

Wyrok z dnia 11 maja 2005 r.

III PK 27/05

Pracownik ma prawo do odszkodowania ustalonego w umowie o zakazie konkurencji z niepubliczną spółką handlową (art. 101¹ k.p.), choćby mogło być ocenione jako wygórowane.

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 maja 2005 r. sprawy z powództwa Elżbiety P. przeciwko „D.” SA w S. o odszkodowanie za okres obowiązywania zakazu konkurencji, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 20 maja 2004 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Lublinie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Powódka Elżbieta P., po sprecyzowaniu żądania w trakcie procesu, wniosła o zasądzenie od pozwanej SA „D.” w S. kwoty 260.158,04 zł z odsetkami od dnia 18 listopada 2003 r. Żądana kwota składa się z kwoty 245.520 zł odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji przez 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy oraz kwoty 14.638,04 zł skapitalizowanych odsetek od zaległych rat odszkodowania od chwili wytoczenia o nie powództwa (17 listopada 2003 r.). Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Siedlcach zasądził na rzecz powódki 133.930 zł z odsetkami ustawowymi od comiesięcznych rat odszkodowania, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Sąd Apelacyjny w Lublinie zaskarżonym wyrokiem oddalił apelacje obu stron.

Powódka była zatrudniona u pozwanej na czas nieokreślony jako dyrektor handlowy od dnia 1 czerwca 1997 r. Umowa o pracę przewidywała zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez okres 6 miesięcy za płatnym miesięcznym odszkodowaniem w wysokości 25% przeciętnego wynagrodzenia z okresu ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia. To postanowienie umowy było następnie zmieniane, ostatnia zmiana z dnia 1 kwietnia 2000 r. przewidywała 12 miesięcy zakazu konkurencji za comiesięcznym odszkodowaniem w wysokości 100% wynagrodzenia zasadniczego. Wynosiło ono 22.320 zł. Umowa o pracę przewidywała pięciomiesięczny okres wypowiedzenia. Powódce wypowiedziano umowę o pracę w czerwcu 2002 r. ze skutkiem na koniec listopada tegoż roku, zwalniając ją z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Oświadczenia woli w imieniu pozwanej były składane przez jednoosobowy zarząd, stanowisko to zajmował mąż powódki. Od dnia 1 grudnia 2002 r. powódka nabyła prawo do emerytury.

Sąd Apelacyjny zgodził się z poglądem Sądu Okręgowego, że umowa powódki o zakazie konkurencji znacząco odbiega na jej korzyść od umów zawartych z innymi pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach kierowniczych. Sąd Okręgowy uznał, że odszkodowanie przekraczające sześciomiesięczne wynagrodzenie (w tej wysokości było przewidziane dla głównej księgowej) jest niegodziwe. Akceptując ten pogląd Sąd Apelacyjny podniósł, że do oceny tego odszkodowania odpowiednie zastosowanie ma art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiący, że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Według Sądu Apelacyjnego odnosi się to, między innymi, do godziwości wynagrodzenia, przy czym dotyczy to nie tylko pracodawców sfery publicznej. Sąd nie odniósł się do apelacyjnego zarzutu dotyczącego niezasadzenia skapitalizowanych odsetek.

Wyrok ten, w części oddalającej jej apelację, powódka zaskarżyła kasacją. Zarzuciła naruszenie art. 58 § 2 k.c. i art. 101² § 1 i 3 k.p. w związku z art. 13 k.p., art. 18 § 1 i 2 k.p. oraz odpowiednio art. 300 k.p., przez uznanie przez Sąd Apelacyjny, że postanowienia umowy określające wysokość i okres należnego odszkodowania są nieważne w części przekraczającej granice godziwości oraz naruszenie art. 482 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego niezastosowanie w odniesieniu do skapitalizowanych odsetek. Postawiono także zarzuty naruszenia art. 233 k.p.c. pro-

wadzące Sąd Apelacyjny do uznania, że należne powódce odszkodowanie przekracza granice godziwości, art. 381 i art. 382 k.p.c., przez niedopuszczenie przez Sąd Apelacyjny dowodów z protokołów posiedzeń rady nadzorczej i wyciągu skonsolidowanego raportu za I półrocze 2003 r. oraz art. 378 i art. 328 § 2 k.p.c. przez nierozważenie przez Sąd w uzasadnieniu większości zgłoszonych przez powódkę zarzutów apelacyjnych oraz pominięcie zarzutu naruszenia art. 482 k.c. w związku art. 300 k.p. Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania, względnie o jego zmianę i zasądzenie powódce żądanych kwot wraz z kosztami postępowania kasacyjnego. Pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. Orzekając o ograniczeniu wysokości odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy Sądy powołały wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90). W pierwszej tezie tego wyroku stwierdzono, że 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 k.c. w związku z art. 13, 18 i 300 k.p.).

Przedstawiony pogląd Sądu Najwyższego dotyczy tylko pracodawców sfery publicznej. Dopuszczenie przez Sąd Apelacyjny możliwości takiego samego traktowania pracodawców niepublicznych (prywatnych) jest nieuzasadnione. Wbrew twierdzeniom tego Sądu ich sytuacja jest inna. Przede wszystkim korzystają oni z wolności działalności gospodarczej, która może być ograniczona tylko w drodze ustawy i tylko ze względu na ważny interes publiczny (art. 20 i art. 22 Konstytucji). Jest to jedna z ustrojowych zasad państwa. Ustalenie wysokości wynagrodzeń dla pracowników, w sposób korzystniejszy niż to stanowią przepisy prawa pracy (art. 18 k.p.), jest jednym z elementów tej wolności. Reglamentacja górnej granicy wynagrodzenia przewidziana jest tylko w odniesieniu do pracodawców publicznych, to jest z kapitałem państwowym lub samorządowym (ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.).

Pozwana jest pracodawcą niepublicznym, prowadzącym działalność w formie spółki akcyjnej. Nie ma ona wewnętrznych przepisów, które określałyby wysokość odszkodowania za powstrzymanie się byłego pracownika od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy i okres, za który ono przysługuje. Ustalenie tych postanowień umowy poddane jest więc tylko regulacji z art. 101² k.p. oraz art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Z przepisów Kodeksu pracy wynika jedynie, że ta umowa powinna być zawarta na czas określony, a odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. Czas obowiązywania umowy, a także ponadminimalną wysokość odszkodowania określają strony według swego uznania, z tym zastrzeżeniem, że ich treść i cel nie mogą sprzeciwiać się właściwości (naturze) tego stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współzycia społecznego (art. 353¹ k. c.). Strona pozwana w spornej umowie - jak również w umowie o pracę powódki - była reprezentowana przez jednoosobowy zarząd. Jego jedynym członkiem był mąż powódki. Z tej przyczyny Sąd Apelacyjny stwierdził, iż powstają wątpliwości związane ze sprzecznością jego interesów i interesów spółki, przy czym sporna umowa jest ważna (art. 377 k.s.h.). Podniesienie tych wątpliwości jest uzasadnione. Nie jest to jednakże argument wystarczający do przyjęcia, iż ta umowa jest w części sprzeczna z zasadami współzycia społecznego i w tym zakresie nieważna (art. 58 § 2 i 3 k.c.). Okoliczności jej zawarcia są zupełnie inne niż stan faktyczny w powołanej wyżej sprawie I PKN 563/00. W tamtej sprawie wyjątkowo korzystne dla pracowników umowy o zakazie konkurencji zostały zawarte w przeddzień spodziewanego odwołania ze stanowiska osoby zawierającej je w imieniu pracodawcy. Nasuwało to zasadne przypuszczenie, że rzeczywistym celem ich zawarcia nie była ochrona interesów pracodawcy, lecz wyłącznie przysporzenie korzyści pracownikom. W niniejszej sprawie treść umowy o zakazie konkurencji została ostatecznie ustalona ponad dwa lata przed rozwiązaniem stosunku pracy powódki. Gdyby pozwana uważała w tym okresie, że wysokość odszkodowania dla powódki jest rażąco wysoka, to miała dość czasu, aby podjąć stosowne działania. Ich brak oznacza akceptację rady nadzorczej warunków tej umowy.

Nie jest rolą sądu pracy ocena, czy niepubliczna spółka prawa handlowego nie płaci pracownikom zbyt wysokich wynagrodzeń lub innych świadczeń. Jeżeli stanowią one nadmierne obciążenie spółki, to tylko ona ponosi tego konsekwencje. Spółka

ma możliwości przeciwdziałania niegospodarnym zachowaniom zarządu. To ona powołuje zarząd i ponosi ryzyko doboru odpowiednich osób. Może je w każdej chwili odwołać (art. 368 § 4 i art. 370 § 1 k.s.h.). Może także dochodzić odszkodowania od członka zarządu (art. 483 k.s.h.), przy czym prawo wytoczenia powództwa ma nie tylko odpowiedni organ spółki, ale - subsydiarnie - także każdy akcjonariusz (art. 486 k.s.h.). Jeżeli spółka działająca przez uprawniony organ przyznaje pracownikowi wysokie świadczenia, to należy przyjąć, że praca tego pracownika jest tyle warta dla spółki. Przepis art. 13 k.p. nie reglamentuje górnej wysokości wynagrodzenia pracownika. Przyznanie pracownikowi - zdaniem Sądu Najwyższego - świadczenia nie-należnie wysokiego z reguły nie powinno być przyczyną odmowy jego zasądzenia. Wymaga tego bezpieczeństwo obrotu. Trzeba przy tym mieć na uwadze, że ograniczenie przez sąd wysokości zasądzanego świadczenia automatycznie zmniejsza, w stosownej wysokości, odpowiedzialność osoby zawierającej umowę w imieniu spółki. Nie jest to słuszne, gdyż w tym zakresie do dbałości o interesy spółki obowiązana jest ta osoba, a nie jej kontrahent (pracownik).

Nie oznacza to zupełnego wyłączenia możliwości obrony przed wygórowanymi żądaniami pracownika opartymi na umowie zawartej ze spółką. Także spółka niepubliczna może zarzucać naruszenie art. 353¹ k.c. prowadzące do całkowitej lub częściowej nieważności umowy (art. 58 § 2 i 3 k.c.). Jednakże podstawą tego zarzutu nie może być sama wysokość świadczenia dochodzonego przez pracownika. Zarzut powinien być oparty na szczególnych okolicznościach zawarcia takiej umowy, z których wynika, iż jej celem nie była ochrona interesów pracodawcy po ustaniu stosunku pracy, lecz jedynie przysporzenie pracownikowi nadmiernych korzyści. Chodzi tu zwłaszcza o znowę między osobą zawierającą umowę w imieniu spółki a pracownikiem, skutkiem której korzyści odnosi nie tylko pracownik, ale pośrednio także ta osoba zawierająca umowę w imieniu spółki. Spółka może to wykazywać przy pomocy domniemań faktycznych. Umowa w części objętej znową między tymi osobami jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W rozpoznawanej sprawie Sądy przyjęły, że powódka ma prawo do odszkodowania za taki okres, za jaki przysługiwało ono głównej księgowej strony pozwanej. Trafnie podniesiono w kasacji, iż skoro Sądy - zbędnie - podjęły się zadania ustalenia, jaka wysokość spornego odszkodowania ustalonego w umowie jest zgodna z zasadami współżycia społecznego, to powinny dopuścić wnioskowane przez powód-

kę dowody na okoliczność jej przydatności w pracy, osiągniętych rezultatów i oceny dokonanej przez radę nadzorczą. Pośrednio może to bowiem wskazywać, jaką wartość dla pracodawcy ma powstrzymanie się powódki od prowadzenia działalności przy wykorzystaniu posiadanych przez nią informacji, w szczególności handlowych. Ocena oparta na zasadach współzycia społecznego powinna bowiem uwzględniać wszystkie okoliczności sprawy. Jednakże w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy przeprowadzenie tego dowodu jest zbędne, gdyż zachowanie strony pozwanej po zawarciu omawianej umowy sprzeciwia się możliwości uznania jej za częściowo nieważną ze względu na zasady współzycia społecznego lub cel umowy. Odrębnym zagadnieniem jest zgodność z zasadami współzycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p.) dochodzenia odszkodowania określonego w ważnej umowie, a więc - między innymi - zgodnej z tymi zasadami w momencie jej zawierania (art. 58 k.c.). Zdarzenia, które nastąpiły po zawarciu umowy o zakazie konkurencji mogą spowodować, iż żądanie odszkodowania będzie nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Nic takiego nie wynika jednakże z ustalonego stanu faktycznego. Analogiczne poglądy dotyczące stosowania art. 58 § 2 k.c. oraz art. 8 k.p. - w odniesieniu do odszkodowania z art. 58 k.p. - przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 203/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 386).

W konkluzji należy stwierdzić, że postanowienie umowy o zakazie konkurencji ze spółką niepubliczną, zawartej w sposób zgodny z prawem i zasadami współzycia społecznego, określające wysokość odszkodowania (art. 101² k.p.) jest ważne (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Były pracownik ma prawo do umówionego odszkodowania, choćby sąd uważał je za wygórowane.

Zasadny jest także zarzut dotyczący żądania zasądzenia skapitalizowanych odsetek. Powódka zgłosiła je w trakcie postępowania przed Sądem pierwszej instancji. Z sentencji wyroku tego Sądu wynika, że żądanie to zostało oddalone, natomiast zasądzono odsetki od rat odszkodowania, należnych za poszczególne 6 miesięcy. Sąd Apelacyjny nie uwzględnił zarzutu naruszenia art. 482 k.c., nie odniósł się do niego w uzasadnieniu. Stwierdził jedynie, iż z treści umowy wynika, że strony przewidywały miesięczne raty odszkodowania. Czym innym są jednakże daty wymagalności poszczególnych rat odszkodowania, a czym innym żądanie zasądzenia odsetek od zaległych odsetek. Daty wymagalności poszczególnych rat, niewypłaconych w terminie, mają znaczenie jedynie przy ustalaniu łącznej kwoty zaległych odsetek czyli ska-

pitalizowanych zaległych odsetek. O prawie powódki do odsetek od skapitalizowanych odsetek Sąd orzeknie na podstawie art. 482 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Z tych względów orzeczono jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c.

=====