

Wyrok z dnia 7 września 2005 r.

II PK 296/04

Pracownik może zrzec się prawa do odszkodowania ustalonego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jeżeli jest to połączone ze zwolnieniem go przez pracodawcę z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej.

Przewodniczący SSN Krystyna Bednarczyk, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Kazimierz Jaśkowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 września 2005 r. sprawy z powództwa Tomasza W. przeciwko R. SA Oddziałowi W. w P. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 6 maja 2004 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu wyrokiem z dnia 6 maja 2004 r. oddalił apelację strony pozwanej R. SA Oddziału W. w P. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 16 grudnia 2003 r. zasądającego na rzecz powoda Tomasza W. odszkodowanie w kwocie 57.960 zł z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W sprawie tej ustalono, że powód był pracownikiem pozwanego w okresie od dnia 21 lutego 2000 r. do dnia 31 marca 2002 r. Pozwany Oddział miał i ma samodzielność kadrową, na jego czele stoi dyrektor upoważniony do zawierania i rozwiązywania umów o pracę oraz do podejmowania wszelkich decyzji z zakresu prawa pracy wobec podległych pracowników. Powód początkowo pracował na stanowisku specjalisty, a od dnia 17 kwietnia 2000 r. na stanowisku dyrektora zespołu w C. W

dniu 25 lipca 2001 r. pomiędzy powodem a reprezentującym pracodawcę dyrektorem Piotrem W. została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w której powód zobowiązał się do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej, w zamian za co pozwany zobowiązał się do wypłaty odszkodowania. Następnie piśmie z dnia 18 stycznia 2002 r. powód został poinformowany o zwolnieniu go z zakazu konkurencji. W dniu 30 marca 2002 r. strony rozwiązały stosunek pracy w drodze porozumienia, a powód nie podjął działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności strony pozwanej.

Uwzględniając roszczenie odszkodowawcze powoda w całości, Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska pozwanej o nieważności zawartej umowy o zakazie konkurencji, która miała naruszać zasady współżycia społecznego i reguły ustanowione przez ówczesny zarząd, obligujące dyrektora oddziału do uzyskania zgody zarządu na zawarcie takiej umowy.

Oddalając apelację strony pozwanej Sąd drugiej instancji wstępnie nie zgodził się z zarzutem apelującej, jakoby rozpoznawana sprawa nie miała charakteru pracowniczego, podkreślając, że umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy są umowami prawa pracy. Ponadto jednostronne oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu pracownika z zakazu konkurencji nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty umówionego odszkodowania (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, Prawo Pracy 2002 nr 1, s. 31). Powód nie zrzekł się skutecznie prawa do spornego odszkodowania w oświadczeniu z dnia 15 stycznia 2002 r., z którego wynika, iż ewentualne zrzeczenie dotyczyło jedynie świadczeń związanych z ustaniem umowy o pracę (art. 65 k.c.).

W kasacji strona pozwana podniosła następujące zarzuty: 1) naruszenia przepisów postępowania: a) art. 233 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., przez uchybienie zasadzie swobodnej oceny dowodów zgromadzonych w sprawie oraz dokonanie ustaleń sprzecznych z zebrany materiał dowodowy, b) art. 378 k.p.c., przez nierozpoznanie zarzutów apelacyjnych, c) art. 385 k.p.c., „przez niezasadne oddalenie apelacji, mimo że była ona uzasadniona”, 4) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c., przez niedostateczne wskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku faktycznych i prawnych podstaw rozstrzygnięcia, co utrudniało weryfikację wyroku z uwagi na nadmierną lakoniczność jego uzasadnienia. Ponadto zostały sformułowane następujące zarzuty naruszenia prawa materialnego: 1) błędnej wykładni i niewłaściwego zastosowania art. 84 k.p., 2) niewłaściwego zastosowania art. 65 § 2 k.c. w

związku z art. 300 k.p., 3) niezasadnego zastosowania art. 8, 13 i 18 k.p. oraz art. 5, 58 § 2 i 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. Zdaniem autora kasacji w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, wymagające od Sądu Najwyższego wyjaśnienia, „czy art. 84 k.p. stoi na przeszkodzie zrzeczeniu się przez pracownika, w drodze porozumienia, roszczenia o odszkodowanie ustalone w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.)”. Skarżąca domagała się uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpatrzenia i orzeczenia o kosztach postępowania. W uzasadnieniu kasacji skarżąca utrzymywała, że powód zrzekł się dochodzonego roszczenia w porozumieniu stron z dnia 15 stycznia 2002 r., w którym oświadczył, iż „zrzeka się jakichkolwiek roszczeń wobec pracodawcy związanych ze stosunku pracy”, tj. roszczeń odszkodowawczych z umowy o zakazie konkurencji, a nie tylko z umowy o pracę. Odmienne interpretacja tego oświadczenia dokonana przez Sąd Apelacyjny narusza reguły wykładni oświadczeń woli z art. 65 § 1 k.c. Zdaniem strony skarżącej, art. 84 k.p. nie stoi na przeszkodzie skutecznemu zrzeczeniu się przez pracownika roszczeń wynikających z umowy o zakazie konkurencji, ponieważ zakaz ten dotyczy wyłącznie wynagrodzenia za pracę, a zatem nie obejmuje roszczeń akcesoryjnych lub autonomicznych w stosunku do wynagrodzenia za pracę. Odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji z pewnością nie jest wynagrodzeniem za pracę, o którym stanowi art. 84 k.p. ponieważ nie jest wypłacane za pracę wykonaną, ale za niepodejmowanie przez pracownika konkurencyjnego zatrudnienia. Oznacza to, że pracownik może w porozumieniu z pracodawcą skutecznie zrzec się roszczenia odszkodowawczego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Dodatkowo zawarta pomiędzy stronami umowa o zakazie konkurencji nie miała merytorycznego uzasadnienia, ponieważ powód nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 101² § 1 k.p.). W szczególności z zeznań świadków wynika, że R. SA nie ma żadnych nadzwyczajnych tajemnic, które wymagałyby ochrony w szczególny sposób, a rynek kolportażu, na którym działa pozwany, jest łatwy do oceny. Ponadto dyrektor pozwanego nigdy nie uzyskał zgody zarządu na zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji w oddziale, który był w złej (za lata 2000 -2001) lub wręcz katastrofalnej sytuacji finansowej w 2001 r. Nawet dobre wyniki finansowej nie stanowią uzasadnienia dla zawierania z pracownikami umów o zakazie konkurencji. Sporna umowa nie została zatem nawiązana z myślą o ochronie interesów pracodawcy, lecz

została zawarta „pokątnie”, w tajemnicy przed załogą oraz zakładowymi związkami zawodowymi i miała na celu dodatkowe, nienależne i przekraczające granice godności uposażenie wybranych pracowników na wypadek zmiany kierownictwa oddziału. Okoliczności te przemawiają za uznaniem spornej umowy za nieważną z powodu jej sprzeczności ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i celem tego rodzaju umów, wyrażonymi w art. 101² k.p., a także sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. Oznacza to, że zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem wskazanych w kasacji przepisów prawa materialnego, które nie zostały w ogóle zastosowane przez Sąd Apelacyjny.

Powód domagał się oddalenia kasacji, podkreślając niekonsekwencje jej twierdzeń. Skoro skarżący zakładał ważność zawartej umowy o zakazie konkurencji, to powód nie mógł się zrzec roszczenia „z nieważnej umowy”. Tę cechę zakładał skarżący również w kasacji, co potwierdza sposób sformułowanego zagadnienia prawnego. Pozwany nie ma czynnej legitymacji procesowej do zgłaszania wniosku o ustalenie nieważności umowy o zakazie konkurencji, która przysługuje wyłącznie powodowi (art. 189 k.p.c.). Ponadto pozwany nie wykazał interesu prawnego w tej kwestii, a „wobec podstawowej zasady prawa pracy wyłączenia reguły nieważności czynność prawna w prawie pracy z mocy samego prawa, wniosek o ustalenie istnienia umowy po jej wygaśnięciu jest spóźniony”. Wbrew twierdzeniom skarżącej, powód nie zrzekł się odszkodowania z tytułu niewykonania przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji, a przedmiotem porozumienia z dnia 15 stycznia 2002 r. było jedynie rozwiązanie umowy o pracę i konkretne świadczenia podlegające uregulowaniu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy. Potwierdza to fakt zwolnienia powoda pismem z dnia 18 marca 2002 r. z zakazu konkurencji, uzasadniany wadą nieważności tej umowy. Pozwany pierwotnie wspierał odmowę zapłaty umówionego odszkodowania jedynie argumentem zwolnienia powoda z zakazu konkurencji, a zarzut rzekomego zrzeczenia się roszczeń odszkodowawczych został podniesiony dopiero w postępowaniu apelacyjnym, niezależnie od tego, że zrzeczenie takie powinno być wyraźne i niebudzące wątpliwości. Fakt złamania prawa i przywoływanie przez skarżącego wzajemnie wykluczających się argumentów w celu uniknięcia wykonania spornej umowy wyklucza przyjęcie, że powód nadużył prawa.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji są uzasadnione. Pracownik może za porozumieniem stron zrzec się prawa do odszkodowania ustalonego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jeżeli zostaje to połączone ze zwolnieniem go przez pracodawcę z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, ponieważ odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę, którego pracownik nie może zrzec się na gruncie imperatywnego zakazu z art. 84 k.p. W rozpoznawanej sprawie takie okoliczności mogły zaistnieć, ponieważ w podpisanym przez strony stosunku pracy piśmie z dnia 15 stycznia 2002 r., rozwiązującym umowę o pracę za porozumieniem stron z dniem 30 marca 2002 r., pozwany pracodawca „doceniając kompromisowy charakter zawarcia porozumienia”, porozumiał się w sprawie konkretnych świadczeń ze stosunku pracy na rzecz powoda, które nie obejmowały odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Równocześnie powód zrzekł się „jakichkolwiek roszczeń wobec Pracodawcy związanych ze stosunku pracy”, za wyjątkiem konkretnych roszczeń uzgodnionych w zawartym porozumieniu. Nie podlega kwestii, iż pomimo użycia istotnie niegramatycznej formuły zrzeczenia się wszelkich roszczeń związanych z rozwiązaniem w drodze porozumienia stron umową o pracę, strony doszły do porozumienia w sprawie roszczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy, które obejmują również roszczenie odszkodowawcze z klauzuli konkurencyjnej, w tym roszczenie pracownika o odszkodowanie za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej. Tego rodzaju roszczenie odszkodowawcze jest oparte na klauzuli konkurencyjnej zawartej w czasie trwania stosunku pracy, a zatem wynika z tego stosunku prawnego w jego całościowym ujęciu (*sensu largo*). Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest bowiem umową prawa pracy, ściśle powiązaną ze stosunkiem pracy, przeto roszczenia wynikające z klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy są związane z rozwiązaniem stosunku pracy. W tym zakresie Sąd Apelacyjny prawidłowo wywiódł, że spory o roszczenia formułowane z zawartej klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy należą do spraw z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c., ponieważ ich źródłem jest stosunek pracy, z którym są związane, chociaż mogą być dochodzone dopiero po jego ustaniu.

W rozpoznawanej sprawie rozstrzygające znaczenie ma jednak nie to, czy powód zrzekł się odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, w porozumieniu rozwiązującym stosunek

pracy z dnia 15 stycznia 2002 r., ale to, czy strony zawarły ważną umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, z której powód wywodził swoje roszczenie odszkodowawcze. Istotnie bowiem pozwany pracodawca pismem z dnia 18 stycznia 2002 r. zwolnił powoda z zakazu konkurencji, „który wyrażony był w umowie z dnia 25.07.2001 roku i oświadcza że umowa ta po ustaniu stosunku pracy jest w oparciu o art. 58 par. 2 kodeksu cywilnego nieważna”. Takie zachowanie się pozwanego mogło stanowić okoliczności przemawiające za przyjęciem, że strony stosunku pracy nie objęły pisemnymi uzgodnieniami z dnia 15 stycznia 2002 r. zrzeczenia się przez powoda odszkodowania z klauzuli konkurencyjnej, którą następnie pozwany pracodawca uznał za nieważną, powołując się na art. 58 § 2 k.c. Stwarzało to konieczność rozważenia kasacyjnych zarzutów uchybienia zasadzie swobodnej sędziowskiej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego (art. 233 § 1 i 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 k.p.c.), która wpłynęła na bezzasadne pominięcie przy wyrokowaniu wskazanych w kasacji przepisów prawa materialnego, a w szczególności art. 8 k.p., a także art. 58 § 2 oraz art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozostawiał wątpliwości, że - zawierając w dniu 25 lipca 2001 r. umowę o zakazie konkurencji, łącznie z terminową umową o pracę na okres czterech lat, bez możliwości jej wcześniejszego wypowiedzenia - strony stosunku pracy zmierzały do stworzenia barier, które miały zniechęcić lub utrudnić zwolnienie z pracy powoda w związku z ówczesnymi przewidywanymi powyborczymi przetarasowaniami politycznymi. W polskiej rzeczywistości politycznej wyniki wyborów łączą się często z dokonywaniem zmian zatrudnienia na kierowniczych stanowiskach pracy u pracodawców, u których obsada kadrowa zależy często od decyzji politycznych i często odbywa się według zasady dzielenia „łupu politycznego”. Tymczasem już zasada swobody zawierania umów zakłada, że strony zawierające umowę mogą wprawdzie ułożyć stosunek prawny według własnego uznania, byleby jednak jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Równocześnie z okoliczności rozpoznawanej sprawy wynika, że nie istniały żadne uzasadnione lub racjonalne przesłanki do modyfikowania umów o pracę lub zawierania klauzul konkurencyjnych, które tworzą bariery mające na celu utrudnienie przeprowadzenia zmian kadrowych w pozwanym oddziale spółki z dominującym kapitałem państwowym (spółki Skarbu Państwa). W oddziałach regionalnych R. SA dochodziło bowiem do zawierania - między innymi -

umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, z pracownikami szczebla kierowniczego - istotnie „pokątnie”, bo w tajemnicy przed załogą i związkami zawodowymi, z naruszeniem zwyczajowych procedur obowiązujących u pozwanego, bez liczenia się z jego kondycją finansową i rachunkiem ekonomicznym. Takie okoliczności wskazywały, że w zawieranych kontraktach strony w istocie rzeczy „zmówiły” uzgodnienie umów i klauzul utrudniających rozszady kadrowe. Oznaczało to, że zawarta z powodem umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy za wysokim odszkodowaniem, równym jego rocznemu wynagrodzeniu za pracę, nosiła znamiona zmowy, przez co stanowiła pogwałcenie zasad współżycia społecznego, a zatem była nieważna z mocy art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w żadnym razie nie zasługiwała na ochronę prawa pracy (art. 8 k.p.). Sądy pracy nie mogą nie dostrzegać patologicznego obyczaju politycznego, który - w podmiotach gospodarczych zależnych od politycznej opcji rządzącej - polega na kreowaniu nieuzasadnionych merytorycznie i w gruncie rzeczy nieważnych barier utrudniających przeprowadzanie zmian kadrowych na kierowniczych stanowiskach pracy w zależności od wyników kolejnych wyborów politycznych. W takich uwarunkowaniach, tamę dla takich nielegalnych zachowań, które budzą uzasadniony sprzeciw załóg pracowniczych, a także społeczny, może stanowić wyrażenie przez Sąd Najwyższy ogólniejszego poglądu, że zmowa w przedmiocie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która podważa zasady współżycia społecznego i społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa do zawierania umów o zakazie konkurencji, nie zasługuje na ochronę prawa pracy (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 8 k.p.). Zawieranie kontraktów prawa pracy nie może być sprzeczne z zasadą sprawiedliwości, opartą na społeczno-gospodarczym rozumieniu i przeznaczeniu prawa swobody kontraktowej w granicach określonych w art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., a także sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.).

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.

=====