzednio k.h.) reprezentacja łączna jest w niektórych podmiotach kolektywna”. Zasada reprezentacji łącznej przy dokonywaniu czynności z zakresu prawa pracy nie obowiązuje, jeżeli przepisy szczególne nie przewidują do ich dokonywania „działań kolektywnych”. Zasada ta, przewidziana w art. 205 § 1 i 373 § 1 k.s.h., dopuszcza składanie oświadczeń woli przez „kolektywny bądź jednoosobowy organ zarządzający spółką czyli zarząd”, a także przez pełnomocnika ustanowionego do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Jednakże w rozpoznawanej sprawie, do składania oświadczeń woli i podpisywania w imieniu pozwanej spółki upoważniony był prezes zarządu samodzielnie lub dwóch członków zarządu, albo jeden członek zarządu i prokurent lub pełnomocnik - zgodnie zakresem jego umocowania (§ 14 statutu pozwanej). Tymczasem z powodem umowę o zakazie konkurencji podpisał jeden członek zarządu - Ulrich D., który nie miał pełnomocnictwa do dokonania tej czynności prawnej, przeto brak właściwej reprezentacji łącznej skutkowało bezwzględną nieważnością tej umowy (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), także dlatego, że w świetle zasady kontradiktoryjności procesu cywilnego Sąd nie miał obowiązku przeprowadzenia z urzędu dowodu z zeznań tego świadka.

W kasacji powód podniósł następujące zarzuty: 1) błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania art. 373 k.s.h. (poprzedniego art. 370 k.h.) w związku z art. 3¹ k.p. oraz art. 9 i 18 § 1 i 2 k.p., 2) błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania art. 58 § 1 k.c. przez przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji stanowiła czynność sprzeczną z ustawą, 3) niezastosowania art. 61 k.c. przez nieuwzględnienie faktu, że list intencyjny pozwanej z dnia 18 lipca 1996 r. stanowił ofertę warunków pracy wraz z klauzulą „niekonkurencyjności”, która została przyjęta przez powoda wskutek przystąpienia do pracy na warunkach w niej określonych, 4) naruszenia art. 232 i 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. wskutek nieprawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Autor kasacji sformułował następujące zagadnienia prawne, które wskazują na potrzebę wykładni art. 3¹ k.p. oraz art. 18 § 1 i 2 k.p.: 1) czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest czynnością ze stosunku pracy, do której znajdują zastosowanie wprost przepisy Kodeksu

pracy, w szczególności jego art. 3¹, oraz podstawowe zasady ochrony stosunku pracy z wyłączeniem przepisów Kodeksu spółek handlowych, 2) występuje potrzeba określenia zakresu ochrony prawnej pracownika w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji, której „odebrano przymiot ważności z uwagi na brak właściwej reprezentacji na podstawie ustawy Kodeks Spółek Handlowych, przy jednoczesnym uznaniu ważności umowy o pracę rodzącej następstwo zakazu konkurencji”, 3) „określenie czy identyczne w skutkach prawnych byłoby zawarcie umowy o zakazie konkurencji na czas obowiązywania umowy o pracę jak umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pod kątem ich ważności, jeżeli w imieniu pracodawcy podpisałaby je ta sama osoba występująca w charakterze kierownika zakładu pracy, w myśl art. 3¹ kp.”.

Na wyżej wskazanych podstawach i sformułowanych okolicznościach uzasadniających rozpoznanie kasacji, skarżący domagał się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości oraz poprzedzającego go wyroku Sądu pierwszej instancji i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Poznaniu, a także zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu za instancję kasacyjną oraz „kosztów zastępstwa” przez radcę prawnego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu kasacji skarżący utrzymywał, że Sąd drugiej instancji nieprawidłowo przyjął jakoby reprezentację pracodawcy zawierającego umowę o zakazie konkurencji regulował art. 373 k.s.h., który dotyczy wyłącznie reprezentacji w stosunkach zewnętrznych z wyłączeniem spraw ze stosunku pracy, w których pierwszeństwo należy do art. 3¹ k.p. Potwierdza to analiza § 14 statutu pozwanej, który reguluje sposób składania oświadczeń woli i podpisywania w imieniu pozwanej umów ze sfery gospodarczej, a nie pracowniczej. Ponadto statut ten nie zalicza się do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Dodatkowo instrukcja ogólna, jak i praktyka wskazywały na zawieranie przez samego powoda jednoosobowo zarówno umów o pracę, jak i umów o zakazie konkurencji. Tego rodzaju czynności można też zakwalifikować jako należące do sfery spraw bieżących, które każdy członek zarządu może prowadzić oddzielnie zgodnie z art. 201 i 203 k.s.h.

Dalej skarżący utrzymywał, że przy reprezentacji łącznej nie jest wymagane jednoczesne złożenie oświadczeń osób uprawnionych, co w rozpoznawanej sprawie zostało dochowane, albowiem list intencyjny z dnia 18 lipca 1996 r., który stanowił przyjętą przez powoda ofertę zatrudnienia, obejmującą zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy, oraz umowę z dnia 24 lipca 1998 r. o zakazie konkurencji po ustaniu

stosunku pracy, podpisało dwóch członków zarządu, przez co dochowane zostało wymaganie z art. 373 k.s.h. Nie sposób przyjąć ważności zawartej w tej samej dacie i w takim samym trybie umowy o pracę, wskazującej na zakaz konkurencji w jej § 4 pkt 4 i § 6 i równocześnie nieważność zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, skoro byt umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zależny od umowy o pracę, której ustanie wywołuje skutki objęte umową o zakazie konkurencji. W koncepcji skarżącego ważność zawartej umowy o pracę obejmuje „swym zasięgiem” także odrębną umowę o zakazie konkurencji. Oznacza to, że powód, który przestrzegał uzgodnionego zakazu konkurencji, licząc na ekwiwalent w postaci umówionego odszkodowania, nie może być pozbawiony należnego mu świadczenia wzajemnego, a zastosowanie przez Sąd drugiej instancji art. 58 § 1 k.c. było sprzeczne z zasadą uprzywilejowania pracownika wyrażoną w art. 18 § 1 i 2 k.p. Nie można bowiem domagać się unieważnienia umowy o zakazie konkurencji, jeżeli pozwana skorzystała z faktu niepodjęcia przez powoda takiej działalności, gdyż w ten sposób podważona zostałaby jego lojalność i dobra wiara w przestrzeganiu umów. Dodatkowo Sąd nieprawidłowo odczytał zeznania świadka Zbigniewa P., który potwierdzał wolę, wiedzę i akceptację całego zarządu pozwanej zawarcia z powodem umowy o pracę oraz umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Wątpliwości w tym zakresie Sąd drugiej instancji powinien rozwikłać w ramach art. 232 k.p.c., przesłuchując z urzędu Urlicha D., który zawarł w imieniu pozwanej umowę o pracę, umowę o zakazie konkurencji oraz porozumienie rozwiązujące stosunek pracy.

W odpowiedzi na kasację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych, utrzymując, że Sądy obu instancji prawidłowo przyjęły, iż bezwzględnie nieważnością dotknięte były jej czynności z zakresu prawa pracy, które nie zostały dokonane przez jej kolegialny zarząd zgodnie z zasadą reprezentacji łącznej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja ma usprawiedliwione podstawy prawne przede wszystkim dlatego, że sprawa nie została dostatecznie wyjaśniona do wydania prawidłowego orzeczenia. Z zebranego materiału dowodowego, a w szczególności z pkt 3 ppkt 3.5 tzw. instrukcji ogólnej w sprawie aspektów prawnych zawierania umów, której pochodzenie (to, jaki

organ pozwanej spółki wydał ten akt) i charakter prawny są niejasne, wynika bowiem, że łączna reprezentacja zawierania umów w imieniu pozwanej spółki nie dotyczy umów o pracę, które mogą być podpisywane „samodzielnie” przez pełnomocnika zarządu, dyrektora kadr i organizacji lub pełnomocnika zarządu-kierownika działu kadr i szkolenia w zakresie swego umocowania. Skoro zatem umowę o pracę z powodem zawarł jeden z członków zarządu - Ulrich D., będący ówczesnym dyrektorem generalnym strony pozwanej, to sugestie Sądu Okręgowego o nawiązaniu stosunku pracy z powodem przez czynności konkludentne (dopuszczenie z dniem 1 października 1996 r. do wykonywania zatrudnienia i zapłatę wynagrodzenia za pracę) są trafne tylko dlatego, że podpisanie z powodem umowy o pracę, stanowiące w istocie rzeczy pisemne potwierdzenie warunków realizowanego stosunku pracy, miało miejsce dopiero w dniu 24 lipca 1998 r.

Ponadto z zebranego materiału dowodowego zdaje się wynikać ukształtowana praktyka (z nielicznymi wyjątkami) jednoosobowego dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, która oprócz jednoosobowego zawierania umów o pracę obejmowała ponadto jednoosobową reprezentację pozwanej przy ustalaniu i zmianach wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń ze stosunku pracy, zawieraniu umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, czy rozwiązywaniu umów o pracę. Może to oznaczać, że statutowa zasada łącznej reprezentacji przy dokonywaniu czynności z zakresu prawa pracy nie była przestrzegana przez pozwanego pracodawcę, a niedochowanie tego wymagania stanowiło jedynie arbitralnie wygodny pretekst do uchylenia się od skutków prawnych jakoby nieistniejącej (nieważnej z tej przyczyny) umowy prawa pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Tymczasem sankcja nieważności czynności z zakresu prawa pracy powinna być rozważana zupełnie wyjątkowo, zwłaszcza gdy została spowodowana zachowaniem się dyrektora generalnego-członka zarządu pozwanej spółki, którego umocowanie do działania w imieniu pracodawcy mogło nie budzić wątpliwości. Ten aspekt sprawy wymaga zbadania praktyki (ustalonego zwyczaju) wyznaczania przez pozwaną spółkę osoby (osób) dokonującej w jej imieniu czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 3¹ k.p.), z uwzględnieniem normatywnych zasad (dyrektyw) tłumaczenia takich oświadczeń woli (art.: 65, 97, 354 § 1, 355 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W tym zakresie należy mieć na uwadze przyjmowanie w judykaturze liberalnej oceny skuteczności czynności prawnych z zakresu prawa pracy dokonywanych

przez podmiot formalnie nieuprawniony, którego kompetencje do dokonywania tych czynności nie są jednoznacznie wyłączone (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 58/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 280 - co do czynności rozwiązujących stosunek pracy). Oznacza to konieczność zachowania daleko idącej ostrożności w stosowaniu sankcji bezwzględnej nieważności czynności prawnych z zakresu prawa pracy dokonywanych z pominięciem rygoru łącznej reprezentacji pracodawcy przez podmiot, którego kompetencje do dokonywania tych czynności nie są jednoznacznie wyłączone, zwłaszcza gdy następnie pracownik, któremu nie można zarzucić działania w złej wierze, faktycznie realizuje przyjęte przez siebie zobowiązania.

Regulacja zawarta w art. 373 § 1 Kodeksu spółek handlowych (wcześniej art. 370 Kodeksu handlowego), dotycząca łącznej reprezentacji do składania oświadczeń woli w imieniu spółki akcyjnej, obowiązuje wprawdzie we wszystkich stosunkach prawnych, ale przecież nie bezwarunkowo, gdyż sposób reprezentacji może odmiennie określać statut spółki, ponadto wymaganie to może być uzupełniane w sposób dostatecznie ujawniający wolę reprezentowanego (art. 60 k.c.), a potwierdzona w taki sposób czynność prawna dochodzi do skutku w momencie złożenia oświadczenia woli przez osoby uprawnione do łącznej reprezentacji (art. 103 § 1 k.c. w związku z art. 373 k.s.h.). Warto przy tym zasygnalizować, że regulacje Kodeksu spółek handlowych wyjątkowo kreują sankcję bezwzględnej nieważności dokonanej czynności prawnej przez spółkę prawa handlowego, np. w przypadku niezyskania ustawowo wymaganej uchwały organu spółki (art. 17 § 1 k.s.h.), w innych sytuacjach czynność prawna jest ważna, co nie wyklucza odpowiedzialności członków zarządu wobec spółki z tytułu naruszenia umowy spółki lub statutu (art. 17 § 3 k.s.h.). Takie uwarunkowania prowadzą niekiedy w doktrynie prawa pracy do wyrażenia myśli, że umowy prawa pracy zawarte przez któregokolwiek współnika lub członka zarządu muszą być respektowane jako ważne i wiążące pracodawcę, a ewentualne przekroczenie kompetencji przez te osoby nie prowadzi do nieważności zawartej umowy, a jedynie może rodzić odpowiedzialność tych osób wobec innych współników lub spółki (por. W. Muszalski: Kierownik zakładu pracy jako reprezentant strony umowy o pracę, PiZS 1993 nr 5-6, s. 24) .

W stosunkach pracy sposób reprezentowania spółki może odmiennie regulować także zakładowy akt normatywny prawa pracy (art. 9 k.p.), a nawet utrwalona praktyka jednoosobowego dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy

przez wyznaczoną osobę zwyczajowo do tego upoważnioną (art. 3¹ i 18 k.p. oraz art. 60, 65 i 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Regulacjom tym należy przyznać pierwszeństwo, jeżeli odnoszą się do sfery prawa pracy chroniącej działającego w dobrej wierze pracownika, który przestrzega zobowiązań prawa pracy. W tym zakresie Sąd Najwyższy wyraził już uzasadniony pogląd, że czynności prawnych w zakresie stosunku pracy dokonuje kierownik zakładu pracy (art. 23 k.p., aktualnie organ zarządzający zakładem pracy albo inna wyznaczona do tego osoba - art. 31 k.p.), pomimo że do reprezentowania spółki prawa handlowego prowadzącej ten zakład uprawnieni są dwaj członkowie zarządu łącznie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 1996 r., I PZP 2/96, OSNAPiUS 1996 nr 19, poz. 286). Ponadto wyznaczenie osoby do dokonywania za pracodawcę czynności prawnych z zakresu prawa pracy może nastąpić w każdy sposób dostatecznie ujawniający taką wolę reprezentowanego pracodawcy (art. 3¹ k.p. oraz art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.) i w szczególności nie jest uzależnione od udzielenia takiej osobie pisemnego pełnomocnictwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2001 r., I PKN 226/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 488).

Mając powyższe na uwadze w rozpoznawanej sprawie konieczne staje się przesłuchanie w charakterze świadka lub uzyskanie stosownych wyjaśnień od ówczesnego dyrektora generalnego-członka zarządu pozwanej Urlicha D., który w dniu 24 lipca 1998 r. w imieniu pozwanej zawarł z powodem umowę o pracę oraz umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zwłaszcza że inni członkowie zarządu mieli wiedzę o zatrudnieniu powoda i zawarciu z nim tych umów. Wbrew stanowisku Sądu Okręgowego, taką inicjatywę dowodową powód przejawiał w piśmie procesowym z dnia 25 marca 2002 r. [...], pozostawiając wprawdzie ten wniosek dowodowy „do uznania” Sądu pierwszej instancji, który był nim związany w kwestii zasadniczej dla wyjaśnienia sprawy i prawidłowego orzekania.

Należy także podzielić stanowisko kasacji, że ważność realizowanego z powodem stosunku pracy nie może być obojętna dla oceny ważności umowy o zakazie konkurencji, która - będąc umową prawa pracy - jest objęta treścią stosunku pracy *sensu largo*, jakkolwiek wywołuje zasadnicze skutki prawne już po jego ustaniu (powstrzymanie się przez pracownika za odszkodowaniem od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy). Taki wiążący walor prawny umowy o zakazie konkurencji zdaje się wprost wynikać z pisemnej umowy o pracę z dnia 24 lipca 1998 r. (stanowiącej pisemne potwierdzenie warunków zatrudnienia realizowanego od 1

października 1996 r.), w której strony wskazały na obowiązujący powoda zakaz konkurencji, obejmujący powstrzymanie się „od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia w zakresie i na warunkach przewidzianych odrębną umową” (§ 4 pkt 4), a ponadto na obowiązywanie tego zakazu w przypadku rozwiązania umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia (§ 6 pkt 3 *in fine* umowy o pracę). Wszystkie te uwarunkowania wskazują zatem, że praktyka pracodawcy (będącego spółką akcyjną), polegająca na jednoosobowym zawieraniu umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która jest podejmowana z zamiarem uchylenia się od skutków prawnych takich „nieistniejących” zobowiązań prawa pracy - jako zawartych bez zachowania rygoru łącznej reprezentacji spółki wymaganej do składania oświadczeń woli w jej imieniu - nie zasługuje na ochronę prawa i rodzi odpowiedzialność pracodawcy z takich umów wobec pracowników przestrzegających uzgodnionego zakazu konkurencji. W konsekwencji za sprzeczne z zasadami realizowania zobowiązań prawa pracy (art. 65 i 354 k.c. w związku z art. 101² i art. 300 k.p.) należy uznać stanowisko zawarte w zaskarżonym wyroku, jakoby niedochowanie wymagania łącznej reprezentacji przy zawieraniu pisemnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tylko wskutek tego ewentualnego uchybienia, mogło prowadzić do nieważności klauzuli konkurencyjnej realizowanej przez pracownika. Warto też zasygnalizować stanowisko judykatury, że pracownikowi, który nie podjął działalności konkurencyjnej i domaga się z tego tytułu odszkodowania nie można postawić zarzutu nadużycia tego prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2003 r., I PK 165/03, dotychczas niepublikowany).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji w zgodzie z art. 393¹³ k.p.c., zwracając uwagę, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy będzie orzekał w pierwszej instancji stosownie do dyspozycji wynikających z art. 17 pkt 4 k.p.c. oraz art. 461 § 1¹ k.p.c. (*a contrario*).

=====