

Wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r.

II PK 345/04

1. Klauzula konkurencyjna (art. 101² k.p.) nie stanowi części umowy o pracę, zaś odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest wynagrodzeniem za pracę (art. 78 k.p.) i nie podlega ochronie przewidzianej dla tego wynagrodzenia.

2. Klauzula konkurencyjna (art. 101² k.p.) nie jest objęta pojęciem warunków umowy o pracę i nie stosuje się do niej ograniczeń wynikających z ochrony trwałości stosunku pracy (art. 39 k.p. w związku z art. 42 k.p.).

Przewodniczący SSN Katarzyna Goner (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Krystyna Bednarczyk, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Aleksandra F. przeciwko Przedsiębiorstwu Spedycji Międzynarodowej C. SA w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 9 lipca 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Warszawie wyrokiem z 22 stycznia 2004 r. [...] oddalił powództwo Aleksandra F. przeciwko Przedsiębiorstwu Spedycji Międzynarodowej C. SA w W. o zasądzenie odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej.

Sąd Okręgowy ustalił, iż powód był zatrudniony u strony pozwanej od 26 listopada 1958 r. do 28 lutego 2001 r. W związku z powołaniem powoda do zarządu Spółki zawarto z nim umowę o pracę na stanowisku członka zarządu poczynając od 1 stycznia 1999 r., początkowo na czas określony, a następnie na czas nieokreślony. W punkcie 7 umowy o pracę ustanowiono zakaz zajmowania się przez powoda interesami konkurencyjnymi wobec Spółki „w okresie roku od dnia rozwiązania stosunku

pracy w związku z odwołaniem z funkcji członka zarządu”. W okresie trwania powyższego ograniczenia Spółka miała wypłacać powodowi odszkodowanie w określonej umownie wysokości. Sąd ustalił ponadto, że powód został odwołany z funkcji członka zarządu uchwałą rady nadzorczej Spółki z 11 stycznia 2000 r. W dniu 20 stycznia 2000 r. prezes zarządu pozwanej Spółki zawarł z powodem „Porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę”, w ramach którego od 12 stycznia 2000 r. uległo zmianie stanowisko pracy powoda z członka zarządu na stanowisko doradcy prezesa zarządu do spraw współpracy branżowej. Zmianie uległy również postanowienia dotyczące wypłaty premii, zwrotu kosztów używania telefonu komórkowego oraz kosztów używania samochodu prywatnego do celów służbowych. Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Powód świadczył pracę na zmienionych warunkach do 28 lutego 2001 r., kiedy to umowa o pracę uległa rozwiązaniu za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z powodu likwidacji stanowiska doradcy prezesa oraz osiągnięcia przez powoda wieku emerytalnego. Po wypowiedzeniu umowy o pracę powód wystąpił o odszkodowanie z tytułu klauzuli konkurencyjnej. W odpowiedzi na pismo powoda z 3 stycznia 2001 r. o zapłatę odszkodowania, pozwany pracodawca poinformował go, że odszkodowanie przewidziane w punkcie 7 umowy o pracę nie przysługuje mu, gdyż nie zostały spełnione przesłanki określone w tym postanowieniu umownym.

Oceniając ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy uznał żądanie powoda o zasądzenie odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej za nieuzasadnione. Sąd wskazał, iż z punktu 7 umowy o pracę wynika, w sposób niebudzący wątpliwości, że zakaz konkurencji, powiązany z odszkodowaniem z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, obowiązywać miał w okresie roku od dnia rozwiązania stosunku pracy w związku z odwołaniem powoda z funkcji członka zarządu. Powoda wprawdzie odwołano z tej funkcji z dniem 11 stycznia 2000 r., ale nie rozwiązano z nim z tego tytułu umowy o pracę, a zatem nie zostały spełnione przesłanki wypłaty odszkodowania określonego w punkcie 7 umowy z 29 czerwca 1999 r. Z powodem nie rozwiązano bowiem umowy o pracę w związku z odwołaniem ze stanowiska prezesa, lecz w związku z likwidacją stanowiska doradcy prezesa zarządu do spraw współpracy branżowej, które ostatnio zajmował, i osiągnięciem przez niego wieku emerytalnego. Ponadto Sąd Okręgowy stwierdził, że zakaz konkurencji nie dotyczył stanowiska doradcy. W związku z tym, chociaż w porozumieniu w sprawie zmiany warunków umowy o pracę z 20 stycznia 2000 r. nie

odnotowano zmiany punktu 7 umowy, to jednak - jak przyjął Sąd Okręgowy - postanowienie umowne zawarte w tym punkcie 7 stało się „zapisem martwym”, bowiem dotyczyło funkcji członka zarządu, a nie stanowiska doradcy. Nawet gdyby przyjąć, że intencją pracodawcy było utrzymanie zakazu konkurencji, mimo zmiany stanowiska pracy powoda, przez 12 miesięcy po odwołaniu go z funkcji członka zarządu, to i tak brak byłoby podstaw do zasądzenia odszkodowania. Umowa o pracę powoda uległa bowiem rozwiązaniu po upływie 12 miesięcy od chwili odwołania go z zarządu.

W wyniku uwzględnienia apelacji powoda Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 9 lipca 2004 r. [...] zmienił wyrok Sądu Okręgowego w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji w kwocie po 4.981 złotych za dwa naście miesięcy poczynając do marca 2001 r. do lutego 2002 r. włącznie, z ustawowymi odsetkami. W pozostałej części (ponad zasądzone kwoty) powództwo i apelacja powoda zostały oddalone.

Sąd Apelacyjny, uzupełniając materiał dowodowy przesłuchał dodatkowo powoda w charakterze strony na okoliczności towarzyszące zawarciu umowy o pracę na stanowisku doradcy prezesa zarządu. Biorąc pod uwagę materiał dowodowy zebrany przed Sądem pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (art. 382 k.p.c.), Sąd Apelacyjny dokonał odmiennych od Sądu Okręgowego ustaleń faktycznych oraz odmiennej wykładni oświadczeń woli stron zawartych w „Porozumieniu w sprawie zmiany warunków umowy o pracę” z 20 stycznia 2000 r. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko powoda, iż praktyka zawierania przez pozwaną Spółkę umów o zakazie konkurencji jedynie z członkami zarządu nie oznacza, że umowa taka nie mogła być zawarta z powodem na stanowisku doradcy prezesa zarządu. Żaden przepis prawa tego nie wyklucza. Ponadto, zgodnie z zasadą swobody umów w rozumieniu art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego, co zgodnie z art. 58 § 1 i § 2 k.c. powodowałoby nieważność tej czynności prawnej z mocy prawa. Brak jest podstaw do uznania, że umowa zawarta przez strony 20 stycznia 2000 r. była z jakichkolwiek powodów nieważna. Powód jako wieloletni pracownik pozwanego (od 1958 r.), zajmujący wiele odpowiedzialnych stanowisk służbowych, pełniący funkcje w zarządzie Spółki, posiadał ogromną wiedzę na temat istotnych zagadnień dotyczących Spółki. Wobec tego pracodawca mógł uznać za

celowe i potrzebne dla ochrony swoich własnych interesów kontynuowanie z powodem umowy o zakazie konkurencji również w związku z zajmowaniem przez niego stanowiska doradcy prezesa. W ocenie Sądu, najistotniejsze znaczenie miała jednak interpretacja (wykładnia) woli stron z chwili zawierania „Porozumienia” z 20 stycznia 2000 r. Sąd Okręgowy, dokonując tej interpretacji, ograniczył ją tylko do językowej wykładni punktu 7 umowy o pracę z 29 czerwca 1999 r., pominął natomiast okoliczności złożenia oświadczeń woli stron przy jej zawieraniu oraz najistotniejsze przesłanki wykładni, a mianowicie - jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy. Zgodnie bowiem z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w umowach należy raczej badać powyższe elementy, aniżeli opierać się na ich dosłownym brzmieniu. Powód od początku postępowania podkreślał, że wyraził zgodę na „Porozumienie” z 20 stycznia 2000 r. właśnie dlatego, że miało pozostać nadal aktualne postanowienie punktu 7 umowy o pracę, dotyczące zakazu konkurencji. Wobec jednoznacznej treści § 2 „Porozumienia”, zgodnie z którym pozostałe warunki umowy nie ulegają zmianie, brak jest jakichkolwiek podstaw, aby uznać, jak to przyjął Sąd Okręgowy, że punkt 7 umowy przestał nagle obowiązywać, stał się „martwy”. Zdaniem Sądu Apelacyjnego wobec treści „Porozumienia” z 20 stycznia 2000 r. i faktycznej zmiany stanowiska pracy powoda z członka zarządu na doradcę prezesa zarządu należało uznać, że wraz z zawarciem „Porozumienia” zmieniła się wola stron wyrażona w punkcie 7 umowy o pracę z 29 czerwca 1999 r. Sąd Apelacyjny podzielił argumentację powoda, że gdyby wolą stron było całkowite anulowanie zobowiązania umownego zawartego w tym punkcie umowy, to strony po prostu dałyby temu wyraz poprzez stosowny „zapis” w „Porozumieniu”. Tymczasem strony nie umieściły takiego postanowienia w „Porozumieniu”, co oznacza, że ich intencją było utrzymanie zakazu konkurencji i prawa powoda do odszkodowania z tego tytułu przez okres jednego roku po rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd Apelacyjny uznał twierdzenia powoda w tym zakresie za uzasadnione. Zdaniem Sądu istotną okolicznością, która nie pozostawała z pewnością bez znaczenia i wpływu na treść „Porozumienia”, było to, że powód w chwili odwołania go z funkcji członka zarządu był pracownikiem, którego stosunek pracy był szczególnie chroniony w rozumieniu art. 39 k.p. z uwagi na wiek przedemerytalny. Według Sądu Apelacyjnego, bez zgody powoda pozwany nie mógł zmienić jego warunków pracy na mniej korzystne. Tymczasem punkt 7 umowy o pracę ustanawiał szczególne uprawnienie pracownika - prawo do odszkodowania. Na podstawie zeznań powoda w postępowaniu apelacyjnym Sąd Apelacyjny ustalił, że prezes zarzą-

du zgodził się na prawo powoda do odszkodowania wynikające z umowy o zakazie konkurencji, zgodnie z punktem 7 umowy o pracę, także w przypadku rozwiązania umowy o pracę w związku z przejściem powoda na emeryturę. Sąd Apelacyjny dał wiarę twierdzeniom powoda w tym zakresie.

Sąd Apelacyjny, kierując się treścią „Porozumienia” z 20 stycznia 2000 r. oraz biorąc pod uwagę okoliczności jego zawarcia uznał, odmiennie niż Sąd pierwszej instancji, że punkt 7 umowy o pracę obowiązywał nadal w dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę. Wobec powyższego po rozwiązaniu umowy o pracę powód był nadal związany zakazem konkurencji i z tego tytułu przysługiwało mu prawo do stosownego comiesięcznego odszkodowania przez okres jednego roku od rozwiązania stosunku pracy w wysokości 50% ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia za pracę na stanowisku doradcy prezesa, zgodnie z art. 101² § 2 k.p.

Kasację od wyroku Sądu Apelacyjnego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości. Kasację oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 78³ k.p. i art. 101² k.p., przez przyjęcie, że odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji stanowi wynagrodzenie za pracę oraz art. 39 k.p., przez przyjęcie, że powód podlegał ochronie i w okresie ochronnym nie była możliwa zmiana postanowień o zakazie konkurencji; 2) naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 246 k.p.c. przez przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka i przesłuchania strony przy istnieniu pisemnej, zgodnie z art. 101³ k.p., umowy stron o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej i pisemnego porozumienia o jej zmianie. Strona skarżąca wniosła o uchylenie w całości wyroku Sądu Apelacyjnego. Wniosek o rozpoznanie kasacji pozwana uzasadniła tym, że w sprawie zachodzi potrzeba wykładni: 1) art. 78³ k.p. i art. 101² k.p., przez wyjaśnienie, czy odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji stanowi wynagrodzenie za pracę, 2) art. 39 k.p., przez wyjaśnienie, czy pozostawanie pracownika w okresie ochronnym powoduje ochronę odszkodowania niebędącego wynagrodzeniem za pracę oraz 3) art. 246 k.p.c., przez wyjaśnienie, czy wobec pisemnej umowy stron i jej zmiany istniała w toku procesu potrzeba badania intencji stron.

W uzasadnieniu kasacji strona skarżąca podniosła, że ustalanie okoliczności i zamiaru stron przy zawieraniu porozumienia przez przesłuchanie świadka Grzegorza O. (byłego prezesa zarządu) i powoda nie może być miarodajne wobec istnienia dokumentów. Powód w pozwie i w początkowym okresie procesu twierdził, że odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji stosuje się w pozwanej Spółce powszechnie i do

wszelkich osób mających dostęp do spraw poufnych. Strona pozwana podniosła, iż w procesie wykazała, że umowy o zakazie konkurencji były zawierane jedynie z członkami zarządu i twierdzenie Sądu Apelacyjnego, że mogły być zawierane na innych stanowiskach, jest gołosłowne. Zdaniem strony pozwanej powód będąc przez wiele lat dyrektorem, a następnie członkiem zarządu Spółki, zawierał wiele różnych umów i trudno przyjąć, iż nie był świadomy treści porozumienia zawieranego we własnej sprawie. Według strony pozwanej odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji nie jest wynagrodzeniem za pracę i w związku z tym nie można mówić o jego ochronie w rozumieniu art. 39 k.p. Wypłata odszkodowania następuje zawsze po rozwiązaniu umowy o pracę. W związku z podpisaniem przez powoda porozumienia nie można też, zdaniem skarżącej, mówić o zmianie warunków pracy na mniej korzystne bez zgody powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie, chociaż część podniesionych w niej zarzutów dotyczących prawa materialnego może być uznana za usprawiedliwione. Przede wszystkim wyraźnie chybiony jest zarzut naruszenia art. 246 k.p.c. Przepis ten przewiduje ograniczenia dopuszczalności przeprowadzania dowodów z zeznań świadków i przesłuchania stron. Zgodnie z jego treścią, jeżeli ustawa lub umowa stron wymaga dla czynności prawnej zachowania formy pisemnej, dowód ze świadków lub z przesłuchania stron w sprawie między uczestnikami tej czynności na fakt jej dokonania jest dopuszczalny w wypadku, gdy dokument obejmujący czynność został zagubiony, zniszczony lub zabrany przez osobę trzecią, a jeżeli forma pisemna była zastrzeżona tylko dla celów dowodowych, także w wypadkach określonych w Kodeksie cywilnym (chodzi o art. 74 k.c.). Z przepisu tego wynika, że dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron nie jest dopuszczalny, gdy zmierza do wykazania faktu dokonania czynności prawnej, co do której ustawa lub umowa stron przewidywały formę pisemną. Strona skarżąca zarzuciła, że naruszenie art. 246 k.p.c. nastąpiło poprzez przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka i dowodu z przesłuchania powoda przy istnieniu pisemnej umowy stron o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz pisemnego porozumienia o jej zmianie. W opisany sposób przepisu tego Sąd Apelacyjny nie mógł naruszyć. Przeprowadzając te dowody Sąd nie zmierzał do ustalenia faktu zawarcia umowy o pracę lub porozumienia zmieniającego

jej postanowienia (fakty te nie były sporne i nie wymagały przeprowadzania dowodu), lecz do ustalenia zgodnego zamiaru stron i celu umowy, mającego służyć dokonaniu wykładni oświadczeń woli stron kreujących obydwie te czynności prawne - umowę o pracę i porozumienie dotyczące zmiany jej treści (warunków umowy o pracę). Ograniczenia dowodowe przewidziane w art. 246 k.p.c. dotyczące dopuszczalności dowodu z zeznań świadków i przesłuchania stron nie wykluczają możliwości (dopuszczalności) prowadzenia dowodów zmierzających do wykładni zawartych w dokumencie (objętych formą pisemną) oświadczeń woli stron czynności prawnej. A to temu właśnie celowi służyło przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka Grzegorza O. i dowodu z przesłuchania powoda. Ponadto, co ma jednak mniejsze znaczenie w przedstawionej argumentacji o bezzasadności zarzutu naruszenia art. 246 k.p.c., skarżąca nie dostrzegła także, że przepisów ograniczających dopuszczalność dowodu z zeznań świadków i z przesłuchania stron nie stosuje się w postępowaniu w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 473 k.p.c.), a zatem nie mogło w niniejszej sprawie, będącej niewątpliwie sprawą z zakresu prawa pracy, dojść do naruszenia art. 246 k.p.c., nawet gdyby Sądy przeprowadziły wskazane dowody na okoliczność samego faktu dokonania czynności prawnej (zawarcia umowy).

Wobec tego, że zarzut naruszenia art. 246 k.p.c. okazał się chybiony, oraz wobec braku podniesienia w kasacji innych zarzutów naruszenia prawa procesowego, Sąd Najwyższy związany był stanem faktycznym sprawy stanowiącym podstawę rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji. Dotyczy to zwłaszcza ustaleń Sądu Apelacyjnego co do treści oświadczeń woli wyrażonych przez strony w "Porozumieniu" z 20 stycznia 2000 r. Jeżeli nawet treść tych oświadczeń nie była jednoznaczna, a zatem mogły one podlegać innej wykładni niż dokonana przez Sąd Apelacyjny, to ustalenia faktyczne dotyczące tej kwestii, a także prawna ocena skutków złożonych oświadczeń, pozostają poza kontrolą kasacyjną. W kasacji nie podniesiono bowiem ani zarzutów naruszenia przepisów postępowania dotyczących dokonywania ustaleń faktycznych i oceny zgromadzonych dowodów, ani zarzutów naruszenia prawa materialnego w zakresie dotyczącym wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy nie miał więc podstaw do przyjęcia innej wykładni tych oświadczeń niż uczynił to Sąd drugiej instancji. W postępowaniu kasacyjnym wiążące były zatem - jako skutecznie niezakwestionowane - ustalenie faktyczne i ocena materialnoprawna, że punkt 7 umowy o pracę, dotyczący zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia oraz związanego z tym odszkodowania należnego pracowni-

kowi za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, obowiązywał w dacie rozwiązania z powodów umowy pracę na stanowisku doradcy prezesa zarządu, albowiem z uwagi na zmianę stanowiska pracy powoda zmieniła się jedynie treść klauzuli konkurencyjnej, nie nastąpiło natomiast z pewnością anulowanie zobowiązania pracodawcy z punktu 7 umowy o pracę co do wypłacania odszkodowania karencyjnego po ustaniu zatrudnienia.

W odniesieniu do zarzutów naruszenia prawa materialnego podniesionych w kasacji, należy stwierdzić, że chociaż w części nie można odmówić im słuszności, uchybienia te pozostają jednakże bez wpływu na treść rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy następuje z reguły z inicjatywy pracodawcy, który dla zabezpieczenia własnego interesu zamierza chronić szczególnie ważne informacje, do których dostęp ma zatrudniany pracownik, przed ich ujawnieniem w uzgodnionym okresie, co mogłoby narazić interesy pracodawcy na szkodę. Następuje to w powiązaniu z istotnym ograniczeniem możliwości zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy prowadzącego działalność konkurencyjną lub prowadzenia przez pracownika własnej działalności konkurencyjnej w innych formach po ustaniu stosunku pracy obwarowanego zakazem konkurencji w uzgodnionym okresie karencyjnym, połączonym z obowiązkiem pracodawcy zapłaty pracownikowi umówionego odszkodowania za powstrzymanie się od podejmowania działalności, której można by przypisać charakter działalności konkurencyjnej. Strony zawierające umowę o zakazie konkurencji mogą ułożyć stosunek prawny, objęty zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia, według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nie ulega wątpliwości, że strony mogły zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powoda na stanowisku doradcy prezesa zarządu. Żaden przepis prawa pracy - ani prawa cywilnego - nie sprzeciwia się zawarciu takiej umowy.

Należy uznać za trafne twierdzenia skarżącej, że odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) nie stanowi wynagrodzenia za pracę. Za taką właśnie kwalifikacją tego świadczenia przemawia przede wszystkim to, że odszkodowanie, o jakim stanowi art. 101² k.p., przysługuje byłemu pracownikowi od byłego pracodawcy nie za świadczenie pracy, lecz za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej. Kwestionując przypisanie przez Sąd Apelacyjny odszkodowaniu z tytułu umowy o zakazie konkurencji przymiotu wy-

nagrodzenia za pracę (choć tezy takiej Sąd Apelacyjny w żadnym miejscu dosłownie nie sformułował), skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów art. 78³ k.p. i art. 101² k.p. Nie istnieje wskazany przez skarżącą „art. 78³ k.p.”, jednakże z uzasadnienia podstaw kasacyjnych wynika, że formułując ten zarzut skarżąca miała na uwadze art. 78 k.p. Nie można jednak mówić o naruszeniu przez Sąd Apelacyjny wskazanych przepisów o wynagrodzeniu za pracę (art. 78 k.p.) i odszkodowaniu z tytułu umowy o zakazie konkurencji (art. 101² k.p.), ponieważ w wywodach uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie sposób się doszukać utożsamienia przez Sąd Apelacyjny odszkodowania z wynagrodzeniem.

Jedynym usprawiedliwionym zarzutem kasacji jest zarzut naruszenia art. 39 k.p. Za błędny należy uznać pogląd Sądu Apelacyjnego, według którego zawarte w punkcie 7 umowy o pracę szczególne uprawnienie pracownika (do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy), nie mogło zostać zmienione lub wypowiedziane bez zgody powoda, z uwagi na to, że w chwili zawierania „Porozumienia” z 20 stycznia 2000 r. powód był pracownikiem w wieku przedemerytalnym, a to oznacza, że pracodawca nie mógł bez jego zgody zmienić mu warunków umowy o pracę na mniej korzystne (art. 39 k.p.). Nie można zgodzić się z takim poglądem. 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 i nie podlega ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę. Skoro klauzula konkurencyjna nie jest objęta pojęciem warunków umowy o pracę, to nie stosuje się do niej ograniczeń wynikających z art. 39 k.p. W wyroku z 10 października 2002 r., I PKN 560/01, OSNP - wkładka 2003 nr 3, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że wynagrodzenie za pracę jest obowiązkowym, okresowym świadczeniem ze stosunku pracy, odwzajemniającym pracę i powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (78 k.p.). Natomiast zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji nie jest zobowiązaniem ze stosunku pracy, pomimo że jest ze stosunkiem pracy ściśle związane. Odszkodowanie zatem nie jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Nie może nim być także dlatego, że ma charakter kompensacyjny, gdy tymczasem wynagrodzenie za pracę jest czynnością majątkowo przysparzającą. Natomiast w wyroku z 12 listopada 2003 r., I PK 591/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 349,

Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie stanowi elementu umowy o pracę. Nie ma wprowadzić przeszkód, aby umowę taką, zwaną również klauzulą konkurencyjną, zamieścić w umowie o pracę, nie przesądza to jednak, aby wskutek tego klauzula konkurencyjna stawała się elementem (warunkiem, jednym z *essentialia negotii*) umowy o pracę. W tymże wyroku stwierdzono także, że przewidziana w art. 42 k.p. instytucja wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy nie ma zastosowania do klauzuli konkurencyjnej. Tak więc również w niniejszej sprawie rozważanie czy zgodnie z prawem (uwzględniając treść art. 39 k.p.) możliwe było dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego umowę o pracę, w zakresie klauzuli konkurencyjnej, jest bezprzedmiotowe, ponieważ klauzula ta nie jest objęta działaniem art. 42 k.p.

Chociaż zarzut naruszenia prawa materialnego - art. 39 k.p. - i argumenty na jego poparcie przedstawione w uzasadnieniu kasacji okazały się niepozbawione racji, nie miało to wpływu na treść rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Należy bowiem zwrócić uwagę, że argumentu o braku możliwości zmiany punktu 7 umowy o pracę (zawierającego klauzulę konkurencyjną) bez zgody powoda ze względu na to, że pozostawał w tym czasie w okresie ochrony związanej z wiekiem przedemerytalnym (na podstawie art. 39 k.p.), Sąd Apelacyjny użył niejako na marginesie zasadniczego wyводу dotyczącego rzeczywistej treści „Porozumienia” z 20 stycznia 2000 r. - po dokonaniu wykładni oświadczeń woli stron umowy. Tego jednak w kasacji skutecznie nie podważono.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do treści art. 393¹² k.p.c., orzekł jak w sentencji.

=====