

Wyrok z dnia 11 kwietnia 2006 r.

II PK 219/05

Ograniczenia wynikające z ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) nie mają zastosowania do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.).

Przewodniczący SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Sędziowie SN:
Zbigniew Hajn, Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 kwietnia 2006 r. sprawy z powództwa Pawła K. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowemu Komunikacji Samochodowej w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 4 marca 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Powód Paweł K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od Przedsiębiorstwa Państwowej Komunikacji Samochodowej w W. 72.000 zł tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej.

Wyrokiem z dnia 24 czerwca 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Warszawie zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa na rzecz powoda kwotę 18.000 zł z ustawowymi odsetkami od 1 maja 2002 r. do dnia zapłaty. W pozostałej części powództwo oddalił. W uzasadnieniu wyroku przedstawione zostały następujące ustalenia. Powód został zatrudniony w PPKS na podstawie umowy o pracę z dnia 30 kwietnia 2001 r. na czas nieokreślony na stanowisku zastępcy dyrektora do spraw przekształceń własnościowych. W umowie tej przewidziano ośmiomiesięczny okres wypowiedzenia oraz zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, niezależnie od tego, która ze stron dokona wypowiedzenia. W dniu 30 kwietnia 2001

r. strony podpisały też umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zakres „zakazanej” działalności konkurencyjnej określono w § 1 umowy ustalając, że zakaz ten obowiązywał będzie przez okres 12 miesięcy od ustania stosunku pracy, w którym to okresie pracownikowi przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości 6.000 zł miesięcznie, płatne jednorazowo w chwili ustania stosunku pracy. Analogiczne umowy zawarto z 4 pozostałymi pracownikami kadry kierowniczej. Po zmianie na stanowisku zarządcy Przedsiębiorstwa, w dniu 26 listopada 2001 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę zmieniający jej § 9 przez skrócenie okresu wypowiedzenia do pięciu miesięcy. Na skutek wypowiedzenia dokonanego przez powoda i zgodnie z tym wypowiedzeniem zaaprobowanym przez pracodawcę, umowa o pracę została rozwiązana z dniem 30 kwietnia 2002 r. Pismem z dnia 25 kwietnia 2002 r. skierowanym do powoda zarządca pozwanego oświadczył, że w związku z brakiem przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji uznaje umowę w tym przedmiocie z dnia 30 kwietnia 2001 r. za nieważną w następstwie czego na podstawie art. 101² k.p. uchyla się od obowiązku wypłaty odszkodowania. Powód uznał stanowisko pozwanego za niezgodne z prawem i zażądał wypłaty zagwarantowanego mu w umowie z dnia 30 kwietnia 2001 r. odszkodowania. Odszkodowania nie otrzymał. Sąd pierwszej instancji uznał, że zarzut strony pozwanej dotyczący nieważności umowy jest bezzasadny. Umowa ta podpisana została ze strony pozwanego przez uprawnioną do tego osobę, tj. ówczesnego zarządcę Przedsiębiorstwa, Michała K., który potrzebę jej zawarcia upatrywał w planowanym procesie prywatyzacji Przedsiębiorstwa, jak też w zamiarze uczestniczenia w mającym się odbyć przetargu na obsługę komunikacji miejskiej w W. Ponadto wymóg zawarcia takich umów postawiony był przez Wojewodę M. Powód aktywnie uczestniczył w opracowywaniu procedury prywatyzacyjnej, jak i planu pięcioletniego rozwoju Przedsiębiorstwa oraz przy przetargu ogłoszonym przez Zarząd Transportu Miejskiego. Według Sądu pierwszej instancji, art. 101¹ § 1 k.p. zezwala stronom, a w szczególności pracodawcy na uznanie, czy zachodzą okoliczności stanowiące podstawę zawarcia umowy o zakazie działalności konkurencyjnej. Natomiast zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00 (OSNP 2003 nr 5, poz. 122), po ustaniu stosunku pracy pracodawca nie może powoływać się na to, iż pracownik nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Sąd pierwszej instancji nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanej, jakoby przyznanie odszkodowania pozostawałoby w sprzeczności z art. 5 ustawy z dnia 3 marca 2000

r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi. Odszkodowanie z tytułu zakazu działalności konkurencyjnej pozostaje zdaniem Sądu pierwszej instancji poza sferą regulacji tej ustawy.

Sąd pierwszej instancji miał jednakże na uwadze to, że pozwane Przedsiębiorstwo w okresie podpisywania umów o zakazie konkurencji z powodem i pozostałymi pracownikami stanowiącymi kadrę zarządzającą Przedsiębiorstwa znajdowało się w trudnej sytuacji finansowej. Wykazywało ono wówczas ujemny wynik finansowy (za okres I - III. 2001 r.) w wysokości 253,1 tys. zł. Gwarantując zatem powodowi dwunastomiesięczne odszkodowanie w łącznej wysokości 72.000 zł płatne jednorazowo w dacie ustania stosunku pracy przekroczony w ten sposób granice godziwości owego świadczenia, tym bardziej, że zagwarantowano powodowi ośmiomiesięczny okres wypowiedzenia umowy o pracę z jednoczesnym zwolnieniem z obowiązku świadczenia pracy. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji uznał, że żądanie przyznania powodowi odszkodowania w kwocie 72.000 zł byłoby niezgodne z zasadami współżycia społecznego, natomiast adekwatne do okoliczności sprawy jest odszkodowanie w wysokości odpowiadającej minimalnej kwocie przewidzianej w art. 101² § 3 k.p., tj. 1.500 zł miesięcznie, co za okres 12 miesięcy stanowi sumę 18.000 zł i w takiej wysokości zasądził na rzecz powoda odszkodowanie.

W apelacji od powyższego wyroku strona pozwana zaskarżyła wyrok w części zasądzającej na rzecz powoda kwotę 18.000 zł. Zarzuciła naruszenie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.), przez uznanie, że zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji nie było czynnością zmierzającą do obejścia tej ustawy.

Apelację od powyższego wyroku w jego części oddalającej powództwo wniósł także powód, który zarzucił naruszenie przepisów art. 8 k.p. oraz art. 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez wadliwe przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji jest ważna tylko w części dotyczącej kwoty 18.000 zł, tj. tylko w 25%, podczas gdy prawidłowa interpretacja umowy winna prowadzić do wniosku, że umowa jest ważna co najmniej do kwoty 36.000 zł, tj. co najmniej w 50%. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w części przez zasądzenie od pozwanego PPKS w W. na jego rzecz kwoty 36.000 zł, zamiast zasądzonej kwoty 18.000 zł, wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 maja 2002 r. do dnia zapłaty.

Wyrokiem z dnia 4 marca 2005 r. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie uwzględniając wniosek apelacji powoda, zmienił zaskarżony wyrok w pkt I w ten sposób, że zamiast kwoty 18.000 zł zasądził kwotę 36.000 zł. Oddalił natomiast apelację strony pozwanej.

W ocenie Sądu drugiej instancji umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być zawarta tylko z pracownikami charakteryzującymi się określoną cechą, polegającą na dostępie do szczególnie ważnych informacji. Obiektywnym miernikiem, czy informacja jest szczególnie ważna, jest to, czy jej ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę majątkową lub niemajątkową. Informacjami, których ujawnienie wyrządza pracodawcy szkodę, są w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa. Natomiast istotą tajemnicy przedsiębiorstwa jest jej użyteczność oraz poufność, co oznacza ograniczony i kontrolowany dostęp do informacji. Powód zajmujący stanowisko zastępcy dyrektora do spraw przekształceń własnościowych niewątpliwie miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogło narazić stronę pozwaną na szkodę. Sąd pierwszej instancji ten aspekt przedmiotowej umowy wyczerpująco wyjaśnił ustalając, że powód uczestniczył w opracowywaniu procedury prywatyzacyjnej pozwanego przedsiębiorstwa, jak i planu pięcioletniego jego rozwoju oraz brał udział w czynnościach mających na celu przystąpienie do przetargu na komunikację miejską. Tak więc przyczyną umowy o zakazie konkurencji zawartej z powodem był interes pracodawcy przejawiający się w ochronie jego tajemnic związanych z wyżej opisanymi działaniami powoda. Słusznie Sąd pierwszej instancji stwierdził, że art. 101² § 1 k.p. zezwala stronom na uznanie, czy zachodzą okoliczności stanowiące podstawę zawarcia tego rodzaju umowy.

Według Sądu drugiej instancji powinnością Sądu było tylko ustalenie, czy tego rodzaju umowa (umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy) została zawarta z właściwą osobą w rozumieniu art. 101² § 1 k.p., to jest czy powód należał do grupy osób mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić stronę pozwaną na szkodę. Określenie działalności konkurencyjnej należy już do sfery wzajemnych uzgodnień stron tej umowy, w ramach art. 101² k.p. W tych okolicznościach zarzut apelującej, iż nie było w ogóle podstaw do zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji jest bezzasadny. Równie niesłuszny jest zarzut apelacji strony pozwanej, iż rzeczywistym celem stron było obejście art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.), stanowiącego, że w razie

odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę osobom określonym w art. 2 ustawy może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia miesięcznego. Inne bowiem znaczenie należy przypisać funkcji odprawy przeznaczonej dla osoby odwołanej ze stanowiska lub z którą rozwiązano umowę o pracę, z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r.), a inne odszkodowaniu z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji na podstawie art. 101² § 1 k.p. Odprawa przysługuje za odwołanie ze stanowiska lub za rozwiązanie stosunku pracy, a odszkodowanie za zaniechanie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Wbrew stanowisku apelującej, okoliczności faktyczne tej sprawy nie przemawiają za przyjęciem, iż odszkodowanie dla powoda z umowy o zakazie konkurencji *de facto* miało pełnić rolę odprawy dla zwalnianego pracownika. Powód należał do tej grupy pracowników, którzy mieli dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogło narazić pozwane przedsiębiorstwo na szkodę, a zatem nie można mówić o ewentualnej pozorności umowy o zakazie konkurencji. Umowa o zaniechanie prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika po ustaniu stosunku pracy może być ukształtowana tylko jako umowa odpłatna. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 2001 r. (I PKN 742/00, Monitor Prawniczy 2002 nr 7) uznał, że umowa przewidująca nieodpłatny zakaz działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest nieważna, tylko klauzula o nieodpłatności zostaje automatycznie zastąpiona przez odszkodowanie gwarantowane w art. 101² § 3 k.p. (jako odszkodowanie minimalne). Sąd Apelacyjny podzielił w tej kwestii stanowisko Sądu Najwyższego, iż w przypadku gdy strony nie określą w umowie wysokości odszkodowania, należy się ono pracownikowi z mocy prawa, w wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. jako minimum. Powyższe oznacza, że powodowi przysługuje z racji zawartej umowy o zakazie konkurencji odszkodowanie z mocy samego prawa. Wypłata odszkodowania następuje jednorazowo i jest to reguła. Natomiast wyjątkiem jest płatność w ratach. Potwierdza to redakcja przepisu 101² § 3 k.p. - „odszkodowanie może być wypłacone w miesięcznych ratach” Zasadą jest też wypłata odszkodowania w dniu zakończenia stosunku pracy. Ponieważ strony w omawianej umowie nie naruszyły wyżej opisanych zasad, Sąd drugiej instancji oddalił apelację strony pozwanej.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku Sądu Apelacyjnego wniesionej przez stronę pozwaną przedstawiono zarzuty naruszenia prawa materialnego (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.): 1) art. 5 ust. 1-3 w związku z art. 1 ustawy z dnia 3 marca 2000

r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło do uznania, że osobom objętym działaniem tej ustawy może być przyznane odszkodowanie za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych po ustaniu stosunku pracy; 1) błędną wykładnię i w konsekwencji odmowę zastosowania art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r., przez uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym zawarcie z powodem umowy o zakazie konkurencji nie było czynnością zmierzającą do obejścia ustawy; 2) błędną wykładnię art. 13, art. 18 k.p. oraz art. 353¹ k.c. i 58 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez uznanie, że w ustalonym stanie faktycznym zapisy postanowienia umowy o zakazie konkurencji co do wysokości odszkodowania przyznanego powodowi nie stanowią naruszenia zasad współżycia społecznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadnicza kwestia sprawy, jej problem wynikający z uznania przez Sądy obu instancji zasadności (co do zasady) dochodzonego przez powoda odszkodowania, będącego umówionym świadczeniem za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po zakończeniu stosunku pracy, wiąże się z przeciwstawianą stanowisku powoda, a teraz - w skardze kasacyjnej - także stanowisku Sądu Apelacyjnego w Warszawie tezą o niedopuszczalności zawierania umów o zakazie konkurencji z osobami, do których mają zastosowanie ograniczenia wynikające z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, którą skarżący, ze względu na jej rolę restrykcyjną, nazywa ustawą kominową. Rozważając w związku z zarzutami skargi kasacyjnej jej problemy szczegółowe dotyczące wskazanych przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 r., należało w pierwszym rzędzie rozstrzygnąć o samej zasadzie relacji między przepisami Kodeksu pracy o zakazie konkurencji (por. zwłaszcza dotyczący sprawy art. 101¹ k.p.) i ich zastosowaniem w umowach, takich jaką zawarły także strony niniejszej sprawy, a przepisami powołanej ustawy z 3 marca 2000 r. Sąd Najwyższy stwierdza, że stanowisko zaskarżonego wyroku jest prawidłowe, a wszystkie przeciwstawiane mu argumenty skarżącego są chybione. Skarżący swoje stanowisko wyprowadza z ogólnego celu ustawy kominowej, która jest po to ażeby ograniczyć wynagrodzenie osób - między innymi, takich jak powód - kierujących przedsiębiorstwami państwowymi. Takie cele ustawy z 3 marca 2000 r.,

zresztą najzupełniej oczywiste, nie mogą być przenoszone na sprawy wykraczające poza przedmiot tej ustawy (jej przedmiotowy zakres). Jest to ustawa restrykcyjna, ingerująca ograniczająco w prawa stron stosunków pracy i stąd wykluczona jest interpretacja rozszerzająca jej zakres. Otóż z tytułu tej ustawy i poszczególnych określonych nią norm prawnych nie można wyprowadzić wniosku, że obejmuje ona swą regulacją także świadczenie (odszkodowanie) wynikające z umowy o zakazie konkurencji. Chodzi bowiem o specyficzne świadczenie, które tak jak w wypadku przedmiotowym dotyczącym zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wykracza poza stosunek pracy, odnosi się do relacji między osobami, które nie pozostają już ze sobą w stosunku pracy. Odszkodowanie należne byłemu pracownikowi za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej nie podlega zaliczeniu do kategorii wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą w rozumieniu przepisów działu trzeciego Kodeksu pracy. Umowa o zakazie konkurencji jest dla stosunku pracy umową odrębną (por. art. 101¹ § 1 k.p.), rodząca autonomiczny wobec zatrudnienia stosunek prawny.

Nawiązując do argumentacji skarżącego warto zwrócić uwagę na to, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) jest typem umowy wzajemnej, w której zobowiązania oderwane są od wykonywania pracy i są wzajemnie ekwiwalentne. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 101² k.p., nie jest wynagrodzeniem za pracę ani świadczeniem z nią związanym, ale jest ekwiwalentem za określone zobowiązanie, określone zachowanie się byłego pracownika po ustaniu stosunku pracy, jest wynagrodzeniem za stosowanie się do umówionego ograniczenia własnej działalności w interesie byłego pracodawcy. Gdy ma się na uwadze autonomiczny wobec stosunku pracy charakter umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to jest oczywiste, że nie mogą odnosić się do świadczeń należnych z tej umowy postanowienia ustawy z dnia 3 marca 2000 r. określające - jak w art. 5 - limity wynagrodzenia, świadczeń dodatkowych i nagrody rocznej (wynikających z zatrudnienia). O tym, że regulacja art. 5 ustawy z 3 marca 2000 r. nie wykracza poza sprawy związane ze stosunkiem pracy przesądza ustęp 4 tego przepisu, według którego: „ilekroć w ustawie jest mowa o zatrudnieniu, rozumie się przez to świadczenie pracy lub usług związanych z zarządzaniem na rzecz podmiotu”. Podobnie art. 11 ust. 1 tej ustawy wyraźnie określa świadczenia dodatkowe, o których mowa w ustawie jako „świadczenia z tytułu zatrudnienia”.

Oprócz tego co dotyczy wadliwego generalnie stanowiska przedstawionego w skardze kasacyjnej należy ponadto dodać, że szczegółowe zarzuty tej skargi budzą zastrzeżenia już w swej konstrukcji. Mianowicie skarżący, pomimo deklarowanego uznania „ustalonego stanu faktycznego”, zarzuca błędną wykładnię wskazanych przepisów prawa materialnego nie odnosząc się jednak do kwestii interpretacyjnych, ale do twierdzeń faktycznych, które nie zostały potwierdzone w podstawie faktycznej zaskarżonego wyroku. Jest to konstrukcyjna wadliwość przedstawionych zarzutów, gdyż po pierwsze, w postępowaniu kasacyjnym nie jest dopuszczalne powołanie nowych faktów i dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), a po drugie, w ramach podstawy kasacyjnej dotyczącej naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię, nie jest dopuszczalne kwestionowanie ustaleń faktycznych.

W ustalonym stanie faktycznym, wbrew skarżącemu nie może budzić jakichkolwiek wątpliwości niezastosowanie art. 12 ustawy z 3 marca 2000 r. Nie może też wynikać na tym tle problem niezastosowania art. 58 § 1 k.c. Jeżeli bowiem według podstawy faktycznej wyroku, strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, z zachowaniem wszystkich warunków tej umowy, w tym dotyczących interesów każdej z jej stron i odpowiadającym celom tej umowy zamiarów (woli) stron, to nie wiadomo dlaczego - według skarżącego - z art. 12 ustawy z 3 marca 2000 r. miałyby wynikać jakieś racje przemawiające za - niemającą żadnego oparcia w podstawie wyroku - tezą skargi jakoby zawarcie umowy o zakazie konkurencji było czynnością zmierzającą do obejścia powołanego przepisu. Tymczasem przepis ten wprowadził limitowanie odpraw przyznawanych w związku z odwołaniem ze stanowiska (rozwiązaniem umowy o pracę), co nie pozostaje w żadnym racjonalnym związku z ustaleniami faktycznymi dotyczącymi zobowiązania nieprowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy.

Podobnie nieodpowiednie do ustalonego stanu faktycznego sprawy są zarzuty skargi kasacyjnej odnoszące się do wysokości przyznanego powodowi odszkodowania za realizację umówionego zobowiązania. Postawiony zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego jest zupełnie nieprzekonywujący w kontekście stanu rzeczy wynikającego z prawomocnego ograniczenia umówionego wynagrodzenia.

Z powyższych przyczyn uznając podstawę skargi kasacyjnej za bezzasadną, Sąd Najwyższy orzekł stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.

=====