

Wyrok z dnia 11 lipca 2006 r.

I PK 290/05

Odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy oraz z tytułu powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy nie są objęte ograniczeniami wynikającymi z ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie: SN Zbigniew Hajn (sprawozdawca), SA Jolanta Strusińska-Żukowska.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 11 lipca 2006 r. sprawy z powództwa Sławomira Ś. przeciwko „F.C.” SA w C. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 22 kwietnia 2005 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Apelacyjny w Katowicach oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie z 3 listopada 2004 r., zasądającego od niego na rzecz powoda 39.412,59 zł z ustawowymi odsetkami od 8 listopada 2002 r. (pkt 1 wyroku), 39.412 zł z ustawowymi odsetkami od 1 marca 2003 r. (pkt 2) i umarzającego postępowanie w sprawie w pozostałym zakresie (pkt 3).

Powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej 39.412,50 zł tytułem odszkodowania wynikającego z zakładowego układu zbiorowego pracy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz 39.412 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji. W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości.

Zgodnie z ustaleniami Sądu Okręgowego, powód (zatrudniony w pozwanym przedsiębiorstwie od 26 stycznia 1978 r.) objął 1 marca 2000 r. stanowisko prezesa zarządu - dyrektora naczelnego, a 14 marca 2000 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w okresie 6 miesięcy od dnia zaprzestania pełnienia przez powoda funkcji kierowniczej. W § 3 ust. 2 umowy pozwany zobowiązał się do zapłaty powodowi w czasie trwania klauzuli konkurencyjnej odszkodowania w wysokości 50% przeciętnego wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania klauzuli konkurencyjnej. Dnia 2 kwietnia 2002 r. pozwany doręczył powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, od którego powód odwołał się do sądu pracy. Wyrokiem z 16 października 2002 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Częstochowie zasądził od pozwanego na rzecz powoda 39.412,44 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Okręgowego, obowiązujący w pozwanym przedsiębiorstwie układ zbiorowy pracy stanowi podstawę do przyznania powodowi odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę z naruszeniem prawa. Wynika to z art. 12 pkt 1 i 2 układu. Zastosowaniu tego przepisu do powoda nie przeszkadza art. 241²⁶ § 2 k.p., który wyłącza zastosowanie zakładowych układów pracy do ustalania zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Artykuł 12 układu zbiorowego nie dotyczy zasad wynagradzania, lecz odszkodowań przewidzianych art. 45 k.p. i 56 k.p., podczas gdy przez zasady wynagradzania art. 241²⁶ § 2 k.p. należy rozumieć postanowienia określające warunki przyznawania wynagrodzenia oraz innych (dodatkowych) jego składników. Przepis ten nie obejmuje zatem zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, np. nagród jubileuszowych lub odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę (wyrok Sądu Najwyższego z 24 marca 1999 r., I PKN 634/98, OSNP 2000 nr 10, poz. 383). Z tego względu Sąd Okręgowy uznał zasadność roszczeń powoda o wypłatę odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia tytułem uzupełnienia odszkodowania przewidzianego w art. 12 układu zbiorowego. W ocenie Sądu Okręgowego zasadne okazało się również roszczenie powoda o odszkodowanie wynikające z zawartej umowy o zakazie konkurencji.

W apelacji od wyroku Sądu Okręgowego pozwany wniósł o jego zmianę i oddalenie powództwa, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponow-

nego rozpoznania Sądowi Okręgowemu. Pozwany podniósł między innymi, że odszkodowanie zasądzone na rzecz powoda z tytułu rozwiązania stosunku pracy przekracza granice godziwości i powinno być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Natomiast zawarta między stronami umowa o zakazie konkurencji miała charakter pozorny i była nieważna. Sąd nie ustalił również, czy żądane przez powoda odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji, nie przekracza dopuszczalnej wysokości określonej w art. 8 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

Uznając apelację za bezzasadną Sąd Apelacyjny wskazał, że - wbrew zarzutom pozwanego - art. 241²⁶ § 2 k.p.c. nie wyłączył uprawnień powoda do odszkodowania z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy. W przypadku zakładowego układu zbiorowego do osób zarządzających w imieniu zakładu pracy nie mają jedynie zastosowania ujęte w nim zasady wynagradzania. Natomiast pozostałe postanowienia układu zakładowego mają do tych osób zastosowanie. Artykuł 12 układu nie dotyczy zasad wynagradzania. Znajduje się on w rozdziale 2 tego aktu, podczas gdy zasady wynagradzania zostały określone w rozdziale 4. Odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przewidziane w przepisach Kodeksu pracy i układu zakładowego nie jest wynagrodzeniem za pracę. Stanowi ono rekompensatę majątkową za niezgodne z prawem rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę niezależnie od zakresu szkody doznanej przez pracownika. Odniesienie jego wysokości do otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia za pracę nie może świadczyć o tym, że jest ono wynagrodzeniem za pracę. Brak jest również podstaw do przyjęcia, że zasądzenie tego odszkodowania narusza zasady współżycia społecznego, ponieważ jego wysokość została ustalona dla wszystkich pracowników w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia.

Z kolei zasądzenie przez Sąd Okręgowy w pkt 2 wyroku odszkodowania w wysokości 50% wynagrodzenia osiąganego przez powoda przez okres 6-ciu miesięcy od dnia zaprzestania sprawowania funkcji kierowniczej wynikało z treści zawartej między stronami umowy o zakazie konkurencji. W toku postępowania przed Sądem Okręgowym pozwany nie podnosił zarzutu, że zawarta umowa o zakazie konkurencji była umową pozorną, a w apelacji nie wskazał na przyczyny dla których nie powoływał się w toku postępowania przed Sądem pierwszej instancji na te okoliczności. Poza tym w świetle dokonanych ustaleń brak jest podstaw do podzielenia tych zarzutów. W imieniu strony pozwanej umowę o zakazie konkurencji zawarł prezes rady

nadzorczej pozwanej, z upoważnienia tej rady. Zatem na radzie nadzorczej spoczywał obowiązek rozważenia, czy należy objąć powoda zakresem działalności konkurencyjnej po zakończeniu stosunku pracy. Sąd Okręgowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, a nie wynagrodzenie za pracę. Dlatego też wysokość tego świadczenia nie podlega ograniczeniom wynikającym z art. 8 i 11 ustawy o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

W skardze kasacyjnej, opartej na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego, pozwany zaskarżył wyrok Sądu Apelacyjnego w całości zarzucając: 1) niewłaściwe zastosowanie art. 2 ust. 3 w związku z art. 5 i w związku z art. 11 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, polegające na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji, że przyznanie powodowi na mocy postanowień układu zbiorowego sześciomiesięcznego odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę nie jest sprzeczne z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, tj. z wymienionymi przepisami ustawy z dnia 3 marca 2000 r. oraz uznanie, że powodowi jako członkowi zarządu jednoosobowej spółki utworzonej przez Skarb Państwa należało się odszkodowanie z tytułu klauzuli konkurencyjnej, niewymienione w tej ustawie; 2) naruszenie art. 11 ust. 2 wymienionej ustawy z 3 marca 2000 r. w związku z art. 7 Konstytucji RP i obwieszczeniem Prezesa GUS z dnia 15 stycznia 2002 r. w sprawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw w czwartym kwartale 2001 r. (M.P. Nr 3, poz. 63), polegające na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji, że przyznane powodowi odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w wysokości 39.412,50 zł. nie przewyższa maksymalnej wartości świadczeń dodatkowych określonej w tym przepisie, obejmującej 12-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, podczas gdy w IV kwartale 2001 r. wynagrodzenie to wyniosło zgodnie z wyżej powołanym obwieszczeniem Prezesa GUS 2.344,00 zł., co przemnożone przez 12 daje kwotę 28.128,00 zł.; 3) naruszenie art. 11 ust. 2 ustawy z 3 marca 2000 r. w związku z art. 7 Konstytucji RP i wyżej wymienionym obwieszczeniem Prezesa GUS z dnia 15 stycznia 2002 r., polegające na przyjęciu przez Sądy pierwszej i drugiej instancji, że przyznane powodowi odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji w wysokości 39.412,00 zł. nie przewyższa maksymalnej wartości świadczeń dodatkowych obejmującej 12-krotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, podczas gdy w IV kwartale 2001 r. wynagrodzenie to wyniosło

zgodnie z wyżej powołanym obwieszczeniem Prezesa GUS 2.344,00 zł., co pomnożone przez 12 daje kwotę 28.128,00 zł.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, ewentualnie o zmianę tego wyroku i oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu skargi pełnomocnik pozwanego podkreślił, że z art. 5 ust. 1-3 ustawy z 3 marca 2000 r. wynika, iż powodowi nie należą się inne świadczenia niż wymienione w ustawie, a odszkodowania przyznane powodowi nie zostały w niej wymienione. W związku z tym nie ma on do nich prawa. Jednocześnie jednak pozwany nie kwestionuje prawa powoda do odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w wysokości przewidzianej w Kodeksie pracy. Ponadto skarżący stwierdza, że gdyby nawet przyjąć, że świadczenie odszkodowawcze z tego tytułu przysługuje powodowi w wysokości przewyższającej 3-krotność jego wynagrodzenia za pracę, to jako świadczenie dodatkowe w rozumieniu art. 5 ust. 2 ustawy z 3 marca 2000 r., nie mogłoby przekroczyć 12-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego osób objętych tą ustawą. To samo rozumowanie należy odnieść do odszkodowania z tytułu klauzuli konkurencyjnej. Również ono nie mogłoby przekroczyć 12-krotności wskazanego wyżej wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie art. 5 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 ze zm.; powoływanej dalej jako „ustawa”), osobom kierującym jednostkami organizacyjnymi wymienionymi w jej art. 2 (w tym powodowi), niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia, przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne (ust. 1), z tym, że osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4 (do tej grupy należał powód), mogą być przyznane świadczenia dodatkowe (ust. 2) i nagroda roczna (ust. 3). Stosownie do art. 11 ustawy świadczeniami dodatkowymi są świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe - inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach (ust. 1). Maksymalna wartość tych świad-

czeń w ciągu roku nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego tych osób (art. 11 ust. 2).

W świetle powyższych przepisów podstawowe znaczenie dla oceny zasadności skargi kasacyjnej ma rozstrzygnięcie, czy odszkodowania uzyskane przez powoda w wyniku podjęcia przez Sąd Apelacyjny zaskarżonego orzeczenia podlegają reżimowi ustawy, a szczególnie, czy mieszczą się one w określeniu „świadczenia dodatkowe” (art. 5 ust. 2 i art. 11 ust. 1). Nie ulega bowiem wątpliwości, że nie są one objęte pojęciem „wynagrodzenie miesięczne”.

W ocenie Sądu Najwyższego odszkodowania z tytułu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy lub powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy nie są objęte ograniczeniami wynikającymi z ustawy o wynagradzaniu osób kierujących podmiotami prawnymi. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 16 lutego 2005 r., I PK 174/04, (OSNP 2005 nr 20, poz. 319), ustawa zawiera uregulowania o charakterze wyjątkowym, których nie można wyklądać rozszerzająco. Warto dodać, że ustawa wprowadza odstępstwa od podstawowych zasad kształtowania treści umowy o pracę, tj. od zasady swobody umów i zasady uprzywilejowania pracownika, w których świetle strony mogą swobodnie regulować swoje prawa i obowiązki, pod warunkiem, że nie pogarsza to sytuacji pracownika w porównaniu z przepisami prawa pracy (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 18 § 1 k.p.). Zakres zastosowania tej ustawy musi być zatem określany z uwzględnieniem wymogów ścisłej i restryktywnej wykładni. Ustawa, jak wynika z jej tytułu, dotyczy wynagradzania wskazanych w niej osób zajmujących kierownicze stanowiska, co obejmuje zasady przyznawania im wynagrodzenia miesięcznego, świadczeń dodatkowych i nagród rocznych. Reguluje one zatem korzyści uzyskiwane przez „osobę kierującą”. W szczególności do takich korzyści odnosi się również termin „świadczenia dodatkowe”, tj. świadczenia bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe - inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach, przysługujące z tytułu zatrudnienia (art. 11 ust.1), określanego przez ustawę, jako „świadczenie pracy lub usług związanych z zarządzaniem” (art. 5 ust. 4). Taki charakter świadczeń dodatkowych potwierdza również ich wyliczenie zawarte w § 2 ust. 1 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które

mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14, poz. 139). Nie ulega wątpliwości, że wyżej wymienione odszkodowania nie są wynagrodzeniem za pracę ani innymi (dodatkowymi) korzyściami związanymi ze świadczeniem pracy lub usług związanych z zarządzaniem, lecz stanowią rekompensatę szkody poniesionej przez pracownika (osobę kierującą), odpowiednio: wskutek bezprawnego rozwiązania stosunku pracy lub niemożności wykonywania pracy w zakresie objętym zakazem konkurencji. Nie mieszczą się więc w ogóle w zakresie regulacji ustawy, a w szczególności w pojęciu „świadczenia dodatkowe”.

Należy również podkreślić, że nawet gdyby hipotetycznie założyć, że rozważane odszkodowania są świadczeniami dodatkowymi w rozumieniu ustawy, to art. 11 ust. 1 wymaga, aby były to świadczenia „inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach”. Tymczasem odszkodowania żądane przez powoda są określone, odpowiednio: układem zbiorowym (odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę) oraz Kodeksem pracy (odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji). Nie są więc one „inne”. Ich wysokość odpowiada dyspozycjom zakładowego układu zbiorowego (art. 12) i Kodeksu pracy (art. 101² § 3 k.p.). Nie są więc także wyższe. Wobec powyższego zarzuty naruszenia przez zaskarżony wyrok wymienionych w skardze przepisów ustawy „o osobach kierujących” oraz związanych z nią przepisów (obwieszczenia Prezesa GUS z dnia 15 stycznia 2002 r.) okazały się nieuzasadnione. Natomiast zarzut naruszenia art. 7 Konstytucji RP nie został w ogóle uzasadniony przez skarżącego, co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu jego ocenę.

Z przedstawionych względów, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

=====