



Sygn. akt III PK 100/11

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 3 października 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J.C.

przeciwko W. Z. I. Spółce Akcyjnej w D.

o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 października 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w L.

z dnia 16 czerwca 2011 r.,

**oddala skargę i zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej
kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód J.C. w sprawie przeciwko W. S.A. w D. o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w L. z dnia 16 czerwca 2011 r., [...]. Zaskarżonym wyrokiem zmieniono wyrok Sądu Rejonowego w P. z dnia 29 grudnia 2010 r., zasądzający od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 49.900 zł, w ten sposób, że oddalono powództwo.

Powód był zatrudniony w przedsiębiorstwie państwowym W. w D. jako dyrektor od 20 sierpnia 2001 r., a bezpośrednio po zwolnieniu z tego stanowiska został z dniem 1 sierpnia 2006 r. wyznaczony na stanowisko tymczasowego kierownika tego przedsiębiorstwa. W związku z jego przekształceniem w spółkę akcyjną, której jedynym akcjonariuszem był Skarb Państwa, powód od 1 stycznia 2008 r. faktycznie wykonywał obowiązki prezesa zarządu – dyrektora naczelnego. Uchwałą nr 2 nadzwyczajnego walnego zgromadzenia Spółki z 19 lutego 2008 r. w § 1 prezesowi i członkom zarządu przyznano prawo do: nagrody rocznej, odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, odprawy pieniężnej w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę przez podmiot zatrudniający z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków ze stosunku zatrudnienia oraz przyznano świadczenia dodatkowe w postaci: nagrody jubileuszowej, odprawy pieniężnej w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę i dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego. Zgodnie z § 9 tej uchwały, ustalone w § 1 świadczenia przysługują od 1 stycznia 2008 r. Uchwałą nr 3 tego zgromadzenia z tego samego dnia powód został odwołany ze stanowiska prezesa zarządu. Po odwołaniu z funkcji prezesa zarządu powód nadal stawiał się do pracy do dnia 6 marca 2009 r. Wyrokiem Sądu Rejonowego w P. z 8 października 2009 r. w sprawie [...] ustalono, że pomiędzy powodem a pozwaną Spółką w okresie od 19 lutego 2008 r. do 6 marca 2008 r. istniał stosunek pracy.

Uwzględniając powództwo o odszkodowanie Sąd Rejonowy stwierdził, że powód opiera swoje żądanie nie o przepisy Kodeksu pracy dotyczące umowy o

zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, lecz na § 1 i § 8 uchwały nr 2 z dnia 19 lutego 2008 r.

Pierwszym aktem ustalającym warunki płacy dla powoda była powołana uchwała nr 2. W § 1 przyznano prezesowi i członkom zarządu prawo do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zaś w § 8 określono okres obowiązywania tego zakazu - przez okres 6 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy, wysokość odszkodowania – 100% wynagrodzenia oraz zakres działalności konkurencyjnej i wskazano, jakie konsekwencje poniesie członek zarządu, który naruszy zakaz konkurencji. W § 1 uchwały zapisano, że przyznaje się prezesowi i członkom zarządu prawo do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, co według Sądu Rejonowego należy rozumieć jako przyznanie im takiego odszkodowania. Określenie „przyznaje się” należy rozumieć jako jednostronną decyzję organu uprawnionego do podejmowania czynności pracowniczych wobec prezesa zarządu, tak samo jak sformułowanie zawarte w § 1 uchwały nr 3, gdzie zapisano, iż „odwołuje się” powoda ze stanowiska prezesa zarządu, co także jest jednostronną decyzją organu uprawnionego do podejmowania tego rodzaju decyzji wobec prezesa zarządu. Powód, zarówno na decyzję o odwołaniu go ze stanowiska, jak i na przyznanie mu prawa do świadczeń określonych w § 1 uchwały nr 2 nie miał żadnego wpływu. W tym przypadku to jednostronnie nadzwyczajne walne zgromadzenie ustaliło warunki płacy dla powoda, zapoznano go z treścią uchwał nr 2 i nr 3 w dniu 20 lutego 2008 r. Powód zaakceptował warunki tam określone, zatem w ocenie Sądu Rejonowego uchwała nr 2 jednostronnie wykreowała warunki płacy dla powoda w okresie od 1 stycznia 2008 r. do 6 marca 2008 r.

Powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 27 października 2004 r., I PK 588/03 Sąd Rejonowy wskazał, że źródłem zobowiązania wobec pracownika nie jest tylko umowa o pracę, lecz też jednostronna czynność prawna uprawnionego organu. W przedmiotowej sprawie rada nadzorcza, która zgodnie z § 10 tejże uchwały, była zobowiązana przez zgromadzenie do wykonania i nadzoru nad realizacją uchwały, nie wydała żadnego aktu wobec powoda, to jednak treść § 1, 8 i 9 w kontekście § 10 świadczy o tym, że zgromadzenie określiło świadczenia przysługujące powodowi jako prezesowi i rada

nadzorcza nie mogła swoją decyzją ich zmienić. Sąd Rejonowy zauważył ponadto, że pozwana Spółka dobrowolnie wypłaciła powodowi inne świadczenie przewidziane w § 1 uchwały nr 2 w postaci odprawy pieniężnej i oczywiście nie jest to świadczenie oparte o inne podstawy niż § 1 uchwały nr 2. Wobec tego stwierdzić należało, że pozwana Spółka w części uznała postanowienia uchwały za wiążące i ważne.

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda stanowiła kwotę 11.791,10 zł, lecz powód dochodził kwoty 49,900 zł i taką żadaną kwotę Sąd Rejonowy, mając na uwadze przepis art. 321 k.p.c., zasądził na rzecz powoda.

Zdaniem Sądu Okręgowego pogląd Sądu Rejonowego, że na podstawie § 1 uchwały nr 2 powstało zobowiązanie pozwanego wobec powoda do zapłaty odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji jest podwójnie nietrafny, bowiem ani walne zgromadzenie nie jest organem uprawnionym do składania oświadczeń woli w imieniu pozwanego pracodawcy, ani też odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji nie stanowi wynagrodzenia. Sprawowanie funkcji członka zarządu może opierać się na dwóch równoległych stosunkach prawnych. Stosunek organizacyjny jest stosunkiem podstawowym, w oparciu o który członek zarządu dokonuje czynności, które zgodnie z Kodeksem spółek handlowych wiążą się z mandatem członka zarządu, takich jak reprezentowanie spółki i prowadzenie jej spraw. Drugi stosunek - zobowiązaniowy, jest stosunkiem równoległym do stosunku podstawowego. Członek zarządu występuje w tym wypadku w charakterze kontrahenta spółki. W rozpoznawanej sprawie jest to stosunek pracy. Stosunek pracy jest odrębnym stosunkiem prawnym od członkostwa w zarządzie spółki, w którego zakresie członek zarządu jest osobą trzecią względem spółki, a o jego prawach pracowniczych decyduje treść stosunku pracy.

W rozpoznawanej sprawie nie sposób przyjąć, by oświadczenie, z którego - dzielając stanowisko powoda - Sąd Rejonowy wywiódł roszczenie, złożone zostało przez organ uprawniony do reprezentowania pozwanego.

Sąd Okręgowy podniósł, że organem uprawnionym do reprezentowania spółki akcyjnej jest zarząd (art. 368 k.s.h.). Doznaje to ograniczenia w przypadku umów między spółką a członkami zarządu, w których spółka reprezentowana jest przez radę nadzorczą lub pełnomocnika ustanowionego uchwałą walnego

zgromadzenia (art. 379 k.s.h.). Statut pozwanej Spółki stanowi w § 45 ust. 1, iż delegowany przez radę nadzorczą członek rady albo pełnomocnik ustanowiony uchwałą walnego zgromadzenia zawiera umowy stanowiące podstawę zatrudnienia członków zarządu. Również inne czynności prawne między Spółką a członkami zarządu dokonywane są w tym samym trybie (§ 45 ust. 2 statutu). Natomiast na podstawie art. 378 § 1 k.s.h. rada nadzorcza ustala wynagrodzenie członków zarządu zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub innej umowy, chyba że statut stanowi inaczej. W rozpoznawanej sprawie statut pozwanej Spółki stanowi odmiennie w § 31, w myśl którego zasady wynagradzania i wysokość wynagrodzenia członków zarządu, z zastrzeżeniem ust. 2, ustala walne zgromadzenie na wniosek rady nadzorczej, z uwzględnieniem przepisów ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306 ze zm.). Natomiast § 31 ust. 2 stanowi, że wysokość miesięcznego wynagrodzenia prezesa zarządu określa organ właściwy do reprezentowania Skarbu Państwa.

Na tej podstawie walne zgromadzenie pozwanej Spółki jest organem uprawnionym do decydowania o zasadach i wysokości wynagrodzenia prezesa zarządu. Tak określone wynagrodzenie winno zostać wprowadzone do umowy łączącej Spółkę z członkiem zarządu. Walnemu zgromadzeniu żaden przepis nie przyznaje prawa do reprezentowania spółki ani w sposób generalny, ani w odniesieniu do jakiegokolwiek czynności; żaden też przepis nie pozwala upoważnić tego organu do podjęcia czynności z zakresu reprezentacji spółki. W pewnych przypadkach, walne zgromadzenie może powołać pełnomocnika, który będzie reprezentował spółkę - jednakże zamiast powołania takiego pełnomocnika zgromadzenie nie może samo dokonać czynności prawnej z osobą trzecią czy wobec osoby trzeciej. Sąd Okręgowy nie podzielił poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 14 grudnia 2004 r., III PK 60/04, zgodnie z którym jeżeli uprawnienie do reprezentowania spółki mogą uzyskać pełnomocnicy powołani przez wspólników, to sami wspólnicy mogą w odpowiedniej do tego formie (uchwale) skutecznie bezpośrednio reprezentować spółkę. Sąd Okręgowy podniósł, że art. 379 § 1 k.s.h. ma charakter wyjątkowy wobec przepisów określających ogólne zasady reprezentacji spółki, wobec czego musi być

interpretowany ściśle. Bezzasadne są tu jakiegokolwiek analogie do reprezentowania spółki przez radę nadzorczą, organ ten jest bowiem z mocy ustawy legitymowany do reprezentacji spółki w umowach z członkiem zarządu. Walne zgromadzenie natomiast, o ile ma kompetencję do rozwiązania z powodem stosunku organizacyjnego, to jednak nie ma uprawnień do działania za spółkę w sferze stosunków pracy.

Charakter prawny uchwał wspólników spółek kapitałowych jest zagadnieniem spornym w doktrynie i orzecznictwie. Z jednej strony występuje pogląd uznający uchwały zgromadzeń wspólników spółek kapitałowych za czynności prawne, gdyż ich treść wpływa na prawa i obowiązki spółki, wspólników i członków jej organów, a to, jakie skutki prawne wywołuje powzięcie uchwały, określają przepisy ustawy, umowa spółki oraz sama treść uchwały. Z reguły uchwały wywierają bezpośrednie skutki prawne w wewnętrznej sferze spółki. Niektóre uchwały mogą jednak wywierać skutki prawne *erga omnes* (por. art. 430 § 1 i 3, art. 459 pkt 2 i art. 460 k.s.h.). Ponadto, w wielu przypadkach uchwały stanowią podstawę podejmowania przez spółkę czynności prawnych, a w szczególności zawierania umów z osobami trzecimi przez zarząd spółki (zob. art. 17, art. 393 pkt 2-6 i art. 394 k.s.h.). Niektórzy przedstawiciele doktryny uznając uchwały za rodzaj czynności prawnej podkreślają ich specyficzny charakter, zwracając uwagę, że wywierają one skutek w zasadzie wewnątrz spółki, a ich wpływ na prawa i obowiązki osób pozostających poza stosunkiem spółki jest możliwy tylko przez dodatkowe czynności. Część doktryny opowiada się natomiast za koncepcją niejednolitego charakteru uchwał organów osób prawnych, tylko niektórym z nich przyznając walor czynności prawnych, przy zastosowaniu różnych kryteriów.

Sąd Najwyższy w kilku orzeczeniach przyjmował, że w niektórych przypadkach rozwiązanie stosunku organizacyjnego i stosunku pracy może być dokonane jednocześnie jedną uchwałą zgromadzenia wspólników (m.in. wyroki z 14 grudnia 2004 r., III PK 50/04 i III PK 60/04, LEX nr 150261 i 154166), uznając tym samym, że uchwała zgromadzenia wspólników ma charakter czynności prawnej, a wyrażając oświadczenie woli pracodawcy, wywiera skutek wobec osoby

trzeciej - pracownika (odmiennie m.in. w wyroku z 15 czerwca 2005 r., II PK 276/04, OSNP 2006 nr 3-4, poz. 42).

Z drugiej strony wyrażany jest również pogląd, zgodnie z którym uchwał organów osób prawnych w ogóle nie można uznać za czynności prawne, bez względu na to, czy skierowane są na zewnątrz, czy pozostają wewnętrzną sprawą spółki. Uchwały te nie są podejmowane przez podmiot prawa, stanowią wyraz woli organu takiej osoby, nie wywołują samodzielnie skutków prawnych na zewnątrz spółki (jak to ma miejsce w przypadku czynności prawnej), stanowią odrębne od oświadczeń woli i czynności prawnych, swoiste czynności konwencjonalne, instrument prawny przy pomocy którego kształtuje się działalność spółki, jej strukturę i program działania.

Zdaniem Sądu Okręgowego należy podzielić pogląd o niejednolitym charakterze prawnym uchwał organów spółek kapitałowych, w związku z czym każda uchwała wymaga oceny pod tym kątem w realiach konkretnej sprawy. Trafne jest również stanowisko, zgodnie z którym jedynie niektóre uchwały zdolne są wywołać bezpośredni skutek w sferze prawnej osób trzecich (przykładowo uchwała powołująca skład organów spółki), szereg innych uchwał dla wywołania skutku na zewnątrz wymaga jednak złożenia oświadczenia woli przez organ właściwy do reprezentowania spółki. Uchwała w przedmiocie przyznania powodowi odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie mogła wywołać bezpośredniego skutku pomiędzy spółką a powodem. Oświadczenie woli odnośnie tego odszkodowania można przypisać jedynie walnemu zgromadzeniu pozwanej spółki, ale nie samej spółce jako podmiotowi prawa. Oświadczenie to skierowane było bezpośrednio do rady nadzorczej pozwanej Spółki, której polecono wykonanie i nadzór nad realizacją uchwały.

Ponadto Sąd Okręgowy zauważył, że o ile istnieje podstawa do decydowania przez walne zgromadzenie o zasadach wynagradzania i wysokości wynagrodzenia członków zarządu, to co najmniej wątpliwa jest możliwość przypisania „odszkodowaniu z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy” waloru wynagrodzenia. Oczywiście jest, że w razie zawarcia przez strony stosunku pracy umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.), odszkodowanie z tego tytułu nie stanowi wynagrodzenia za pracę. Za taką

kwalifikacją tego świadczenia przemawia przede wszystkim fakt, że odszkodowanie to przysługuje byłemu już pracownikowi od byłego pracodawcy i nie za świadczenie pracy, lecz za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Zarówno w doktrynie prawa pracy, jak i w orzecznictwie, istnieje utrwalone stanowisko, zgodnie z którym klauzula konkurencyjna (art. 101² k.p.) nie stanowi części umowy o pracę, zaś odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji nie jest wynagrodzeniem za pracę.

Ponieważ pozwana Spółka podlega regulacji ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, Sąd Okręgowy ustalił, czy przepisy tej ustawy nie wprowadzają w tym zakresie uregulowań szczególnych. Ustawa ta oraz wydane na jej podstawie rozporządzenie wykonawcze nie reguluje tej kwestii odmiennie, stanowiąc w art. 5, że członkom zarządu jednoosobowych spółek Skarbu Państwa oprócz wynagrodzenia miesięcznego mogą zostać przyznane świadczenia dodatkowe. Świadczenia dodatkowe, o których stanowi ust. 2, mogą mieć charakter wynagrodzenia za pracę (np. co do zasady nagroda jubileuszowa), bądź też charakter pozawynagrodzeniowy (np. odprawa emerytalna). 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 (art. 11 ust. 1 ustawy). Rozporządzenie 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) precyzujące katalog świadczeń dodatkowych stanowi w § 2 ust. 1, iż osobom, o których mowa w § 1 (czyli m.in. członkom zarządu jednoosobowych spółek Skarbu Państwa), mogą być przyznane następujące świadczenia dodatkowe z tytułu zatrudnienia: 1) nagroda jubileuszowa przyznawana nie częściej niż co 5 lat, 2) odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwana dalej "odprawą pieniężną", 3) zwrot częściowych kosztów użytkowania udostępnionego lokalu mieszkalnego, w tym mieszkania służbowego;

4) świadczenia związane z korzystaniem z częściowo odpłatnych usług telekomunikacyjnych; 5) świadczenia z tytułu dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego w wysokości do 25% wyższej niż ustalona w regulaminie wynagradzania, zakładowym i ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy oraz w odrębnych przepisach. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2006 r., I PK 290/05, stwierdził, że nie ulega wątpliwości, iż odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji nie jest wynagrodzeniem za pracę ani inną (dodatkową) korzyścią związaną ze świadczeniem pracy lub usług związanych z zarządzaniem, lecz stanowi rekompensatę szkody poniesionej przez pracownika wskutek niemożności wykonywania pracy w zakresie objętym zakazem konkurencji. Nie mieści się więc w ogóle w zakresie regulacji ustawy, a w szczególności w pojęciu „świadczenia dodatkowe”.

Jako trzecią przyczynę uwzględnienia apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy wskazał naruszenie art. 65 § 1 k.c. Zgodnie z tym przepisem oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. Wykładnia oświadczenia woli nie może prowadzić do jego wypaczenia i przypisania składającemu oświadczenie woli stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z treścią tego oświadczenia. Tak zaś, zdaniem Sądu Okręgowego, zrobił Sąd Rejonowy, ignorując literalne i w zasadzie niebudzące wątpliwości brzmienie uchwały. Zawarte w przedmiotowej uchwale domniemane oświadczenie woli pozwanego w kwestii odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji nie ograniczyło się przecież do jednostronnego przyznania powodowi świadczenia z tego tytułu. Wręcz przeciwnie - w treści przedmiotowej uchwały zawarte zostało nie tylko „przyznanie” powodowi odszkodowania i określenie jego wysokości oraz definicja działalności konkurencyjnej, ale nade wszystko określona została sankcja za naruszenie zakazu konkurencji w postaci zwrotu pobranego odszkodowania oraz kary umownej w wysokości dwunastokrotności wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy (§ 8 ust. 3 uchwały), co Sąd Rejonowy zauważył, ale nie wyciągnął z tego faktu prawidłowego wniosku. Te elementy uchwały prowadzą do wniosku, że dotyczyła ona zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, delegowanego radzie nadzorczej.

Nie można przyjąć, że z całej uchwały nr 2 w części dotyczącej zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy znaczenie prawne ma jedynie kwestia odszkodowania i uznać, że było to jednostronnie zobowiązujące pozwanego oświadczenie woli. Nie sposób bowiem przyjąć, by w świetle ustalonych zwyczajów występujących w stosunkach między pracodawcami a pracownikami (byłymi pracownikami) pracodawca powziął tego rodzaju zobowiązanie wobec byłego pracownika.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie:

- art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 58 § 3 k.c., 378 § 1 k.s.h., § 31 statutu pozwanej Spółki oraz art. 8 i 300 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji dokonanie błędnej wykładni oświadczenia woli zawartego w uchwale nr 2 nadzwyczajnego walnego zgromadzenia Spółki prowadzącej do uznania, że uchwała ta nie stanowiła jednostronnego zobowiązania Spółki do wypłaty powodowi dochodzonego świadczenia;

- art. 379 § 1 k.s.h. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło do błędnego przyjęcia przez Sąd Okręgowy, że przepis ten, odnoszący się do zasad reprezentacji spółki akcyjnej przy umowach z członkami zarządu, ma zastosowanie również w przypadku jednostronnych czynności prawnych;

- art. 101² k.p. w związku z art. 18 § 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, że przepis ten wyklucza możliwość przyznania przez pracodawcę pracownikowi odszkodowania w zamian za przestrzeganie zakazu konkurencji w drodze jednostronnej czynności prawnej;

- art. 471 k.c. w związku z art. 427 § 1 k.s.h. i art. 300 k.p. poprzez ich błędne zastosowanie polegające na pominięciu i niezastosowaniu w niniejszej sprawie, co doprowadziło do błędnego przyjęcia, że pozwana nie ponosi odpowiedzialności odszkodowawczej względem powoda za przestrzeganie przez niego zakazu konkurencji.

Zdaniem skarżącego uchwała walnego zgromadzenia może być źródłem jednostronnego zobowiązania spółki wobec członka zarządu, gdyż art. 379 § 1 k.s.h. odnosi się wyłącznie do zasad reprezentacji spółki akcyjnej przy umowach z członkami zarządu i w sporach z nimi, a nie dotyczy jednostronnych czynności spółki. Uzasadniając zarzut naruszenia art. 65 § 1 k.c. skarżący stwierdził, że nie jest mu znany zwyczaj przemawiający przeciwko możliwości jednostronnego

zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Istnieje bowiem wiele świadczeń przyznawanych przez pracodawcę jednostronnie, na przykład nagrody i premie. Między stronami istniała wzajemność świadczeń, gdyż odszkodowanie było przyznawane za przestrzeganie zakazu konkurencji, czyli gdy pracownik nie przestrzegał tego zakazu, to odszkodowanie mu nie przysługiwało. Zasady współżycia społecznego wymagają, aby sporna uchwała była interpretowana jako jednostronne oświadczenie woli Spółki tworzące jej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania w żądanej wysokości. Oświadczenie woli pozwanej Spółki w części odnoszącej się do zapłaty przez powoda kary umownej jest nieważne, ale nie przesądza to o nieważności całej czynności prawnej. Zgodnie bowiem z art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością dotknięta jest tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części, chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynności nie zostałyby dokonane.

Z ostrożności procesowej skarżący podniósł, iż również w przypadku przyjęcia, że Sąd Okręgowy dokonał prawidłowej wykładni złożonego przez Spółkę oświadczenia woli, powód mógł skutecznie dochodzić swojego roszczenia. Jeżeliby bowiem przyjąć, że uchwała „dotyczyła zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, delegowanego radzie nadzorczej”, to mamy do czynienia również z zobowiązaniem skierowanym do rady nadzorczej, które nie zostało przez nią wykonane. W takim wypadku roszczenie powoda byłoby uzasadnione w świetle art. 471 k.c., dłużnikiem bowiem przez cały czas pozostaje Spółka, która ponosi odpowiedzialność za skutki działań i zaniechań swoich organów, w tym za niewywiązanie się z przyjętych zobowiązań. Pozwana zobowiązała się bowiem co najmniej do złożenia powodowi oferty zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, którego to zobowiązania również nie wykonała, a powód poniósł z tego tytułu uszczerbek stanowiący równowartość odszkodowania z tytułu zakazu przestrzegania konkurencji, które otrzymałby, gdyby stosowna umowa została z nim zawarta.

Nie jest również, w ocenie strony skarżącej, uzasadnione stanowisko zaprezentowane przez Sąd Okręgowy, że z istoty zakazu konkurencji wynika, iż powinien być on zawarty w odrębnej umowie i nie może być zastąpiony jednostronnym aktem prawnym. W przypadku czynności jednostronnej ma on nieco

inny charakter tzn. nie sposób w drodze tej czynności jednostronnie „nałożyć” na pracownika obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji. W istocie jednak takie jednostronne zobowiązanie nie różni się niczym do sytuacji, kiedy strony zawierają co prawda umowę o zakazie konkurencji, ale wprowadzają do niej klauzulę zastrzegającą uprawnienie do jednostronnego odstąpienia od umowy. W takim przypadku również tylko jedna ze stron stosunku pracy decyduje o tym, czy zakaz konkurencji będzie czy nie będzie obowiązywać.

Pozwana Spółka wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania, względnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga jest nieuzasadniona. Przeciwno pogładowi skarżącego, według którego art. 379 § 1 k.s.h. dotyczy tylko umów i sporów spółki z członkiem zarządu przemawia wprost statut strony pozwanej. Stanowi on bowiem w § 45 ust. 2, że inne czynności prawne niż określone w ust. 1 (czyli inne niż zawarcie umowy stanowiącej podstawę zatrudnienia z członkami zarządu) dokonywane są w tym trybie (czyli przez delegowanego przez radę nadzorczą członka rady albo pełnomocnika ustanowionego uchwałą walnego zgromadzenia). Kwestia dopuszczalności składania oświadczeń woli przez walne zgromadzenie członkowi zarządu w odniesieniu do stosunku pracy lub innego stosunku zatrudnienia jest sporna w orzecznictwie i doktrynie, ale szczegółowe jej rozważanie nie jest konieczne do rozpoznania skargi kasacyjnej. Nawet bowiem przyjęcie poglądu korzystnego dla strony skarżącej, nie może spowodować uwzględnienia skargi. Przeciwno temu przemawia brak uprawnienia walnego zgromadzenia do określenia innych uprawnień członka zarządu niż zasady jego wynagradzania i wysokości wynagrodzenia, przy czym wysokość wynagrodzenia miesięcznego prezesa zarządu określa organ właściwy do reprezentowania Skarbu Państwa (§ 31 statutu Spółki). Jak słusznie przyjął Sąd Okręgowy, sporne świadczenie nie jest wynagrodzeniem za pracę, gdyż przysługuje ono za zaniechanie byłego pracownika podjęcia określonych działań po ustaniu stosunku pracy. Świadczenie to nie mieści się także w pojęciu świadczeń dodatkowych, których dotyczy ustawa z

dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz rozporządzenie wykonawcze Prezesa Rady Ministrów.

Przedmiotem sprawy nie jest spór, czy prawo pracy, a w szczególności art. 101² k.p., sprzeciwiają się możliwości jednostronnego zobowiązania się przez pracodawcę do świadczenia pieniężnego na rzecz byłego pracownika w zamian za niepodjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, przy czym podjęcie tej działalności pozostawione jest uznaniu byłego pracownika. Chronologicznie pierwszym zagadnieniem sporu jest natomiast ustalenie na podstawie art. 65 § 1 k.c., czy zamiarem walnego zgromadzenia było złożenie takiego oświadczenia, a dopiero w drugiej kolejności należałoby rozważyć dopuszczalność jego złożenia przez pozwaną Spółkę. Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że błędne jest rozumowanie oparte tylko na tym fragmencie uchwały nr 2, w którym przyznano powodowi prawo do spornego świadczenia, a pominięcie jej dalszej części, zawartej w tym samym § 8, która przewidywała sankcje z tytułu podjęcia działalności konkurencyjnej. Tylko taka wykładnia jest przy tym zgodna w § 10 uchwały, w którym jej wykonanie zostało powierzone radzie nadzorczej Spółki. Z takim rozumieniem uchwały nr 2 związany jest zarzut ewentualny skarżący, polegający na niezasadzeniu na rzecz powoda odszkodowania na podstawie art. 471 k.c. za niezłożenie mu przez radę nadzorczą propozycji zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Jest to zarzut nietrafny, gdyż mimo że w odniesieniu do obu świadczeń używane jest określenie „odszkodowanie”, to chodzi tu o różne świadczenia i orzekanie wobec nowego roszczenia jest niedopuszczalne. Pierwotnym roszczeniem powoda było żądanie zasądzenia na jego rzecz świadczenia pieniężnego, nazwanego odszkodowaniem, za nieprowadzenie działalności konkurencyjnej, wywodzone z jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy. Natomiast drugie odszkodowanie, o którym strona powodowa wspomniała dopiero w skardze kasacyjnej, żądane jest za niewykonanie uchwały zgromadzenia przez radę nadzorczą.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

/tp/