

Wyrok z dnia 17 grudnia 2001 r.

I PKN 742/00

Przewodniczący SSN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Katarzyna Gonera, Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 17 grudnia 2001 r. sprawy z powództwa Elżbiety D. przeciwko A.C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o odprawę i odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 7 czerwca 2000 r. [...]

1) u c h y l i ł zaskarżony w części oddalającej apelację (pkt 2) w zakresie dotyczącym odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji oraz w części dotyczącej rozstrzygnięcia o kosztach postępowania (pkt 3) i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego;

2) o d d a l i ł kasację w pozostałym zakresie.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 8 października 1999 r. [...] zasądził od Spółki z o.o. A.C. C. w W. na rzecz Elżbiety D. kwotę 3.527,48 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 1999 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalając powództwo w pozostałej części. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne oraz ich prawną kwalifikację.

Powódka Elżbieta D. została w pozwanej Spółce zatrudniona z dniem 1 października 1996 r. na czas nie określony jako specjalista w dziale administracji. W umowie o pracę zamieszczono klauzulę o niepodejmowaniu przez powódkę bez odszkodowania pracy w konkurencyjnych przedsiębiorstwach przez okres 12 miesięcy od daty ustania stosunku pracy. W dniu 30 listopada 1998 r. wypowiedziano powódce umowę o pracę z braku osiągnięć i postępów w pracy powodujących niezadowolenie pracodawcy. Nowe zatrudnienie powódka podjęła w dniu 1 września 1999 r. ze

względu na stan zdrowia, wymagający poddania się dwom kolejnym operacjom. Wypowiedzenie umowy Sąd Okręgowy ocenił jako ogólnikowe i dokonane wbrew stanowisku bezpośredniego przełożonego, który dobrze wypowiadał się na temat wykonywania przez powódkę jej pracowniczych obowiązków, za co była też premiowana. Strona pozwana nie udowodniła więc stawianych zarzutów, wobec czego Sąd na podstawie art.45 i 47 KP zasądził powódce odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Sąd oddalił natomiast powództwo w zakresie odprawy pieniężnej z ustawy o grupowych zwolnieniach, albowiem nie zostały spełnione przesłanki z jej art.1 ust. 1. Chwilowe obniżenie stanu zatrudnienia w styczniu 1999 r. i uzupełnienie tego stanu w następnym miesiącu stanowi normalną fluktuację .W dziale administracyjnym, gdzie pracowała powódka nadal zatrudnionych jest trzech pracowników i goniec.

Natomiast umowny zakaz konkurencji nie spełnia ustawowych wymagań, gdyż nie określa wysokości odszkodowania należnego powódce. Jest to więc zakaz jedynie moralny, który nie powoduje finansowych skutków. Ponadto powódka po zakończeniu pracy była przez osiem miesięcy niezdolna do podjęcia nowego zatrudnienia ze względu na stan zdrowia, a więc nie poniosła szkody. Dlatego roszczenie o wspomniane odszkodowanie podlegało oddaleniu.

W ramach częściowego uwzględnienia apelacji wniesionej przez stronę powodową, Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 7 czerwca 2000 r. [...] zmienił zaskarżone orzeczenie w ten sposób, że zasądził od A.C. Sp. z o.o. na rzecz Elżbiety D. kwotę 2.645,61 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 10 czerwca 1999 r., a w pozostałej części apelację oddalił. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Apelacyjny uznał, że pisemna umowa stron o zakazie konkurencji jest w zakresie pozbawiającym powódkę prawa do odszkodowania sprzeczna z art.101² § 1 KP, a tym samym w tej części stosuje się zgodnie art.18 § 2 KP odpowiednie przepisy prawa pracy, czyli art.101² § 3 KP, określający odszkodowanie w wysokości minimum 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy.

Kasację od powyższego wyroku wniosła powódka, zarzucając naruszenie : 1) art.1 ust. 1 i art.10 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. „poprzez przyjęcie, że nie zaszły okoliczności wynikające z tych artykułów przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powódką oraz art.8 ust. 1 , 2 i 2a tej ustawy poprzez niewypłacenie powódce odprawy w dochodzonej pozwem wysokości” ; 2) art.101² § 3 KP „poprzez zasądzenie od-

szkodowania w kwocie , która nie odpowiada 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, tj.12 miesięcy”. Na tej podstawie wnoszący kasację domagał się zmiany zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie i zasądzenia na rzecz powódki odprawy w kwocie 7.500 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 1999 r. oraz odszkodowania w kwocie 7.936,83 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 10 czerwca 1999 r., przy uwzględnieniu kosztów zastępstwa procesowego za trzy instancje. W uzasadnieniu kasacji podniesiono między innymi, że zatrudnienia po pięciu miesiącach na tym samym stanowisku innego pracownika nie można traktować jako „zwykłej fluktuacji zatrudnienia” i trzeba w tym widzieć faktyczną likwidację stanowiska uprzednio zajmowanego przez powódkę. Strona pozwana przeżyła też reorganizację w ramach grupy kapitałowej. Przedmiotowe zwolnienie miało zatem charakter indywidualnego rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych w art.1 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., więc powódce należy się odprawa z art.8 ustawy tym bardziej, że art.10 ust.1 ustawy abstrahuje od wymagań redukcji zatrudnienia.

Skarżąca twierdzi też, że Sąd Apelacyjny bezpodstawnie przyjął, iż z tytułu zakazu konkurencji domagała się odszkodowania za okres trzech miesięcy i wyliczyła je na sumę 2.645,61 zł., biorąc pod uwagę jej miesięczny zarobek w kwocie 3527,48 zł. Tymczasem w pozwie żądana jest kwota 10.582,44 zł., wynikająca z podzielenia kwoty miesięcznego zarobku przez 4 (25%) i pomnożona przez 12 miesięcy umownego zakazu konkurencji, co tylko w wymiarze rachunkowym odpowiada trzymiesięcznemu zarobkowi skarżącej.

Odpowiadając na kasację powódki, strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za trzy instancje. W uzasadnieniu odpowiedzi podniesiono, że zwalnianie dotychczasowych, pracujących poniżej oczekiwań pracodawcy, i zatrudnianie nowych pracowników przy równoczesnym zachowaniu ogólnego poziomu zatrudnienia jest wyrazem prowadzenia prawnie dozwolonej polityki doboru optymalnej kadry. Reorganizacja grupy kapitałowej, w skład której wchodzi pozwana Spółka, miała charakter podmiotowych zmian strukturalno- organizacyjnych, bez istotnego wpływu na stan zatrudnienia w ogólności, a zwłaszcza na zatrudnienie powódki. Zaprezentowana w kasacji teza, że okresowy wakat na stanowisku pracy powódki należy traktować jako jego faktyczną likwidację jest „absurdalna”. Strona pozwana uważa, że Sąd Apelacyjny potwierdził za Sądem pierwszej in-

stancji „brak podstaw do wypłacenia powódce odszkodowania za okres niemożliwości podjęcia pracy (konkurencyjnej czy nie) wymuszonej jej chorobą i rekonwalescencją od rozwiązania z nią umowy o pracę do dnia 13.08.1999 r., a nie jej świadomą decyzją powstrzymania się od zatrudnienia konkurencyjnego wobec byłego pracodawcy i w którym to czasie otrzymywała ona zasiłek chorobowy. Zasądzenie odszkodowania „za okres 3 miesięcy po ustaniu przesłanki choroby, bez ustalenia rodzaju zatrudnienia podjętego przez powódkę od 1.09.1999 r., należy uznać za naruszające przepisy prawno-procesowe w przedmiocie obowiązku dogłębnego rozpoznania okoliczności sprawy i w tym zakresie wymagające zmiany”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja zasługuje na uwzględnienie w części kwestionującej wysokość odszkodowania zasądzzonego w związku z umową o rocznym zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Wprawdzie Sąd Apelacyjny uznał roszczenie powódki za usprawiedliwione co do zasady, lecz z tego tytułu nie zasądził kwoty stanowiącej równowartość $\frac{1}{4}$ (25%) dwunastomiesięcznego zarobku, a „jedynie” zarobku trzymiesięcznego. W uzasadnieniu wyroku napisano w tej kwestii, że „ponieważ powódka wносиła o zasądzenie odszkodowania za okres 3 miesięcy, to biorąc pod uwagę wysokość jej miesięcznych zarobków w kwocie 3.527,48 zł., roszczenie może wynosić 2.645,61 zł., które Sąd zasądził z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia zgłoszenia żądania, co nastąpiło na rozprawie w dniu 10 czerwca 1999 r.” Cytowane sformułowanie nie jest jasne, zwłaszcza, że powódka wyraźnie domagała się dwunastomiesięcznego odszkodowania. Wskazywałoby to na pomyłkę, choć w odpowiedzi na kasację strona pozwana sugeruje możliwość merytorycznej interpretacji stanowiska Sądu, to znaczy jako odmowy zasądzenia odszkodowania w okresie, w którym po dokonaniu wypowiedzenia umowy skarżąca pozostawała do dnia 13 sierpnia 1999 r. na zwolnieniu lekarskim i pobierała zasiłek chorobowy. Innymi słowy, pozwana Spółka uważa, że najpierw Sąd Apelacyjny kierował się trafną myślą, że w okresie choroby i rekonwalescencji powódka nie respektowała zakazu konkurencji, gdyż tak czy owak nie mogłaby podjąć jakiejkolwiek pracy (konkurencyjnej albo niekonkurencyjnej wobec pracodawcy), a poza tym skutek pobierania świadczeń z ubezpieczenia społecznego nie poniosła żadnej szkody, po czym zasądził jej odszkodowanie za

pozostałe trzy miesiące trwania zakazu konkurencji, choć wtedy akurat podjęła zatrudnienie, lecz Sąd zupełnie nie zainteresował się rodzajem tej pracy.

Przepis art.101² § 3 KP stanowi tymczasem, że odszkodowanie należne od pracodawcy nie może być niższe od 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, przy czym odszkodowanie wolno wypłacać w miesięcznych ratach. Powołany przepis ustanawia więc minimalną wysokość odszkodowania, odnosząc ją do wynagrodzenia faktycznie otrzymanego przez pracownika „na rękę” w czasie równym okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, co w przypadku skarżącej oznacza ¼ rzeczywistego zarobku osiągniętego w drugim roku jej łącznie dwuletniego okresu zatrudnienia. Uprawnienie do wspomnianego odszkodowania przysługuje za zachowanie obiektywnie zgodne z treścią zakazu konkurencji, więc uprawnienia tego nie traci pracownik, który na przykład wskutek niezdolności do pracy z powodu choroby nie byłby w umówionym okresie w stanie podjąć konkurencyjnego zatrudnienia i który w związku z pobieraniem zasiłku chorobowego zachował większą część dotychczasowych środków utrzymania. Niepodjęcie konkurencyjnego zatrudnienia lub działalności na własny rachunek może też być spowodowane brakiem odpowiednich ofert pracy czy ekonomiczną nieopłacalnością samodzielnej działalności gospodarczej. Te i inne podobne okoliczności powinny być przedmiotem szczegółowej analizy i krytycznej refleksji pracodawcy przed zawarciem danej klauzuli konkurencyjnej, gdyż nie jest dopuszczalne późniejsze i jednostronne uchylenie się od obowiązku zapłaty umówionego odszkodowania.

Żadnych zastrzeżeń nie budzi natomiast pogląd Sądu Apelacyjnego, że umowa o nieodpłatny zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest wprawdzie sprzeczna z art.101² § 1 KP, lecz nie powoduje to jej nieważności. Bezskuteczne jest wówczas tylko zastrzeżenie owej nieodpłatności, które zgodnie z art.18 § 2 KP zostaje automatycznie zastąpione przez gwarantowane pracownikowi w art.101² § 3 KP minimum odszkodowawcze w wysokości 25 % jego wcześniejszego wynagrodzenia.

Kasacja podlega natomiast oddaleniu w zakresie kwestionującym odmowę zasądzenia odprawy przewidzianej w art. 8 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1999 r. Nr 4, poz.19 ze zm.). Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji, wyznaczonych przede wszystkim przytoczonymi podstawami kasacyjnymi oraz ich uza-

sadnieniem, a z urzędu bierze pod rozwałę jedynie nieważność postępowania (art.393¹¹ w związku z art.393³ KPC w brzmieniu obowiązującym do dnia 30 czerwca 2000 r.).W tej części kasacji zostały zgłoszone jedynie zarzuty naruszenia art.1 ust. 1 i art.10 ust. 1 oraz 8 ust. 1, 2 i 2a powołanej ustawy przez ich niezastosowanie w okolicznościach przedmiotowej sprawy. Wnoszący kasację próbuje więc podważyć prawną kwalifikację ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, ale to jest teoretycznie możliwe jedynie w pośredni sposób, to znaczy przez podniesienie zarzutów naruszenia przepisów prawa procesowego, dotyczących zwłaszcza prowadzenia postępowania dowodowego i oceny jego wyników. W przeciwnym razie wiążące są ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Apelacyjny, a właściwie przejęte od Sądu Okręgowego. W ich świetle zwolnienie skarżącej było przejawem fluktuacji spowodowanej prowadzeniem przez pracodawcę normalnej, bieżącej polityki kadrowej, więc z oczywistych względów nie podlegało subsumowaniu pod normy zawarte w przepisach ustawy przytoczonych w kasacji.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² i art. 393¹³ § 1 KPC orzekł jak w sentencji.

=====