



Sygn. akt II PK 1/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 czerwca 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa J. J.

przeciwko E. S.A. w G.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 czerwca 2010 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 7 sierpnia 2009 r.,

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. oddała wniosek strony pozwanej o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy w G. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 5 stycznia 2009 r., zasądził od pozwanej E. S.A. na rzecz powódki J. J., tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, kwotę 1.968,75 zł za grudzień 2007 r. oraz kwoty po 3.937,50 zł za miesiące od stycznia 2008 r. do listopada 2008 r. włącznie, wraz z ustawowymi odsetkami od terminu wymagalności poszczególnych rat odszkodowania, a pozostałym zakresie oddalił powództwo.

Po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w łącznej kwocie 45.281,75 zł (za wymagalny okres od grudnia 2007 r. do listopada 2008 r.) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności poszczególnych rat odszkodowania. Na żądane odszkodowanie składały się: kwota 1.968,75 zł tytułem raty za grudzień 2007 r., oraz kwoty po 3.937,50 zł tytułem wymagalnych rat za miesiące od stycznia do listopada 2008 r.

W uzasadnieniu swoich roszczeń powódka podniosła, że 11 października 2007 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, w której w § 6 i § 7 pozwany pracodawca zobowiązał się do wypłacania jej odszkodowania w wysokości czterokrotności 50% wynagrodzenia, jakie powódka otrzymała w ciągu sześciu miesięcy przed ustaniem stosunku pracy, nie mniej jednak niż 50% wynagrodzenia otrzymanego przez nią przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, to jest przez okres dwóch lat. Umówione odszkodowanie powinno być wypłacane powódce przez okres dwóch lat od ustania stosunku pracy, w równych miesięcznych ratach. Powódka podała, że jej wynagrodzenie za okres trwania stosunku pracy (od 1 września do 15 grudnia 2007 r.) wyniosło 47.250 zł, kwota odszkodowania za cały dwuletni okres trwania umowy o zakazie konkurencji wynosi więc 94.500 zł, a rata miesięczna 3.937,50 zł. Z uwagi na to, że 29 listopada 2007 r. pozwana wypowiedziała jej stosunek pracy, ze skutkiem na 15 grudnia 2007 r., była zobowiązana do wypłacenia jej kolejnych miesięcznych rat

odszkodowania, w tym również połowy raty za połowę grudnia 2007 r. (mając na uwadze termin ustania stosunku pracy), czego nie uczyniła. Pismem z 29 listopada 2007 r. pozwana poinformowała natomiast powódkę, że zwalnia ją z zakazu konkurencji.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana podniosła zarzut nieważności zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem pozwanej, całokształt okoliczności, jakie towarzyszyły zarówno zawarciu z powódką umowy o pracę na czas nieokreślony, jak i umowy o zakazie konkurencji, nakazuje przyjąć, że oświadczenia stron umowy o zakazie konkurencji zostały złożone za wiedzą obu stron dla pozorów, co powoduje z mocy prawa jej nieważność. W chwili zawierania umowy o zakazie konkurencji obu stronom było wiadome, że powódka jako pracownik nie ma dostępu do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, ponieważ była zatrudniona od 1 września 2007 r., a zatem w tak krótkim czasie od daty zatrudnienia nie miała okazji ani możliwości nabyć szczególnie ważnych informacji dotyczących działalności pozwanej Spółki. Umowa o zakazie konkurencji jest nieważna, w ocenie strony pozwanej, również dlatego, że została zawarta, za wiedzą obu stron, przez osobę występującą w imieniu pozwanej jako jej organ, podczas gdy w rzeczywistości w dacie zawarcia przedmiotowej umowy organem tym nie była. Osoba podpisująca umowę w imieniu strony pozwanej, w charakterze prezesa zarządu, została uchwałą rady nadzorczej pozwanej Spółki odwołana z zajmowanego stanowiska z dniem 22 października 2007 r. Zarówno zawarta z powódką umowa o pracę na czas nieokreślony, jak i umowa o zakazie konkurencji, zostały dostarczone do kadr pozwanej po tej dacie, w związku z czym istnieje wątpliwość, czy umowa o zakazie konkurencji została z powódką zawarta jeszcze przed datą odwołania prezesa zarządu reprezentującego Spółkę przy zawieraniu tej umowy. Pozwana podniosła ponadto, że powoływanie się przez powódkę na skutki wynikające z umowy o zakazie konkurencji jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa, ponieważ przez zawarcie tej umowy powódka została w sposób niewspółmierny do zajmowanego stanowiska i nieuzasadniony uprzywilejowana w stosunku do innych pracowników pozwanej. Podpisanie umowy o zakazie konkurencji stawiało powódkę w korzystniejszej sytuacji od tej, w jakiej znajdowali się wieloletni pracownicy

pozwanej Spółki, piastujący stanowiska dyrektorskie, z rzeczywistym dostępem do informacji istotnych dla interesów Spółki.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka została zatrudniona u strony pozwanej (wówczas „E.” S.A. ańsku) od 1 września 2007 r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 31 grudnia 2007 r., na stanowisku pełnomocnika zarządu do spraw projektów inwestycyjnych. W § 4 tej umowy strony przewidziały, że powódka otrzymywać będzie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 8.000 zł oraz może otrzymywać premię uznaniową w wysokości do 75% wynagrodzenia zasadniczego. Z racji zajmowanego stanowiska i powierzonych jej obowiązków powódka miała dostęp do ważnych informacji przedsiębiorstwa, w szczególności sprawozdań finansowych, bilansów, kalkulacji dotyczących ciepłowni, biomasy i elektrowni wiatrowej, ponadto uczestniczyła w naradach z dyrektorami Spółki, na których omawiano kluczowe sprawy Spółki.

W czerwcu 2007 r. pojawiła się w pozwanej Spółce idea zawarcia z kadra kierowniczą umów o zakazie konkurencji. Prowadzone w tym przedmiocie rozmowy z pracownikami nie przyniosły rezultatów, wobec zakwestionowania przez pracowników zaproponowanych im warunków. W związku z domaganiem się przez powódkę zawarcia z nią umowy o pracę na czas nieokreślony, pozwany pracodawca zaproponował jej zawarcie jednocześnie umowy o zakazie konkurencji. Negocjacje dotyczące treści umowy prowadziła ze strony pozwanej Spółki prokurent H. J. W dniu 22 października 2007 r. w godzinach rannych powódka podpisała umowę o zakazie konkurencji, datowaną na 11 października 2007 r., której przedmiotem było uregulowanie praw i obowiązków pracownika i pracodawcy dotyczących powstrzymywania się przez pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy po ustaniu stosunku pracy. W imieniu pozwanej Spółki umowa o zakazie konkurencji została podpisana przez ówczesnego prezesa zarządu M. C. oraz prokurenta H. J. Tego samego dnia - 22 października 2007 r. - powódka zawarła z pozwaną również umowę o pracę na czas nieokreślony, datowaną na 19 października 2007 r. W § 4 umowy strony przewidziały dla powódki wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 9.500 zł oraz możliwość otrzymania za dany miesiąc nagrody uznaniowej w wysokości do 75% wynagrodzenia zasadniczego.

Umowy o zakazie konkurencji zostały zawarte również z innymi pracownikami: P. C. (umowa datowana na 19 października 2007 r.) oraz A. D. (umowa datowana na 2 października 2007 r.). Umowa zawarta z A. D. była tożsama w swej treści z umową o zakazie konkurencji zawartą z powódką. Umowa zawarta z P. C. przewidywała zdecydowanie gorsze dla pracownika warunki w porównaniu z warunkami umowy zawartej z powódką.

Sąd Rejonowy ustalił, że 22 października 2007 r. odbyło się posiedzenie rady nadzorczej pozwanej Spółki, w trakcie którego nastąpiło odwołanie ówczesnego prezesa zarządu M. C. z tego stanowiska. W dniu 24 października 2007 r. prokurent pozwanej Spółki H. J. przekazała pracownikowi kadr A. S. umowę o zakazie konkurencji dotyczącą powódki oraz zawartą z nią umowę o pracę na czas nieokreślony, a ponadto umowy o zakazie konkurencji dotyczące A. D. i P. C. W tym samym dniu pozwana Spółka skierowała do powódki pismo, w którym zwolniła ją z nakazu powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, wynikającego z umowy o zakazie konkurencji z 11 października 2007 r. W dniu 29 listopada 2007 r. pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę ze skutkiem na 15 grudnia 2007 r.

Sąd Rejonowy stwierdził, że przedmiotem sporu między stronami była ważność umowy o zakazie konkurencji, jak również interpretacja zawartych w jej treści postanowień. Pozwana w toku postępowania powoływała się na brak podstaw do żądania przez powódkę należności wynikających z umowy, wobec złożenia przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli zwalniającego powódkę z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Strona pozwana podnosiła również, że powódka w okresie jej krótkiego zatrudnienia nie miała dostępu do informacji istotnych dla pozwanej, co również powinno świadczyć o bezzasadności zgłoszonych przez nią żądań. Strona pozwana negowała także sposób wyliczenia odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji przedstawiony przez powódkę, uwzględniający w podstawie obliczeń poza wynagrodzeniem zasadniczym również nagrodę uznaniową.

Sąd pierwszej instancji powołał się na treść art. 101² § 3 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie na rzecz pracownika nigdy nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez niego przed ustaniem stosunku pracy przez

okres odpowiadający czasowi obowiązywania zakazu konkurencji. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują natomiast górnej granicy odszkodowania, pozostawiając jej określenie woli stron.

Sąd Rejonowy stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji zawarta z powódką 22 października 2007 r., datowana na 11 października 2007 r., spełniała wszystkie wymagania formalne. Została sporządzona na piśmie, zawierała wszystkie istotne dla jej ważności elementy (w tym czas trwania zakazu konkurencji, określenie wysokości odszkodowania i sposobu jego obliczenia), regulowała zakres uprawnień oraz obowiązków pracownika, została podpisana przez powódkę oraz właściwie reprezentowanego pracodawcę, w którego imieniu działali ówczesny prezes zarządu pozwanej Spółki M. C. oraz prokurent H. J. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, w momencie podpisywania umowy M. C. pełnił nadal funkcję prezesa zarządu pozwanej Spółki, został odwołany już po podpisaniu umowy. Bez znaczenia dla oceny ważności umowy o zakazie konkurencji była ewentualna wcześniejsza wiedza pracowników, w tym powódki, co do zamiaru odwołania M. C. z funkcji prezesa zarządu Spółki. Istotny był jedynie fakt, że w chwili zawierania umowy przez strony był on nadal prezesem zarządu Spółki, natomiast fakt jego późniejszego odwołania był bez znaczenia dla oceny ważności umowy.

Sąd Rejonowy uznał za chybiony zarzut strony pozwanej, jakoby umowa o zakazie konkurencji była nieważna, ponieważ została zawarta przez strony jedynie dla pozorów. Warunkiem zaistnienia tej wady oświadczenia woli (art. 83 k.c.) jest świadomość niezgodności dokonanej czynności z wolą osoby składającej oświadczenie oraz ujawnienie tego wobec adresata, akceptującego taki stan rzeczy. Łączy się to z zamiarem wprowadzenia w błąd innych osób lub organów. W ocenie Sądu pierwszej instancji, materiał dowodowy nie potwierdza, że strony zawierając umowę nie miały zamiaru wywołania skutków z niej wynikających, bądź też zmierzały do osiągnięcia celu innego niż ten, który z tej czynności wynikał, w szczególności, że celem jej zawarcia były partykularne interesy powódki, a nie zamiar uchronienia przedsiębiorstwa pozwanej przed negatywnymi skutkami dostępu pracownika do informacji poufnych Spółki. Powódka logicznie wyjaśniła w toku postępowania, że jej celem było zawarcie z pozwaną umowy o pracę na czas

nieokreślony, natomiast pozwana zawarcie takiej umowy uzależniała od uprzedniego podpisania przez strony umowy o zakazie konkurencji, z zamiarem zabezpieczenia swoich interesów na przyszłość. Idea zawierania z kadłą kierowniczą umów o zakazie konkurencji pojawiła się w pozwanej Spółce już w czerwcu 2007 r., natomiast niezawarcie ich wówczas wynikało z treści zaproponowanych warunków, które nie zostały zaakceptowane przez pracowników i wymagały dalszych negocjacji stron. Kwestia zawarcia umów o zakazie konkurencji z pracownikami była rozważana przez pozwaną od dłuższego czasu i trudno w tym kontekście uznać, że powódka została w tym zakresie w jakikolwiek sposób uprzywilejowana. Umowy o zakazie konkurencji zostały zawarte również z innymi pracownikami, nie tylko z powódką.

Zdaniem Sądu Rejonowego powódka, składając pozew, realizowała przysługujące jej prawo do dochodzenia należnych jej świadczeń wynikających z zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji. Wynik postępowania potwierdził słuszność zgłoszonych przez nią roszczeń i wykazał, że to działanie pracodawcy (jednostronne zwolnienie powódki z zakazu konkurencji i odmowa wypłaty odszkodowania) było niezgodne z przepisami prawa. Okoliczności zawarcia z powódką umowy o zakazie konkurencji nie różniły się od tych, w których zawierano takie umowy z innymi pracownikami, w szczególności z P. C., co do którego pozwana Spółka nie kwestionowała ważności umowy ani okoliczności jej zawarcia, wypłacając należne mu z tego tytułu odszkodowanie. Nie może stanowić kryterium oceny „godziwości” umowy zawartej z powódką okoliczność, że zawarta z P. C. umowa o zakazie konkurencji przewidywała mniej korzystne dla niego warunki finansowe. Powódka z racji zajmowanego stanowiska miała dostęp do informacji poufnych i istotnych dla Spółki. W ramach swoich obowiązków pracowniczych analizowała pod kątem efektywności i opłacalności projekty przedkładane przez departamenty Spółki, optymalizowała procesy finansowe, brała udział w planach inwestowania Spółki na rynku nieruchomości, opiniowała projekty dotyczące zewnętrznego finansowania pozwanej, miała dostęp do dokumentów dotyczących struktury Spółki i jej finansów. Ponadto uczestniczyła w naradach z dyrektorami Spółki, na których omawiano kluczowe sprawy Spółki. W tych

okolicznościach bez znaczenia był argument podnoszony przez stronę pozwaną, dotyczący krótkiego okresu zatrudnienia powódki w pozwanej Spółce.

Sąd Rejonowy uznał za chybiony zarzut pozwanej podważający skuteczność zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji wobec jednostronnego oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu powódki z obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Przepisy Kodeksu pracy nie przewidują możliwości jej wcześniejszego rozwiązania w drodze jednostronnych czynności pracodawcy. Umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana przed upływem terminu jej obowiązywania tylko wtedy, gdy strony, zawierając ją, uzgodniły dopuszczalność jej rozwiązania czynnościami jednostronnymi lub gdy w czasie trwania zakazu konkurencji dojdą do porozumienia co do jej ustania. W niniejszej sprawie sytuacja taka nie miała miejsca, strony nie zawarły bowiem takiego zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości oraz zarzucając naruszenie: 1) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające między innymi na uznaniu w sposób całkowicie dowolny, że skoro pozwana zawarła umowę o zakazie konkurencji z trzema pracownikami, a okoliczności ich zawarcia były podobne, to nie może być mowy o naruszeniu zasad współzycia społecznego przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji z powódką; 2) art. 8 k.p., poprzez błędne uznanie, że całokształt okoliczności przedmiotowej sprawy, w szczególności okoliczności związane z zatrudnieniem powódki, objęciem jej umową o zakazie konkurencji, jak również warunkami umowy, nie przemawiają za uznaniem, że żądanie powódki stanowi nadużycie prawa; 3) art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 78 i następnymi k.p., poprzez dokonanie nieuprawnionej wykładni oświadczeń woli zawartych przez strony w umowie o zakazie konkurencji i uznanie, że pojęcie „wynagrodzenie otrzymane” może się odnosić do sumy wszystkich świadczeń otrzymanych przez pracownika (także nagrody uznaniowej).

Sąd Okręgowy w G. – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 7 sierpnia 2009 r., zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo w zakresie dotyczącym odszkodowania za okres od połowy czerwca do listopada 2008 r. włącznie oraz oddalił apelację w pozostałym zakresie.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że pomiędzy stronami doszło do zawarcia formalnie ważnej (między innymi z uwagi na sposób reprezentacji pozwanej Spółki przy zawieraniu umowy) i skutecznej umowy o zakazie konkurencji. Sąd Okręgowy przejął ustalenie Sądu Rejonowego, że umowa o zakazie konkurencji, łącząca strony, nie została zawarta jedynie dla pozorów. W ocenie Sądu drugiej instancji, zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, aby strony zawierając tę umowę 22 października 2007 r. nie miały zamiaru wywołania skutków z niej wynikających, bądź też zmierzały do osiągnięcia innego celu niż ten, który z tej czynności wynikał. Zdaniem Sądu Okręgowego, nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut strony pozwanej, dotyczący braku możliwości zawarcia przez strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z tej przyczyny, że powódka nie miała dostępu do informacji szczególnie ważnych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Sąd Okręgowy przyjął, podobnie jak Sąd Rejonowy, że powódka, mimo krótkiego okresu zatrudnienia, dysponowała informacjami ważnymi z punktu widzenia pracodawcy. Nieuzasadniony okazał się również zarzut strony pozwanej kwestionujący prawidłowość ustalenia przez Sąd pierwszej instancji wysokości należnego powódce odszkodowania, bo skoro P. C. otrzymał od pozwanej odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji liczone od wynagrodzenia zasadniczego powiększonego o przyznaną nagrodę uznaniową, to odszkodowanie wyliczone w ten sam sposób należy się także powódce, niezależnie od postanowień umownych.

Sąd Okręgowy stwierdził, że ostatecznie rozważenia wymagał zarzut pozwanej dotyczący naruszenia art. 8 k.p., a mianowicie twierdzenie pozwanej, że żądanie zgłoszone przez powódkę stanowi nadużycie prawa podmiotowego.

W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest przekonujących argumentów przemawiających za całkowitą nieważnością kwestionowanej umowy. Materiał zgromadzony w sprawie nie dostarcza jednoznacznych dowodów, że jedynym celem zawarcia umowy o zakazie konkurencji było zaspokojenie partykularnych interesów powódki, a tym bardziej osób działających w imieniu pozwanej przy zawarciu tej umowy. Z okoliczności sprawy nie wynika, aby powódkę i świadków H. J. oraz M. C. łączyły szczególne powiązania osobiste. Fakt zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony powódka tłumaczyła otrzymaną propozycją innej pracy,

zaś zawarcie umowy o zakazie konkurencji inicjatywą pracodawcy. Sąd Okręgowy podkreślił, że w czerwcu 2007 r. powstała u pozwanej idea związania kadry kierowniczej umowami o zakazie konkurencji, w szczególności po to, aby ograniczyć odpływ kadry. Umowy te nie doszły jednak do skutku z uwagi na brak porozumienia z pracownikami co do ich warunków. Potwierdzeniem tej tendencji było zawarcie umowy o zakazie konkurencji z P. C., której pozwana nie kwestionowała.

Sąd drugiej instancji stwierdził, że rozważenia wymagało, czy ze względu na podnoszoną przez pozwaną zasadę godziwości wynagrodzenia łączącą strony umowę o zakazie konkurencji można uznać za nieważną częściowo (na podstawie art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 13 k.p.), w zakresie, w jakim wykraczała poza warunki uzgodnione z P. C.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i piśmiennictwie przyjmuje się zgodnie, że istotnym kryterium godziwości wynagrodzenia za pracę (*sensu largo*) jest jego ekwiwalentność wobec świadczonej pracy danego rodzaju (wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2002 r., I PKN 371/01, OSNP 2004, nr 7, poz. 119). Dotyczy to wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, które powinny pozostawać w zgodności z zasadą godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), której istotnym kryterium jest ekwiwalentność świadczeń.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, słusznie zarzuciła pozwana, że oceniając umowę o zakazie konkurencji zawartą z powódką nie można było przywoływać treści umowy z A. D., bowiem jej ważność stała się przedmiotem równoległego postępowania sądowego. Zasadnie powołała się również pozwana na rażącą dysproporcję w warunkach, jakie wynikały z umów o zakazie konkurencji zawartych z powódką i P. C., pracownikiem z ośmioletnim stażem pracy, zatrudnionym na stanowisku dyrektora departamentu finansów i księgowości, a następnie doradcy zarządu ds. ekonomicznych. Jego umowa ustanawiała zakaz konkurencji na sześć miesięcy (umowa z powódką na dwa lata), zaś odszkodowanie ustalała jako 50% wynagrodzenia otrzymanego przez tego pracownika przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, tj. sześciu miesięcy przed ustaniem stosunku pracy. Nie sposób czynić Sądowi pierwszej instancji zarzutu, gdy uznał,

że powódka i P. C. byli zatrudnieni na różnych stanowiskach, bowiem okoliczność ta nie była sporna. Nie było jednak podstaw do tak istotnego (na korzyść powódki) zróżnicowania warunków umowy o zakazie konkurencji obojga pracowników. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dostarczył argumentów dla zaakceptowania tak istotnej dysproporcji w warunkach umowy o zakazie konkurencji zawartej z powódką i P. C. Sąd Okręgowy podkreślił, że pozwana Spółka należy do sfery publicznej. W wyroku z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002, nr 4, poz. 90) Sąd Najwyższy przyjął, 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 i art. 18 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego, przyznane powódce odszkodowanie oceniane z perspektywy okresu jej zatrudnienia wynoszącego łącznie trzy i pół miesiąca w porównaniu z okresem zakazu konkurencji wynoszącym dwa lata, zajmowanego przez nią stanowiska pełnomocnika zarządu i wysokości odszkodowania równego „czterokrotności 50% wynagrodzenia otrzymanego przez nią w ciągu sześciu miesięcy przed ustaniem stosunku pracy, ale nie mniej niż 50% wynagrodzenia otrzymanego przez nią przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji”, nie dawało pogodzić się z kryterium godziwości wynagrodzenia za pracę i naruszało poczucie sprawiedliwości.

Sąd drugiej instancji przyjął, że domaganie się przez powódkę odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w zakresie przekraczającym warunki umowy o zakazie konkurencji zawartej z P. C., było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p., a zatem nie mogło korzystać z ochrony.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w części oddalającej żądanie powódki, czyli w zakresie odnoszącym się do odszkodowania za okres od połowy czerwca do listopada 2008 r. (czyli siódmy i kolejne miesiące zakazu konkurencji), oraz co do zniesienia między stronami kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Skarga kasacyjna została oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: 1) art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 13 k.p., art. 18 k.p., art. 8 k.p. i art. 101² k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że umowę o zakazie konkurencji zawartą z powódką można uznać za częściowo nieważną, gdyż przyznane powódce odszkodowanie może być traktowane jako wynagrodzenie za pracę lub inne świadczenie związane z pracą i jako takie - z uwagi na fakt, że pozwana Spółka powinna być uznana za zakład sfery publicznej - powinno być potraktowane, chociaż jest korzystniejsze dla pracownika, jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości, podczas gdy klauzula konkurencyjna obowiązująca powódkę po ustaniu stosunku pracy i uregulowana w art. 101² k.p. nie stanowi części umowy o pracę, zaś odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę i jako takie nie może być oceniane według zasady godziwości określonej w art. 13 k.p., co w konsekwencji nie może prowadzić do uznania umowy o zakazie konkurencji z powódką za częściowo nieważną na podstawie 58 § 2 k.c. w związku z art. 13 k.p., art. 18 k.p., art. 8 k.p. art. 101² k.p. i art. 300 k.p.; 2) art. 8 k.p. w związku z art. 101² k.p., przez błędną wykładnię polegającą na niewłaściwym zrozumieniu jego treści i ustaleniu treści ogólnych pojęć prawnych, do których należą zasady współzycia społecznego, w sposób sprzeczny z normą tego przepisu prawa, czego konsekwencją było przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że domaganie się przez powódkę odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w zakresie przekraczającym warunki umowy o zakazie konkurencji z P. C. jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p., a zatem nie może korzystać z ochrony, podczas gdy odmowa spełnienia zobowiązania pracodawcy nie znajduje oparcia w klauzulach generalnych z art. 8 k.p., gdyż według poglądów wyrażanych w orzecznictwie i doktrynie domaganie się wypłaty odszkodowania przez pracownika, który nie podjął ustalonej w umowie działalności konkurencyjnej, nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Konieczność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła tym, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne „dotyczące

nadużycia praw podmiotowych przez pracownika w aspekcie umowy o zakazie konkurencji opartej na podstawie art. 101² k.p., które budzi kontrowersje co do tego, czy żądanie wypłaty pracownikowi przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia może stanowić nadużycie prawa przez pracownika, o którym mowa w art. 8 k.p., z uwagi na wysokość odszkodowania określonego w umowie zawartej z pracodawcą, który jest spółką Skarbu Państwa lub spółką zależną od spółki Skarbu Państwa”.

Skarżąca powołała się również na potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, „dotyczącą interpretacji art. 13 k.p. w związku z art. 101² k.p. w celu odpowiedzi na pytanie, czy zasada godziwości wynagrodzenia za pracę dotyczy także świadczenia odszkodowawczego wynikającego z zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, które to świadczenie, zgodnie z dotychczasową linią orzeczniczą Sądu Najwyższego, nie było traktowane jako wynagrodzenie za pracę.”

Skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części objętej skargą kasacyjną i zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji w wysokości: 1.968,75 zł brutto za czerwiec 2008 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 1 lipca 2008 r. do dnia zapłaty; 3.937,50 zł za lipiec 2008 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 1 sierpnia 2008 r. do dnia zapłaty; 3.937,50 zł za sierpień 2008 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 1 września 2008 r. do dnia zapłaty; 3.937,50 zł za wrzesień 2008 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 1 października 2008 r. do dnia zapłaty; 3.937,50 zł za październik 2008 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 1 listopada 2008 r. do dnia zapłaty; 3.937,50 zł za listopad 2008 r. wraz z ustawowymi odsetkami od 1 grudnia 2008 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej pełnomocnik skarżącej podniósł, że klauzula konkurencyjna obowiązująca powódkę po ustaniu stosunku pracy na podstawie art. 101² k.p., zgodnie z poglądem wyrażonym w orzecznictwie Sądu

Najwyższego (wyrok z 29 czerwca 2005 r., II PK 345/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 153) nie stanowi części umowy o pracę, zaś „odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę (art. 78 k.p.) i nie podlega ochronie przewidzianej dla tego wynagrodzenia”. Ponadto „klauzula konkurencyjna (art. 101² k.p.) nie jest objęta pojęciem warunków umowy o pracę i nie stosuje się do niej ograniczeń wynikających z ochrony trwałości stosunku pracy (art. 39 k.p. w związku z art. 42 k.p.). Skoro odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę, to tym samym, jako takie, nie może być oceniane według zasady godziwości określonej w art. 13 k.p. Nie może to zatem, jak to uczynił Sąd Okręgowy, prowadzić do uznania umowy o zakazie konkurencji za częściowo nieważną na podstawie 58 § 2 k.c. w związku z art. 13 k.p., art. 18 k.p., art. 8 k.p. i art. 300 k.p.”.

Zdaniem pełnomocnika skarżącej, błędnie Sąd Okręgowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 4 czerwca 2002 r., I PKN 371/01 (OSNP 2004, nr 7, poz. 119) oraz wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002, nr 4, poz. 90), gdyż pierwszy z tych wyroków dotyczy wypłaty dodatkowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy przed terminem przewidzianym w umowie o pracę lub akcie wewnętrznym spółki, drugi zaś odszkodowania za powstrzymanie się od konkurencji z pracodawcą w okresie sześciomiesięcznego wypowiedzenia stosunku pracy. Oba świadczenia mieściły się więc w pojęciu wynagrodzenia, do którego można było zastosować zasadę godziwości wynagrodzenia określoną w art. 13 k.p., a umowy oceniać w kontekście klauzuli generalnej z art. 8 k.p. Dlatego Sąd Najwyższy mógł uznać, 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 granicę godziwości (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13 k.p., art. 18 k.p. i art. 300 k.p.). Powyższe nie może jednak odnosić się do odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, które nie jest wynagrodzeniem za pracę. Zastosowanie zasady godziwości wynagrodzenia określonej w art. 13 k.p. w kontekście klauzuli generalnej z art. 8 k.p. nie powinno

mieć miejsca wobec odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Pismo procesowe nazwane „odpowiedzią na skargę kasacyjną” wniósł w imieniu strony pozwanej jej pełnomocnik, wnosząc o oddalenie skargi w całości wobec braku uzasadnionych podstaw do jej uwzględnienia oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że „w przedmiotowym przypadku na pierwszy plan wysuwają się wątpliwości natury moralnej, obyczajowej, które siłą rzeczy zmiernają do odpowiedzi na postawione pytanie o granice w wykonywaniu prawa podmiotowego przez pracownika, który żąda od pracodawcy docelowo kwoty stosunkowo, porównując do pracownika powołanego na świadka w niniejszej sprawie – P. C., niebotycznie wysokiej. Trudno przy tym uniknąć pytań dotyczących zwykłego poczucia sprawiedliwości, mając na uwadze znacznie gorsze warunki analogicznej umowy o zakazie konkurencji zawartej ze wskazanym pracownikiem pozwanej, w szczególności z uwagi na jego wieloletni okres zatrudnienia, nieporównywalnie dłuższy niż powódki. Poczucie to w niniejszej sprawie wydaje się być naturalne i pozostaje w sprzeczności z zasadą równości zatrudnienia, czy też w sprzeczności z zasadami znajdującymi zastosowanie poza normami k.p., tj. ogólnie przyjętymi zasadami moralnymi, które w zwykłym społecznym wymiarze mogą i budzą wewnętrzny sprzeciw wobec wysokości żądania powoda, a w związku z tym zasadne jest poddanie roszczenia kontroli pod kątem wykonywania prawa podmiotowego. Sąd Okręgowy słusznie wziął pod uwagę fakt diametralnej i niczym nieuzasadnionej różnicy w wysokości odszkodowań ustalonych umowami zawartymi z powódką oraz świadkiem P. C. Ustalenie w umowie z powódką wysokości odszkodowania na wyższym poziomie, niż z wieloletnim pracownikiem pozwanej, dowodzi niewątpliwie tego, że odszkodowanie zastrzeżone na rzecz powódki przekraczało godziwe i usprawiedliwione w omawianych okolicznościach stawki. Powyższy wniosek uzasadniał zatem zarzut częściowej nieważności umowy jako sprzecznej z zasadami współżycia społecznego, a w konsekwencji sprawiedliwe jego uwzględnienie przez Sąd Okręgowy.” Zdaniem pełnomocnika

strony pozwanej, o naruszeniu zasad współzycia społecznego przy zawieraniu umowy w przedmiotowej sprawie świadczy całokształt okoliczności, poczynawszy od procesu zatrudnienia powódki, poprzez okoliczności zawierania umowy o zakazie konkurencji, kończąc na analizie warunków zawartej umowy, znacznie odbiegających od analogicznej umowy zawartej z innym pracownikiem P. C. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNP 2002, nr 4, poz. 90), pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że „Sąd Najwyższy przesądził kwestię zastosowania zasady z art. 13 k.p. nie tylko *stricte* do wynagrodzenia za pracę, ale i innych świadczeń związanych z pracą, zwłaszcza w kontekście zasad współzycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa”. Wyrok Sądu Najwyższego był próbą przeciwdziałania przez orzecznictwo osiąganiu przez pracowników podmiotów publicznych nieuzasadnionych i naruszających poczucie sprawiedliwości i przyzwoitości korzyści w drodze działań uzgodnionych przez pracodawcę i pracownika.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna oparta została wyłącznie na zarzutach naruszenia prawa materialnego, co oznacza, że przy ocenie prawidłowości zastosowania przez Sąd Okręgowy tego prawa Sąd Najwyższy był związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Do ustalonego stanu faktycznego należało zatem odnieść ocenę naruszenia powołanych w skardze przepisów prawa materialnego.

Co do części zarzutów podniesionych w skardze kasacyjnej należy stwierdzić, że nie można odmówić im słuszności; uchybienia te pozostają jednak bez wpływu na treść rozstrzygnięcia wydanego w sprawie zakończonej zaskarżonym wyrokiem. Uwaga powyższa dotyczy tej części argumentacji Sądu Okręgowego, w której Sąd ten odwołał się – w nawiązaniu do wyroku Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 - do art. 13 i 18 k.p., przyjmując, że ze względu na zasadę godziwości wynagrodzenia, łączącą strony umowę o zakazie konkurencji można uznać za częściowo nieważną na podstawie art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 13 k.p. i 18 k.p.

Należy uznać za trafne twierdzenia skarżącej, że odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) nie stanowi wynagrodzenia za pracę. Za taką właśnie kwalifikacją tego świadczenia przemawia przede wszystkim to, że odszkodowanie, o jakim stanowi art. 101² k.p., przysługuje byłemu pracownikowi od byłego pracodawcy nie za świadczenie pracy, lecz za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy. Kwestionując przypisanie przez Sąd Okręgowy odszkodowaniu z tytułu umowy o zakazie konkurencji przymiotu wynagrodzenia za pracę (nawet *sensu largo*), słusznie skarżąca zarzuciła naruszenie art. 13 k.p.

Rację ma skarżąca, że powołanie się Sądu Okręgowego na treść art. 13 k.p., statuującego zasadę godziwości wynagrodzenia, jest o tyle nieadekwatne do roszczeń powódki, że nie obejmowały one wynagrodzenia za pracę. Przepis ten (art. 13 k.p.) stanowi, że pracownik ma prawo do godziwego wynagrodzenia za pracę, a godziwość ta powinna być odnoszona, między innymi, do ekwiwalentności świadczeń pracownika i świadczeń pracodawcy oraz równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² k.p.), co w przypadku wynagrodzenia za pracę oznacza, że z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pracownicy powinni otrzymywać porównywalne wynagrodzenie. Zasada godziwości wynagrodzenia za pracę jest też wiązana z adekwatnością wynagrodzenia do rodzaju pracy, co oznacza, że wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

Zasady powyższe, dotyczące wynagrodzenia za pracę, nie mają bezpośredniego odniesienia do odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zarówno w doktrynie prawa pracy jak i w orzecznictwie przyjmuje się, że klauzula konkurencyjna (art. 101² k.p.) nie stanowi części umowy o pracę, a odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę (art. 78 k.p.) i nie podlega ochronie przewidzianej dla tego wynagrodzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., II PK 345/04, OSNP 2006, nr 9-10, poz. 153). Do odszkodowania przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu

stosunku pracy nie ma zatem zastosowania zasada godziwości wynagrodzenia za pracę. W wyroku z 10 października 2002 r., I PKN 560/01 (OSNP-wkładka 2003 nr 3), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wynagrodzenie za pracę jest obowiązkowym, okresowym świadczeniem ze stosunku pracy, odwzajemniającym pracę i powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (78 k.p.). Natomiast zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji nie jest zobowiązaniem ze stosunku pracy, pomimo że jest ze stosunkiem pracy ściśle związane. Odszkodowanie zatem nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Nie może nim być także dlatego, że ma charakter kompensacyjny, gdy tymczasem wynagrodzenie za pracę jest czynnością majątkowo przysparzającą. Natomiast w wyroku z 12 listopada 2003 r., I PK 591/02 (OSNP 2004, nr 20, poz. 349), Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie stanowi elementu umowy o pracę. Nie ma wprowadzić przeszkód, aby umowę taką, zwaną również klauzulą konkurencyjną, zamieścić w umowie o pracę, nie przesądza to jednak, aby wskutek tego klauzula konkurencyjna stawała się elementem (warunkiem, jednym z *essentialia negotii*) umowy o pracę.

Naruszenie przez Sąd Okręgowy art. 13 k.p. w opisany sposób nie oznacza, że zaskarżony wyrok nie odpowiada prawu, a skarga kasacyjna powinna zostać uwzględniona. Umowa o zakazie konkurencji poddaje się bowiem ocenie (jak każda czynność prawna) w kontekście przesłanek ważności czynności prawnej (art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p.), a odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji jako świadczenie należne byłemu pracownikowi od byłego pracodawcy powinno być ekwiwalentne do jego własnego świadczenia (powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej), co wynika ze wzajemności zobowiązań obu stron.

Częściowo uzasadniony jest także kasacyjny zarzut naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 101² k.p., przez przyjęcie, że domaganie się przez powódkę odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w zakresie przekraczającym warunki umowy o zakazie konkurencji z P. C. jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p., a zatem nie może korzystać z ochrony. Według poglądów wyrażanych w orzecznictwie i

doktrynie domaganie się wypłaty odszkodowania przez pracownika, który nie podjął ustalonej w umowie działalności konkurencyjnej, nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2003 r., I PK 165/03, niepublikowany). Jednak również z tego powodu nie można było uznać, że zaskarżony wyrok nie odpowiada prawu, a skarga kasacyjna powinna zostać uwzględniona.

Można odnieść wrażenie, że Sąd Okręgowy chciał użyć wszelkich możliwych argumentów przemawiających za częściowym oddaleniem roszczeń powódki i z tej przyczyny popadł w wewnętrzną sprzeczność przedstawionej argumentacji prawnej. Zastosowanie konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego z powodu sprzeczności roszczeń z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) jest możliwe w odniesieniu do roszczeń wyprowadzanych z ważnej umowy. Przyjęcie, że umowa jest częściowo nieważna (jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego - art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) sprawia, że posługiwanie się konstrukcją nadużycia prawa podmiotowego jest całkowicie zbędne. Nieważna umowa nie rodzi skutecznych roszczeń. Nie ma zatem powodów, aby roszczenia wyprowadzane z nieważnej umowy (art. 58 k.c.) oceniać według konstrukcji nadużycia prawa (art. 8 k.p.c.). Z umowy częściowo nieważnej można wyprowadzić roszczenia skuteczne tylko w tej części, w jakiej umowa jest ważna. Do roszczeń, które wierzycielowi nie przysługują, bo umowa jest częściowo nieważna, nie ma potrzeby stosowania konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego. Powołanie się na nieważność (częściową nieważność) czynności prawnej (art. 58 k.c.) jest o wiele skuteczniejsze i pewniejsze, jeśli chodzi o obronę przed roszczeniami przeciwnika, od zastosowania konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.c.), ponieważ argument dotyczący bezwzględnej nieważności czynności prawnej jest o wiele silniejszy, jeśli chodzi o moc perswazyjną, od twierdzenia o korzystaniu przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa podmiotowego (np. roszczeń wynikających z ważnej umowy) w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Zarówno w art. 8 k.p., jak i w art. 58 § 2 k.c., występują zasady współżycia społecznego, jednakże w zupełnie innej roli - w art. 8 k.p. jako jedna z klauzul generalnych pozwalających na ocenę, że osoba uprawniona nadużywa swojego prawa podmiotowego, co nie

powinno korzystać z ochrony; z kolei w art. 58 § 2 k.c. w roli przesłanki bezwzględnej nieważności czynności prawnej. Sąd Okręgowy obie te role utożsamiał, co zostało słusznie wytknięte w skardze kasacyjnej.

Wszystkie opisane uchybienia - te dotyczące błędnego zastosowania art. 13 k.p. do odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i te dotyczące utożsamienia konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) z konstrukcją nieważności czynności prawnej (art. 58 § 2 k.c.), nie miały decydującego znaczenia, ponieważ pomimo częściowo błędnego uzasadnienia zaskarżony wyrok Sądu Okręgowego odpowiada prawu (art. 398¹⁴ k.p.c.).

Zasadnicza argumentacja Sądu Okręgowego została ukierunkowana na ocenę, że zawarta z powódką umowa o zakazie konkurencji jest częściowo nieważna - w zakresie, w jakim przewiduje dla powódki warunki odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od podejmowania działalności konkurencyjnej zdecydowanie korzystniejsze od warunków przewidzianych w umowie zawartej z innym pracownikiem strony pozwanej, P. C. Nieważność (częściowa) umowy o zakazie konkurencji zawartej z powódką została wyprowadzona z art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy przyjął mianowicie, że w części przewidującej wyjątkowo korzystne dla powódki warunki otrzymania odszkodowania (ze względu na „rażącą dysproporcję” w stosunku do warunków umowy z P. C.) umowa ta jest niezgodna z zasadami współżycia społecznego jako w oczywisty sposób naruszająca poczucie sprawiedliwości. To ostatnie sformułowanie Sądu Okręgowego - o naruszeniu poczucia sprawiedliwości - należy potraktować jako stwierdzenie niezgodności umowy z zasadami współżycia społecznego, ponieważ niewątpliwie sprawiedliwość (sprawiedliwe traktowanie pracowników przez pracodawcę) może być uznana za jedną z tych zasad. Dodatkowym argumentem okazał się publiczny status strony pozwanej, który powoduje, że świadczenia przewidziane dla jednego pracownika (pozostające w „rażącej dyspozycji” do świadczeń należnych innemu pracownikowi) wypłacane są ze środków publicznych, co dodatkowo narusza poczucie sprawiedliwości.

Można zatem przyjąć, że chociaż nieprawidłowe (za daleko idące) było odwołanie się Sądu Okręgowego do zasady godziwości wynagrodzenia za pracę (odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

nie może być ujmowane w kategoriach wynagrodzenia za pracę, nawet *sensu largo*), jednocześnie jednak prawidłowa była ocena tego Sądu, że ustalenie dla powódki wyjątkowo korzystnych warunków umowy o zakazie konkurencji, pozostających w rażącej dysproporcji do warunków umowy zawartej z P. C., może być oceniane w kategoriach naruszenia zasad współzycia społecznego, a to stanowi przesłankę nieważności czynności prawnej.

Zgodnie z art. 58 § 2 k.c., nieważna jest czynność prawna sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Prawo przewiduje, że nieważna może być tylko część czynności prawnej. Jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części (art. 58 § 3 k.c.).

Decydujący fragment uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego zawiera ocenę dotyczącą rażącej dysproporcji warunków, jakie wynikają z umowy o zakazie konkurencji zawartej z powódką i P. C. Jednocześnie - w ocenie Sądu Okręgowego - zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dostarcza argumentów dla uznania tej rażącej dysproporcji za usprawiedliwioną lub możliwą do zaakceptowania. Przyznanie powódce wysokiego odszkodowania, oceniane z perspektywy okresu jej zatrudnienia wynoszącego w chwili zawierania tej umowy niecałe dwa miesiące (w zestawieniu z okresem zakazu konkurencji wynoszącym dwa lata w przypadku powódki i sześć miesięcy w przypadku P. C.), zajmowanego przez nią stanowiska pełnomocnika zarządu do spraw projektów inwestycyjnych (podczas gdy P. C., pracując u pozwanej od ośmiu lat, zajmował stanowisko dyrektora departamentu finansów i księgowości, a następnie doradcy zarządu ds. ekonomicznych), wreszcie wysokość odszkodowania (odpowiadająca czterokrotnie dłuższemu okresowi zakazu konkurencji niż przyjęty w odniesieniu do P. C.), nie daje się pogodzić z poczuciem sprawiedliwości. Sprawiedliwe traktowanie pracowników przez pracodawcę może być uznane za zasadę współzycia społecznego – konieczność sprawiedliwego traktowania pracowników wynika nie tylko z nakazów moralnych i zasad kultury prawnej, ale da się wyinterpretować także z przepisów prawa pracy (m.in. równe traktowanie pracowników znajdujących się w porównywalnej sytuacji jest nakazem i zasadą prawa pracy - art. 11² k.p.).

Wcześniejsze plany pozwanej Spółki zawarcia umów o zakazie konkurencji z kadrą kierowniczą nie oznaczały, że umowa taka nie mogła być zawarta z

powódką, zatrudnioną na stanowisku pełnomocnika zarządu do spraw projektów inwestycyjnych. Żaden przepis prawa tego nie wykluczał. Zgodnie z zasadą swobody umów, w rozumieniu art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., strony zawierające umowę (także umowę o zakazie konkurencji) mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, co zgodnie z art. 58 § 1 i 2 k.c. powodowałoby nieważność tej czynności prawnej z mocy prawa. Sąd Okręgowy ocenił, że umowa o zakazie konkurencji zawarta przez strony 22 października 2007 r., antydatowana na 11 października 2007 r., była co do zasady ważna. Zakwestionował jedynie – z punktu widzenia zasad współżycia społecznego (art. 58 § 2 k.c.) - wysokość ustalonego w tej umowie dla powódki odszkodowania za powstrzymanie się od podjęcia działalności konkurencyjnej, będącą pochodną długiego okresu zakazu konkurencji. Przesłanką do takiej oceny była umowa zawarta z innym pracownikiem pozwanej Spółki, P. C., której postanowienia (warunki) rażąco odbiegały od warunków ustalonych w umowie zawartej z powódką. P. C. jako pracownik strony pozwanej o zdecydowanie dłuższym od powódki stażu pracy (zatrudniony u pozwanej przez osiem lat), zajmujący odpowiedzialne stanowisko dyrektora departamentu finansów i księgowości, a następnie doradcy zarządu ds. ekonomicznych, niewątpliwie posiadał głębszą wiedzę na temat istotnych spraw dotyczących Spółki niż powódka, zatrudniona u strony pozwanej w chwili zawierania z nią umowy o zakazie konkurencji zaledwie od niepełnych dwóch miesięcy. Zawarcie z P. C. umowy o zakazie konkurencji na sześć miesięcy świadczy o tym, że pozwana oceniała zagrożenie dla swoich interesów ze strony pracownika posiadającego bogatszą od powódki wiedzę na temat istotnych spraw Spółki na taki tylko, sześciomiesięczny, okres. Zawarcie z powódką – zatrudnioną zaledwie od niecałych dwóch miesięcy, na pośledniejszym stanowisku pracy - umowy o zakazie konkurencji przewidującej wypłacenie jej w ciągu dwóch lat odszkodowania w kwocie prawie 95.000 zł może być uznane za naruszające zasady współżycia społecznego (poczucie sprawiedliwości). Chociaż pracodawca mógł uznać za celowe i potrzebne dla ochrony swoich własnych interesów zawarcie z powódką umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jednak warunki tej umowy podlegały ocenie sądu pracy w kontekście

przesłanek nieważności czynności prawnej, zwłaszcza art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy następuje z reguły z inicjatywy pracodawcy, który dla zabezpieczenia własnego interesu zamierza chronić szczególnie ważne informacje, do których dostęp ma pracownik, przed ich ujawnieniem w pewnym okresie po ustaniu stosunku pracy, co mogłoby narazić interesy pracodawcy na szkodę. Następuje to w powiązaniu z istotnym ograniczeniem możliwości zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną lub prowadzenia przez pracownika własnej działalności konkurencyjnej w innych formach po ustaniu stosunku pracy obwarowanego zakazem konkurencji w uzgodnionym okresie karencyjnym, połączonym z obowiązkiem pracodawcy zapłaty pracownikowi umówionego odszkodowania za powstrzymywanie się od podejmowania działalności, której można by przypisać charakter działalności konkurencyjnej. Strony zawierające umowę o zakazie konkurencji mogą ułożyć stosunek prawny, objęty zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia, według swego uznania, jednak z respektowaniem zasad współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W orzecznictwie przyjęto, że powołanie się na klauzule generalne, o których mowa w art. 8 k.p. oraz w art. 58 § 2 k.c., nie może prowadzić do pozbawienia pracownika roszczeń z ważnie zawartej umowy o zakazie konkurencji, jeżeli przy dochodzeniu roszczeń nie można mu postawić zarzutu działania sprzecznego z prawem lub z zasadami współżycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 lutego 2005 r., II PK 204/04, OSNP 2005, nr 18, poz. 280). Podkreślenia wymaga, że powyższy pogląd Sądu Najwyższego został odniesiony do dokonanej przez sąd *meriti* oceny sprzeczności roszczeń powoda o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W powyższej sprawie Sąd Najwyższy krytycznie odniósł się do poglądu, zgodnie z którym żądanie przez pracownika odszkodowania, wywodzone z ważnie zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (która nie miała cech "zmowy" prawa pracy, nie była też czynnością prawną nieważną, gdyż nie pozostawała w sprzeczności z ustawą ani zasadami współżycia społecznego i nie

zmierzała do obejścia przepisów prawa - art. 58 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), nie zasługiwało na ochronę w świetle art. 8 k.p. jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współzycia społecznego. Przyjmując ten pogląd sąd *meriti* uznał, że pracownik nie posiadał istotnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwanego pracodawcę na szkodę, w związku z tym przestał istnieć cel, dla którego zawarto umowę o zakazie konkurencji, a roszczenie pracownika stało się sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współzycia społecznego. Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że - co do zasady - klauzule generalne nie mogą unicestwiać skutków prawnych wynikających z ważnie zawartych zobowiązań wzajemnych prawa pracy. Zawierając umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca powinien liczyć się z możliwością zmian dotyczących oceny tego stosunku prawnego, które w ramach normalnego ryzyka kontraktowego powinny wymagać od przezornego kontrahenta wprowadzenia umownych mechanizmów umożliwiających zmianę lub nawet rozwiązanie uzgodnionego zakazu konkurencji. Odwołanie się do klauzul generalnych w prawie pracy przez postawienie pracownikowi zarzutu nadużycia prawa podmiotowego lub sprzeczności jego roszczeń z zasadami współzycia społecznego polega na zupełnie wyjątkowej dopuszczalności unicestwienia uprawnień pracowniczych, która może mieć miejsce wyłącznie w sytuacji, gdy pracownik podejmuje lub dopuszcza się działań ewidentnie sprzecznych ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współzycia społecznego, które wystarczająco dyskwalifikują przysługujące mu świadczenie pracownicze. W związku z tym w judykaturze przyjmuje się, że pracownikowi, który stosuje się do zakazu konkurencji i domaga się z tego tytułu odszkodowania uzgodnionego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie można postawić zarzutu działania w sposób sprzeczny z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (art. 8 k.p. - por. też wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 2003 r., I PK 165/03, niepublikowany).

W niniejszej sprawie należało ostatecznie przyjąć, po odpowiednim wyselekcjonowaniu argumentów prawnych przedstawionych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że intencją Sądu Okręgowego nie było pozbawienie powódki

możliwości dochodzenia roszczeń odszkodowawczych z ważnej umowy o zakazie konkurencji z powołaniem się na nadużycie przez nią prawa podmiotowego (art. 8 k.p.), lecz przyjęcie częściowej nieważności samej umowy ze względu na jej sprzeczność z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.p.). Oznacza to, że teza przytoczonego wyroku Sądu Najwyższego z 10 lutego 2005 r., II PK 204/04, jest nieadekwatna do podstawy prawnej wyroku zaskarżonego skargą kasacyjną.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto już wcześniej możliwość stosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Między innymi w wyroku z 11 maja 2005 r., III PK 27/05 (OSNP 2006, nr 9-10, poz. 141), Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik ma prawo do odszkodowania ustalonego w umowie o zakazie konkurencji z niepubliczną spółką handlową (art. 101² k.p.), choćby mogło być ocenione jako wygórowane. W powyższej sprawie sąd *meriti*, orzekając o ograniczeniu wysokości odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00 (OSNAPiUS 2002 nr 4, poz. 90), w którym 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 współzycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej granice godziwości (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 13, 18 i 300 k.p.). Na to samo orzeczenie powołał się w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy.

W wyroku z 11 maja 2005 r., III PK 27/05, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że przedstawiony w wyroku z 7 sierpnia 2001 r., I PKN 563/00, pogląd Sądu Najwyższego dotyczy tylko pracodawców sfery publicznej. Dopuszczenie możliwości takiego samego traktowania pracodawców niepublicznych (prywatnych) byłoby niczym nieuzasadnione. Ich sytuacja prawna jest bowiem 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 dla pracowników wysokości świadczeń z tytułu zatrudnienia 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, czyli podmiotów z kapitałem państwowym lub samorządowym (por. ustawę z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi; Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.). Nie jest rolą sądu pracy ocena, czy niepubliczna spółka prawa handlowego płaci pracownikom zbyt wysokie wynagrodzenia lub inne świadczenia. Jeżeli stanowią one nadmierne obciążenie dla 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 k.s.h. oraz 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.). Przepisy prawa pracy nie reglamentują górnej wysokości wynagrodzenia pracownika zatrudnionego u niepublicznego pracodawcy. Przyznanie pracownikowi świadczenia nienależnie 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 dbałości o interesy spółki obowiązana jest ta osoba, a nie jej kontrahent (pracownik). Nie oznacza to jednak zupełnego wyłączenia możliwości obrony przed wygórowanymi żądaniami pracownika, opartymi na umowie zawartej ze spółką. W wyroku z 11 maja 2005 r., III PK 27/05, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że 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 tylko wysokość świadczenia dochodzonego przez pracownika. Zarzut powinien być oparty na szczególnych okolicznościach zawarcia takiej umowy, z których wynika, że jej celem nie była ochrona interesów pracodawcy po ustaniu stosunku pracy, lecz jedynie przysporzenie pracownikowi nadmiernych korzyści. Chodzi tu zwłaszcza – ale nie tylko - 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. Umowa w części objętej znową między tymi osobami jest nieważna jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego (art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). 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, że żądanie odszkodowania będzie nadużyciem prawa w rozumieniu art. 8 k.p. 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).

Przytoczone powyżej motywy wyroku Sądu Najwyższego z 11 maja 2005 r., III PK 27/05 (OSNP 2006, nr 9-10, poz. 141), pozwalają na ocenę, że inaczej należy traktować przyznanie pracownikowi wygórowanych świadczeń u pracodawcy prywatnego, a inaczej u pracodawcy publicznego (także w spółce prawa handlowego, której wyłącznym lub większościowym akcjonariuszem jest Skarb Państwa lub inne podmioty państwowe lub samorządowe). W odniesieniu do pracodawców prywatnych większa jest tolerancja dla przyznania pracownikom wygórowanych świadczeń z tytułu zatrudnienia. W przypadku pracodawców publicznych przyjmuje się, że postanowienia umowy zawartej z pracownikiem (dotyczy to także umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy), związanej z pracą w zakładach sfery publicznej, przewidujące wygórowane świadczenia wypłacane ze środków publicznych mogą być przez pryzmat zasad współzycia społecznego ocenione jako nieważne w części przekraczającej poczucie sprawiedliwości (art. 58 § 2 k.c.).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w punkcie 1 sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

Odnosząc się natomiast do zawartego w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosku o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, podnieść należy, że zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem, sformułowanym w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 27 października 1998 r., III CKN 805/98

(OSNC 1999, nr 4, poz. 79), za złożenie odpowiedzi na skargę kasacyjną adwokatowi lub radcy prawnemu przysługuje wynagrodzenie jak za sporządzenie i wniesienie skargi. Strona przeciwna może wnieść do sądu drugiej instancji odpowiedź na skargę kasacyjną w terminie dwutygodniowym od doręczenia jej skargi (art. 398⁷ § 1 zdanie pierwsze k.p.c.). Nie stanowi odpowiedzi na skargę tak nazwane pismo procesowe, wniesione po upływie ustawowego terminu do dokonania tej czynności (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 16 maja 2002 r., IV CKN 1071/00, OSNC 2003 nr 9, poz. 120, 14 marca 2003 r., V CKN 1733/00, LEX nr 80249, czy 7 maja 2003 r., IV CKN 113/01, LEX nr 141392). W konsekwencji, nie wywołuje ono skutków w zakresie zawartego w nim wniosku o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym, obejmujących sporządzenie i wniesienie odpowiedzi na skargę kasacyjną (art. 167 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c.). Z tych przyczyn nie mógł być uwzględniony wniosek pozwanej o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, zawarty w piśmie określonym jako odpowiedź na skargę kasacyjną, które złożone zostało po upływie terminu do podjęcia tej czynności, a nawet już po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania przez Sąd Najwyższy

Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w punkcie 2 sentencji wyroku.