

Wyrok z dnia 2 października 2003 r.

I PK 453/02

Nie dochodzi do ustanowienia zakazu działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy w razie pominięcia w umowie postanowienia określającego czas trwania tego zakazu.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Andrzej Kijowski, Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 października 2003 r. sprawy z powództwa Jerzego G. przeciwko Przedsiębiorstwu Chemicznemu „O.” Spółce z o.o. w L. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 18 czerwca 2002 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wyrokiem z dnia 12 marca 2002 r. zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa Chemicznego „O.” Spółki z o.o. w L. na rzecz powoda Jerzego G. 18.816 zł z odsetkami, a w pozostałej części oddalił powództwo.

Sąd ten ustalił, że 1 lipca 1998 r. została zawarta umowa o pracę między Przedsiębiorstwem Chemicznym „O.” Spółką z o.o. w L., reprezentowaną przez Marka S. i Krystynę K., upoważnionych do zawarcia tej umowy, a Jerzym G. Umowa została zawarta na czas określony czterech lat, poczynając od 1 lipca 1998 r. Na mocy tej umowy Jerzy G. został zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu pełniącego jednocześnie obowiązki dyrektora. Wynagrodzenie zasadnicze określono na 2.050 zł. W § 9 zamieszczony został zakaz zajmowania się interesami konkurencyj-

nymi w okresie do roku od dnia odwołania w trakcie kadencji lub zakończenia kadencji w razie niepowołania na następną kadencję, przy czym w czasie trwania ograniczenia Spółka zobowiązała się wypłacać Jerzemu G. comiesięczne odszkodowanie w wysokości równej 50% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika w ostatnim roku pełnienia funkcji. Do zawarcia tej umowy w imieniu pracodawcy upoważnieni zostali: kierowniczka kadr Krystyna K. i kierownik działu produkcji Marek S. Upoważnienie wynikało z uchwały [...] Walnego Zgromadzenia Wspólników P.Ch. „O.” Sp. z o.o. z 15 maja 1998 r. W tej uchwale postanowiono, że Jerzy G. zostanie prezesem zarządu Spółki, a jego wynagrodzenie zasadnicze ustalono na 2.050 zł. Treść umowy zaprojektowała Krystyna K., następnie przedstawiła ją do akceptacji Markowi S. i radcy prawnemu. Radca prawny nie zakwestionował projektu umowy. Umowę przedstawiono do podpisu Jerzemu G., a w imieniu Spółki podpisali ją Krystyna K. i Marek S. Pracodawca wypowiedział umowę o pracę 21 grudnia 2000 r. ze skutkiem na 31 marca 2001 r. Po ustaniu stosunku pracy nie wypłacano powodowi comiesięcznego odszkodowania wynikającego z § 9 umowy, w związku z czym dwukrotnie (12 marca i 10 maja 2001 r.) zwracał się o to pisemnie do zarządu. W odpowiedzi z 3 kwietnia 2001 r. prezes i wiceprezes Spółki odmówili wypłaty odszkodowania, informując powoda, że nie jest związany zakazem konkurencji, gdyż postanowienia umowy o pracę dotyczące powstrzymania się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi, zawarte w § 9 i 10 umowy nie są skuteczne i nie wiążą Spółki. Po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym Przedsiębiorstwem Jerzy G. był bezrobotny do 18 października 2001 r., kiedy to podjął pracę na stanowisku kierownika magazynu zbożowego w spółce „G.” zajmującej się głównie handlem zbożem. W ocenie Sądu Rejonowego, osoby umocowane do zawarcia w imieniu pozwanej Spółki umowy o pracę z powodem działały w granicach umocowania, a zamieszczenie klauzuli konkurencyjnej nie wymagało żadnego dodatkowego umocowania. W czasie pozostawania powoda w zatrudnieniu strona pozwana nie kwestionowała umowy sporządzonej przez pełnomocników, uczyniła to dopiero wówczas, gdy powód zażądał wywiązania się z umowy przez zapłatę odszkodowania. Powód po ustaniu stosunku pracy przestrzegał zakazu konkurencji i miał prawo oczekiwać wywiązania się przez pozwanego z zaciągniętego wobec niego zobowiązania. Przeświadczenie powoda, że obowiązuje go zakaz konkurencji mogło mieć wpływ na poszukiwanie przezeń pracy w okresie wypowiedzenia, a tym samym na zmniejszenie szans na znalezienie nowego zatrudnienia. Zamieszczenie klauzuli konkurencyjnej w

umowie o pracę, a nie w odrębnej umowie, nie przesądza o jej nieważności. Wysokość i sposób zapłaty odszkodowania zostały uregulowane, a zakres zakazu konkurencji wynika z przepisów powszechnie obowiązujących. Sąd Rejonowy oddalił powództwo tylko w zakresie odsetek za okres od grudnia 2000 r. do dnia wyroku.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie, po rozpoznaniu apelacji pozwanego, wyrokiem z dnia 18 czerwca 2002 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądzoną kwotę 18.816 zł obniżył do kwoty 12.547,68 zł, a w pozostałej części oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji podzielił pogląd Sądu Rejonowego co do tego, że pełnomocnicy ustanowieni uchwałą nr 36/98 walnego zgromadzenia, zawierając umowę z powodem, nie przekroczyli granic umocowania. Wspólnicy zostali ustanowieni do dokonania określonej czynności prawnej, a w pełnomocnictwie nie zostały zawarte żadne zastrzeżenia. W umowie zostały zamieszczone również inne postanowienia, takie jak ubezpieczenie powoda, zobowiązanie pracodawcy do pokrywania kosztów doskonalenia zawodowego pracownika, uprawnienie do dysponowania samochodem służbowym i funduszem reprezentacyjnym oraz przyznanie maksymalnego limitu kilometrów w jazdach lokalnych przy użyciu samochodu prywatnego do celów służbowych. Powód przyjął na siebie obowiązek powstrzymywania się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi w okresie obowiązywania umowy i w okresie do roku od dnia odwołania w okresie kadencji lub zakończenia kadencji w razie niepowołania na następną kadencję. Warunki te były przez strony realizowane. Zdaniem Sądu Okręgowego, umowa zawarta przez strony ma mankamenty, jednakże „w całej rozciągłości była prawnie skuteczna i w konsekwencji mogła stanowić podstawę dochodzenia spornego roszczenia.” W ocenie Sądu, w umowie stron zostały dopełnione wszystkie wymogi określone w art. 101¹ § 1 k.p. oraz 101² § 1 i § 3 k.p. Wskazano „interesy konkurencyjne”, których dotyczył zakaz w czasie trwania zatrudnienia i po jego ustaniu oraz wysokość przysługującego odszkodowania. Sąd Rejonowy, w opinii Sądu drugiej instancji, nie dokonał jednakże wnikliwej analizy § 9 umowy w związku z jej § 7. Istotny jest bowiem zarówno moment odwołania powoda z funkcji prezesa zarządu (30 listopada 2000 r.), jak również data ustania stosunku pracy (31 marca 2001 r.). W okresie między 30 listopada 2000 r. a 31 marca 2001 r. powód był związany klauzulą zakazu konkurencji z § 7 umowy i za ten okres, za który otrzymywał wynagrodzenie, nie był uprawniony do odszkodowania. Odszkodowanie przysługiwało więc powodowi za okres 8 miesięcy a nie 12 miesięcy, jak przyjął Sąd Rejonowy, gdyż tak na-

leży rozumieć sformułowanie o przysługiwaniu odszkodowania za okres „do roku od dnia odwołania w trakcie kadencji”. Z tego względu został zmieniony wyrok Sądu pierwszej instancji.

Strona pozwana wniosła kasację od tego wyroku, zaskarżając go w całości, podnosząc zarzuty naruszenia art.101² § 1 zdanie drugie k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż umowa o zakazie konkurencji obowiązująca po ustaniu stosunku pracy stanowi część tego stosunku, gdyż jej zawarcie wywołuje takie same skutki jak wpisanie do treści umowy o pracę postanowień o ubezpieczeniu powoda, zobowiązaniu pracodawcy do pokrywania kosztów doskonalenia zawodowego pracownika, uprawnieniu pracownika do dysponowania samochodem służbowym oraz funduszem reprezentacyjnym, przyznaniu maksymalnego limitu kilometrów w jazdach lokalnych przy użyciu samochodu prywatnego do celów służbowych, art. 98 k.c. w związku z art. 203 k.h. oraz art. 58 § 1 k.c. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu założenia, że udzielone przez zgromadzenie wspólników pełnomocnictwo do zawarcia umów o pracę z członkami zarządu (określone przez Sądy obu instancji jako „rodzajowe, dotyczące określonej czynności”) obejmuje również swoim zakresem zawieranie umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a w konsekwencji, że na jego podstawie można zaciągnąć na rachunek pracodawcy zobowiązanie, które wywołuje jakiegokolwiek skutki prawne, inne niż skutki prawne wynikające ze stosunku pracy, a także art. 103 § 1 k.c. w związku z art. 58 § 1 k.c. przez przyjęcie, że umowa o zakazie konkurencji zawarta przez pełnomocników z przekroczeniem zakresu umocowania, której potwierdzenia pozwany odmówił, jest ważna. Wskazując na te podstawy, pozwany domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości z zasądzeniem kosztów postępowania, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania. W uzasadnieniu kasacji akcentowano, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, aczkolwiek wynika z uprzedniego zatrudnienia, nie jest „częścią tego stosunku”. W związku z tym „wpisanie” do umowy o pracę klauzuli konkurencyjnej nie wywołuje takich samych skutków jak „wpisanie” innych elementów wymienionych w zarzutach kasacji, które są związane ze stosunkiem pracy i nie przekraczają jego ram czasowych. Oznacza to, że w zakresie tych postanowień pełnomocnicy nie przekroczyli granic umocowania. Zakwestionowano też zakwalifikowanie udzielonego pełnomocnictwa jako „rodzajowe-

go, dotyczącego określonej czynności”. Zdaniem pozwanego, zgromadzenie wspólników wyznaczyło pełnomocników do zawarcia umowy o pracę z powodem i z Włodzimierzem G. przy określeniu wynagrodzenia, a w protokole zgromadzenia nie ma wzmianki o tym, by kwestia klauzul konkurencyjnych była przedmiotem obrad.

Udzielone pełnomocnictwo miało, zdaniem strony pozwanej, charakter pełnomocnictwa szczególnego, do zawarcia z członkami zarządu umów o pracę (bez klauzul konkurencyjnych). Tylko takim pełnomocnictwem może być pełnomocnictwo upoważniające do zawarcia umowy z członkami zarządu. Reprezentacja w spółkach kapitałowych ma bowiem charakter reprezentacji szczególnej. Spółka nie kwestionowała klauzuli, ponieważ pełnomocnicy do 1 kwietnia 2001 r. nie poinformowali o jej wpisaniu nikogo, kto mógłby złożyć odpowiednie oświadczenie woli i konwalidować wadliwy stan.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Nie można odmówić słuszności zarzutom kasacji. Dotyczy to przede wszystkim podstawy kasacji odnoszącej się do naruszenia art. 101² § 1 zdanie drugie w związku z art. 101¹ § 1 k.p. Już gdy chodzi o umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 1 k.p.) ustawodawca nazwał ją odrębną. Niewątpliwie należy przez to rozumieć odrębność od umowy o pracę, a zatem o pewną autonomiczność wobec uzgodnionych warunków zatrudnienia. W znacznie większym stopniu można mówić o odrębności tak zwanej klauzuli konkurencyjnej, czyli umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. W przepisie art. 101² § 1 k.p. regulującym tę klauzulę znajduje się odesłanie do odpowiedniego stosowania art. 101¹ § 1 k.p. Odrębna umowa w rozumieniu art. 101¹ § 1 k.p. to umowa niewchodząca w skład umowy o pracę, ale niekoniecznie odrębny, inny dokument. Sporządzenie „odrębnej” umowy o zakazie konkurencji może nastąpić w tym samym czasie i w tym samym dokumencie, co umowy o pracę, może to także nastąpić w oddzielnym dokumencie, w tym samym lub późniejszym czasie, jednakże w czasie trwania stosunku pracy. Sporządzenie jednego dokumentu jest dopuszczalne także w przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawieranej łącznie z umową o pracę. Nie znaczy to jednak, że zakaz ten (klauzula) wchodzi do treści stosunku pracy jako element umowy. Klauzula jest silnie związana ze stosunkiem pracy, jest to umowa prawa pracy, jest jednak umową od-

rębną, pochodną od stosunku pracy, ale odnoszącą się do czasu po jego wyekspirowaniu. Klauzula konkurencyjna nie jest objęta umową o pracę, nawet wówczas, gdy zamieszczona jest w treści dokumentu, w którym umowę o pracę spisano. Dlatego też nie można twierdzić, że pełnomocnictwo do zawarcia umowy o pracę obejmuje również - niejako z istoty rzeczy - upoważnienie do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Ponieważ są to dwie odrębne, różne umowy, do zawarcia klauzuli konkurencyjnej potrzebne jest oddzielne pełnomocnictwo. Oddzielność odnosi się do zakresu umocowania, a nie do dokumentu lub aktu udzielenia pełnomocnictwa. Zawarcie klauzuli konkurencyjnej z powołaniem się na umocowanie do zawarcia umowy o pracę oznacza przekroczenie granic umocowania pełnomocnika. Zgodnie z art. 203 k.h., w umowach między spółką a członkami zarządu spółkę reprezentować mogli tylko rada nadzorcza lub pełnomocnicy ustanowieni przez zgromadzenie wspólników. Są to pełnomocnicy specyficzni, bo chodzi o reprezentację spółki jako osoby prawnej w konkretnych czynnościach prawnych. Z ustanowienia pełnomocników do zawarcia umowy o pracę nie wynika upoważnienie tych osób do zawarcia klauzuli konkurencyjnej. Byłaby to niedopuszczalna „nadinterpretacja” treści pełnomocnictwa, czyli rozszerzenie jego zakresu w drodze nieuprawnionej interpretacji oświadczenia woli. Dla skutecznego ustanowienia przez zgromadzenie wspólników pełnomocników upoważnionych do zawarcia klauzuli konkurencyjnej konieczne byłoby wyraźne upoważnienie z określeniem istotnych, zasadniczych elementów tej odrębnej umowy.

Do tych istotnych elementów należy czas trwania zakazu (okres jego obowiązywania). Wynika to wprost z art. 101² § 1 zdanie drugie k.p. W przepisie tym użyty został zwrot „określa się”, co należy uznać za sformułowanie koniecznego postanowienia umownego, bez którego nie dochodzi do ustanowienia zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Jest to w pełni zrozumiałe, jeśli wziąć pod uwagę konsekwencje ustanowienia tego zakazu dla obu stron: ograniczenie aktywności byłego pracownika i obciążenie pracodawcy obowiązkiem płacenia odszkodowania. Ustalenie okresu wymaga uzgodnienia poprzedzonego namysłem i rozważeniem jego konsekwencji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślano, że ze strony pracodawcy taki namysł jest konieczny z uwagi na niemożliwość jednostronnego zwolnienia pracownika z zakazu i uwolnienia się od obowiązku zapłaty odszkodowania. (por. uchwała z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155). Nie można mówić zatem o skutecznym, wiążącym

strony ustanowieniu zakazu bez określenia czasu jego obowiązywania. W takim wypadku nie dochodzi do zawarcia ważnej umowy. W umowie zawartej przez strony określono, że zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej obowiązuje powoda w okresie „do roku”. Sąd zinterpretował ten zwrot jako ustanowienie rocznego okresu obowiązywania zakazu. Przed dokonaniem ustaleń co do rozumienia tego zwrotu przez strony jest to wniosek przedwczesny. Literalne rozumienie tego postanowienia wskazywać mogłoby na nieustanowienie dokładnego okresu obowiązywania zakazu („do roku” to zarówno rok, jak i jeden dzień), co nie byłoby wystarczające dla uzgodnienia koniecznych elementów tej umowy.

Z tych względów zaskarżony wyrok podlegał uchyleniu na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c.

=====