

Wyrok z dnia 10 stycznia 2006 r.

I PK 97/05

1. Ocena ważności postanowienia umowy o pracę wprowadzającego dłuższy okres jej wypowiedzenia dla pracownika (art. 18 § 2 k.p.) musi być odniesiona do konkretnych okoliczności sprawy, a w szczególności całokształtu regulacji umownych, w sposób zobiektywizowany uwzględniający warunki z chwili zawarcia umowy oraz "bilans korzyści i strat" dla pracownika.

2. Przesunięcie okresu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) wskutek wydłużenia okresu wypowiedzenia nie jest niekorzystne dla pracownika, jeżeli w okresie wypowiedzenia pracownik zgodnie z umową został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

3. Odszkodowanie określone w art. 101² § 3 k.p. może być w umowie ustalone w konkretnej kwocie pieniężnej.

4. Pracodawca, który zgodnie z postanowieniami umowy o zakazie konkurencji odstępuje od niej w czasie trwania zakazu ze względu na jego naruszenie, może żądać zwrotu wypłaconego pracownikowi odszkodowania (art. 494 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Barbara Wagner, SA Zbigniew Korzeniowski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2006 r. sprawy z powództwa „H.P.” Spółki z o.o. w D.G. przeciwko Maciejowi K. o odszkodowanie, na skutek kasacji pozwanego od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 29 października 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć) tytułem kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach-Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku zasądził na rzecz "H." Spółki z o.o. w D.G. od pozwanego Macieja K. kwotę 95.593,68 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 8 sierpnia 2003 r. W uzasadnieniu orzeczenia Sąd ten wskazał, że bezspornie strony łączył stosunek pracy oraz zakaz podejmowania przez pozwanego działalności konkurencyjnej. Odnosząc się do spornej kwestii daty rozwiązania stosunku pracy, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że brak jest podstaw do przyjęcia stanowiska pozwanego, iż postanowienia umowy przewidujące sześciomiesięczny okres wypowiedzenia są dla niego mniej korzystne. Sąd Okręgowy stwierdził, że po dokonaniu globalnej oceny korzystności regulacji umownych w odniesieniu do aktualnych warunków na rynku pracy, pozwany posiadał gwarancję zatrudnienia przez sześć miesięcy, przy jednoczesnym wysokim wynagrodzeniu. Stąd też Sąd nie znalazł podstaw dla stwierdzenia nieważności tej regulacji (art. 18 k.p.).

Wyrokiem z dnia 29 października 2004 r. [...] Sąd Apelacyjny w Katowicach oddalił apelację pozwanego. Sąd drugiej instancji stwierdził, że w dniu 6 listopada 1997 r. strony zawarły umowę o pracę, w której w § 9.3 ustanowiły zakaz konkurencji. Niesporne jest również, że umowa o pracę została rozwiązana. Sporne jest natomiast, czy pozwany naruszył zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy lub w okresie karencji oraz sporna jest data rozwiązania stosunku pracy, co ma istotne znaczenie dla rozpoczęcia okresu karencji. Z treści umowy o pracę wynika, że pozwany obowiązywał sześciomiesięczny okres wypowiedzenia (§ 2.2 umowy). Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone w dniu 29 marca 2002 r. ze skutkiem na dzień 30 marca 2002 r. Według strony powodowej umowa o pracę rozwiązała się z dniem 30 września 2002 r. Pozwany uważa natomiast, że niedopuszczalne było ustalenie sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, a więc umowa o pracę rozwiązała się w dniu 30 czerwca 2002 r. i okres zakazu konkurencji upływał w czerwcu 2003 r. Sąd Apelacyjny podzielił pogląd, że brak jest podstaw do przyjęcia, że postanowienia co do okresu wypowiedzenia umowy o pracę, są mniej korzystne dla pozwanego pracownika. Sąd podkreślił, że pozwany w okresie sześciomiesięcznego wypowiedzenia pobierał wynagrodzenie w wysokości blisko 40.000 zł miesięcznie, uważając, iż świadczenie to jest zgodne z prawem i słusznie mu się należy. Dlatego Sąd Apelacyjny uznał, że okres karencji rozpoczął się w dniu 30 września 2002 r. i zakończył się w dniu 30 września 2003 r. W tym

okresie pozwany naruszył zakaz konkurencji. Sąd Apelacyjny wywiódł, że „jakkolwiek można przyjąć, że stanowisko Sądu Okręgowego w tej materii uzasadnione zostało w sposób oszczędny, to jednak jest ono wynikiem analizy całości znajdującego się w aktach materiału dowodowego; stwierdzić bowiem należy, iż pozwany, jeszcze w okresie trwania stosunku pracy (24 kwietnia 2002 r.) zarejestrował działalność gospodarczą; z treści zaświadczenia o wpisie do ewidencji działalności gospodarczej wynika, że jej charakter miał zmierzać bezpośrednio do podjęcia działalności konkurencyjnej; równocześnie przedstawiony materiał dowodowy wskazuje na daleko idące zainteresowanie pozwanego działalnością podmiotów konkurencyjnych wobec powoda; w konsekwencji pozwany dnia 1 lipca 2003 r. zatrudnił się w Przedsiębiorstwie A.P. Spółce z o.o. w G., które, co jest okolicznością bezsporną, stanowi podmiot konkurencyjny wobec powodowej spółki”. Sąd Apelacyjny uznał, że „w tych warunkach nie da się zaprzeczyć, iż powód (powinno być pozwany) zaangażował się w działalność konkurencyjną w okresie karencji klauzuli konkurencyjności, który upłynął w dniu 30 września 2003 r., po myśli § 9.3 umowy o pracę”.

Kasację od tego wyroku wniósł pozwany, który zarzucił naruszenie: 1) art. 18 w związku z art. 36 § 1 pkt 3, art. 32 oraz art. 10 k.p. i art. 65 Konstytucji RP wyrażające się niedostrzeganiu, że zastrzeżenie w umowie o pracę sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego początek następuje dopiero na koniec kwartału, w którym wypowiedzenie zostało złożone pracodawcy w sytuacji nałożenia na pracownika dodatkowo zakazu działalności konkurencyjnej w okresie roku po ustaniu stosunku pracy, jest mniej korzystne dla pracownika niż przewidują przepisy prawa pracy, to jest art. 36 § 1 pkt 3 oraz art. 32 k.p., w sytuacji, gdy pracownik składa wypowiedzenie, a dodatkowo w obliczu zasady wolności pracy wynikającej z art. 65 Konstytucji jest nadmiernym wiązaniem pracownika i stanowi nadużycie prawa z art. 8 k.p.; 2) art. 101² § 1 i 2 w związku z art. 18 § 1 i 2 oraz art. 36 § 1 pkt 3 i art. 300 k.p. oraz art. 471 k.c., przez „nieuwzględnienie, że w umowie o pracę strony ustaliły 50% wysokość odszkodowania karencyjnego z tytułu zakazu konkurencji w okresie roku od rozwiązania umowy o pracę, a nie ograniczyły go do ryczału, będącego wynikiem stawki 50% wysokości wynagrodzenia, gdyż w przypadku podwyższenia wynagrodzenia, bez jednoczesnego podwyższania wysokości odszkodowania karencyjnego, doszłoby do jego rzeczywistego zmniejszenia, co w niniejszej sprawie przybrałoby wskaźnik 25% wysokości wynagrodzenia, a co już byłoby niekorzystne dla pracownika i niezgodne z jego pierwotną wolą wyrażoną przy zawarciu umowy i stanowi-

łoby o nienależytym wykonaniu przez powoda obowiązku wypłaty prawidłowo obliczonego odszkodowania karencyjnego”; 3) art. 233 § 1 w związku z art. 382 i 391 k.p.c., przez dokonanie przekroczenia granic swobodnej oceny materiału sprawy przejawiające się: „a) z jednej strony w przyjęciu przy braku zakwestionowania ustaleń Sądu I Instancji, własnego stanu faktycznego, z którego wynikać ma, że działalność gospodarcza podjęta przez pozwanego pod firmą A.C. była konkurencyjna w stosunku do działalności powoda, co nie było przedmiotem apelacji wzajemnej powoda, a który to wątek został przez Sąd Okręgowy już ustalony jako podjęcie działalności gospodarczej niekonkurencyjnej wobec pozwanego, a b) z drugiej strony w pominięciu okoliczności że pozwany oprócz wynagrodzenia zasadniczego otrzymywał także wynagrodzenie dodatkowe jak w szczególności: premie, nagrody, ubezpieczenie na życie, dodatki funkcyjne - co miało wpływ na ustalenie podstawy naliczenia odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, a w konsekwencji ustalenia, iż powód nienależycie obliczył i wypłacił odszkodowanie karencyjne z art. 101(2) § 3 Kodeksu Pracy”.

W uzasadnieniu kasacji pozwany wywiódł, że spór dotyczył okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany uważa, że obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Przesądzenie długości tego okresu ma istotne znaczenie, gdyż warunkuje początek biegu rocznego okresu zakazu konkurencji (po rozwiązaniu umowy o pracę) i w konsekwencji stwierdzenie, czy pozwany - zatrudniając się w dnia 1 lipca 2003 r. w konkurencyjnej dla powoda spółce - naruszył zakaz konkurencji. Według pozwanego, głównym zagadnieniem jest ustalenie ważności sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę, w sytuacji, gdy wypowiedzenie to miałby składać pracownik, który jest nadto związany rocznym zakazem działalności konkurencyjnej i wypowiedzenie jest skuteczne dopiero na koniec kwartału. Pozwany uważa, że ustalony w umowie o pracę okres wypowiedzenia jest niekorzystny dla pracownika pragnącego rozwiązać umowę o pracę, nadmiernie wiążąc pracownika z pracodawcą, a przez to nieważny. Zdaniem pozwanego, drugim istotnym zagadnieniem prawnym jest ustalanie prawidłowości wyliczenia i wypłacenia odszkodowania karencyjnego dla pracownika powstrzymującego się od podjęcia działalności konkurencyjnej w okresie obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Istotne jest, czy powinny obowiązywać zasady określone przez strony przy zawarciu umowy o pracę, ujęte w formę wyniku rachunku matematycznego wynikającego z zastosowania stawki 50% uzgodnionego wynagrodzenia, czy też pracodawca może

swobodnie uznać, iż wynik ten stanowi ryczałt i zachować go na takim samym poziomie przy dalszych zmianach umowy o pracę w zakresie podwyższenia wynagrodzenia, co w skutkach sprowadza się do redukcji wysokości odszkodowania do wysokości 25% podwyższonego wynagrodzenia. Strona powodowa dochodzi zapłaty odszkodowania równego kwocie 95.593,68 zł jako sumy wypłaconych rat odszkodowania karencyjnego. Pozwany twierdzi jednak, że kwoty te zostały wypłacone w wysokości sprzecznej z ustaleniami umowy o pracę. Niewypłacanie przez pracodawcę ustalonej w umowie wysokości odszkodowania powoduje wygaśnięcie zakazu konkurencji.

Strona powodowa wniosła w odpowiedzi na kasację o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Problem możliwości ustalenia przez strony w umowie o pracę okresu wypowiedzenia dłuższego niż przewidziany w art. 36 § 1 k.p. (także dla pracownika) był przedmiotem wielu orzeczeń Sądu Najwyższego. Początkowo Sąd Najwyższy uznawał, że ustawowe okresy wypowiedzenia mają charakter okresów sztywnych i nie mogą być modyfikowane przez strony, poza przypadkami wyraźnie wskazanymi w przepisach. W szczególności w wyroku z dnia 23 marca 1978 r., I PRN 24/78 (OSNCP 1977 nr 11, poz. 214; OSPiKA 1979 nr 10, poz. 188 z glosą M. Taniewskiej) Sąd Najwyższy uznał, że okresy wypowiedzenia przewidziane w art. 36 k.p. mają charakter okresów sztywnych i wypowiedzenie staje się wiążące dla drugiej strony od dnia rozpoczęcia biegu obowiązującego okresu wypowiedzenia, liczonego w taki sposób, aby ostatni dzień ustawowego okresu wypowiedzenia przypadł na datę określoną przez wypowiadającego jako dzień zakończenia stosunku pracy; przed rozpoczęciem ustawowego okresu wypowiedzenia druga strona może przez własną czynność prawną (wypowiedzenie lub porozumienie stron) spowodować wcześniejsze, niż to określił wypowiadający, zakończenie stosunku pracy (podobnie wyrok z dnia 30 lipca 1981 r., I PR 63/81, OSNCP 1982 nr 1, poz. 18; PiZS 1984 nr 5-6, s. 89 z glosą L. Kaczyńskiego). W nowszym orzecznictwie (po 1990 r.) Sąd Najwyższy jednak od tego poglądu odstąpił. W uchwale z dnia 9 listopada 1994 r., I PZP 46/94 (OSNAPiUS 1995 nr 7, poz. 87; OSP 1995 nr 11, poz. 237 z glosą M. Taniewskiej-Peszko; OSP 1996 nr 4, poz. 71 z glosą A. Tomanka) Sąd Najwyższy przyjął bowiem,

że zastrzeżenie w umowie o pracę zawartej na czas nieokreślony dwunastomiesięcznego okresu wypowiedzenia tej umowy przez zakład pracy jest dopuszczalne na podstawie art. 18 § 2 k.p. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wywiódł, że stosunek między postanowieniami umów o pracę a przepisami prawa pracy określony został w sposób generalny w art. 18 k.p., który przez samego prawodawcę uznany został za formułujący podstawową zasadę prawa pracy. W sposób ogólny wyznacza on granice autonomii woli stron stosunku pracy, a przy tym to co jest w nim najistotniejsze, to sformułowanie reguły, że postanowienia umów o pracę nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, gdyż w przeciwnym razie są one nieważne. Oznacza to, że zasadą jest, iż postanowienia korzystniejsze dla pracownika są dopuszczalne i wiążą strony stosunku pracy. Oznacza to także, że odmienna reguła, a mianowicie, iż strony nie mogą w umowie zawrzeć postanowień mniej ani bardziej korzystnych dla pracowników, musi być wyraźnie przewidziana w przepisie szczególnym (musi wyraźnie wynikać z jego bezpośredniego brzmienia lub ze sposobu zredagowania) i - jako wyjątkowa - nie może być interpretowana i stosowana w sposób rozszerzający. Przepis art. 36 k.p. sformułowany jest wprawdzie w sposób kategoriyczny, ale nie oznacza to jednak, że na jego tle wykluczone jest stosowanie reguły uprzywilejowania pracownika z art. 18 k.p. Sąd Najwyższy zauważył, że z punktu widzenia zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 k.p.) jest istotne, czy wymaganie zachowania dłuższego okresu wypowiedzenia ma obowiązywać tylko pracodawcę, tylko pracownika, czy też obie strony stosunku pracy. Stwierdził też, że w warunkach stabilności, pewności i pełnego zatrudnienia w rzeczywistości można sensownie stawiać pytanie, czy przedłużenie okresu wypowiedzenia leży w interesie pracownika i czy w istocie nie stanowi ono nadmiernego jego skrzepowania w dysponowaniu swoją siłą roboczą. Zupełnie inaczej oceny w tym zakresie muszą się jednak kształtować w warunkach bezrobocia, zwłaszcza zaś w sytuacji, gdy deficyt miejsc pracy jest tak głęboki jak w naszym kraju w ostatnim okresie. W tych warunkach bowiem z reguły dłuższy od ustawowego okres wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę leży w interesie pracownika. W dalszej części uzasadnienia tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena korzystniejszego dla pracownika charakteru rozstrzygnięcia zawartego w umowie o pracę, musi mieć „naturę zobiektywizowaną” i powinna polegać na ustaleniach o charakterze *ex ante*, w tym znaczeniu, iż nie mogą się one odnosić do chwili, w której następuje rozwiązanie stosunku pracy, ale do momentu zawarcia umowy o pracę. Obiektywizacja oceny dokonywanej

na podstawie art. 18 k.p. polega między innymi na uwzględnieniu zmian zachodzących na rynku pracy. Nie może być to ocena dokonywana jedynie w oparciu o subiektywne kryteria, związane z poglądami, czy zmieniającymi się żądaniami i oczekiwaniami pracownika, jak również nie może ona brać pod uwagę jedynie sytuacji stron i ich dążeń, jakie istnieją w chwili rozwiązywania stosunku pracy, gdyż oznaczałoby to wprowadzenie do stosunku pracy, który je ze sobą łączy, stanu niepewności i nadmiernej relatywizacji ich sytuacji prawnej. Ponadto z art. 18 k.p. wynika, że postanowienie umowy o pracę jest od samego początku nieważne, gdy jest mniej korzystne dla pracownika, a nie że może się ono stać nieważne wraz ze zmieniającą się sytuacją stron stosunku pracy, czy też w następstwie zmiennych oczekiwań, żądań i ocen pracownika, co do tego co jest dla niego korzystniejsze, a co nie leży w jego interesie. Ocena dokonywana na podstawie art. 18 k.p. poza tym, że powinna mieć zobiektywizowany charakter i odnosić się do chwili, w której następuje zawarcie umowy o pracę, powinna ponadto podlegać konkretyzacji wyrażającej się w uwzględnieniu sytuacji prawnej i faktycznej stron w chwili zawierania umowy o pracę. Uwzględniając przy tym aktualną sytuację na rynku pracy, należy uznać, że z reguły dłuższy okres wypowiedzenia umowy o pracę przez zakład pracy jest korzystniejszy dla pracownika i że wobec tego klauzula, która go wprowadza powinna być uznana za wiążącą, chyba że w konkretnej sprawie istnieją jakieś wyraźne, poważne powody, by ocenę tę należało zweryfikować. Sąd Najwyższy wywiódł też, że każda regulacja prawna, zarówno zawarta w przepisach prawa, jak i w czynnościach prawnych (umowie o pracę), nawet jeżeli generalnie poprawia sytuację pracownika, to jednak równocześnie ma również dla niego pewne niedogodności, które w określonych okolicznościach mogą się ujawnić. Ocena „korzystności” danej regulacji dla pracownika musi więc mieć charakter globalny w tym sensie, że w jej ramach dokonuje się pewnego bilansu zysków i strat, jakie niesie ona dla pracownika i jego interesów. Jeżeli możliwe korzyści przeważają nad możliwymi pewnymi negatywnymi stronami danej regulacji dla pracownika, należy przyjąć ocenę globalną i uznać, że spełnione są warunki przewidziane w art. 18 § 2 k.p., tj. że postanowienie umowy o pracę jest *per saldo* korzystniejsze dla pracownika. Z taką zaś sytuacją, zwłaszcza w aktualnych warunkach deficytu miejsc pracy, mamy z zasady do czynienia, gdy strony w umowie o pracę przewidują dłuższy niż określony w art. 36 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

Poglądy te zostały różnie ocenione w literaturze (por. choćby wskazane wyżej glosy), znalazły jednak akceptację w późniejszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (także z uwzględnieniem klauzul generalnych z art. 8 k.p. - por. wyrok z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005 nr 12, poz. 175 oraz wyrok z dnia 18 czerwca 2002 r., I PKN 376/01, OSNP 2004 nr 7, poz. 122), a także stały się podstawą dość powszechnej praktyki, nie tylko w treści umów o pracę, ale także w układach zbiorowych pracy wprowadzających dłuższe okresy wypowiedzenia, co do których również obowiązuje „zasada korzystności” - art. 9 k.p. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 58). Przede wszystkim jednak Sąd Najwyższy uznał, że zastrzeżenie dłuższego okresu wypowiedzenia dla pracownika również może być ocenione jako korzystniejsze dla niego. W wyroku z dnia 2 października 2003 r., I PK 416/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 328) Sąd Najwyższy stwierdził, że zastrzeżenie dla obu stron w umowie o pracę okresu wypowiedzenia dłuższego, niż przewidziany w Kodeksie pracy, nie musi być automatycznie uznane za niekorzystne dla pracownika, jeżeli w jego efekcie uzyskiwał dłuższy okres wypowiedzenia przez pracodawcę, a sytuacja na rynku pracy w konkretnych okolicznościach, przy uwzględnieniu miejsca wykonywania pracy oraz zapotrzebowania na pracę określonego rodzaju, mogła czynić praktycznie nierealną możliwość wypowiedzenia przez pracownika. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wywiódł, że zastosowanie wynikającego z art. 18 § 2 k.p. kryterium korzystności dla pracownika, służącego ocenie dopuszczalności odstępstw od norm prawa pracy, wymaga dokonania pogłębionej analizy postanowień umownych. Analiza ta, choć w miarę zobiektywizowana, powinna być odniesiona do konkretnej osoby, realnych okoliczności i czasu zawarcia umowy. Nieuprawnione są wszelkie generalizacje i ogólnikowe hipotezy. Odtworzeniu podlegać musi proces uzgodnień treści umowy dla dokonania „bilansu zysków i strat” z punktu widzenia interesów pracownika. W tym kontekście podlegać będzie ocenie zagwarantowanie obu stronom dłuższego okresu wypowiedzenia. Ocena powinna być kompleksowa, choć możliwe jest uznanie w jej efekcie nieważności tylko jednego z tych postanowień. Korzystność dla pracownika takiego postanowienia umownego nie może być oceniana w świetle sytuacji powstałej w chwili rozwiązania umowy o pracę. Ocenie podlega treść wynegocjowanego stosunku pracy ustalona w umowie. Przydatne może być przeanalizowanie całej umowy, a nie tylko fragmentu dotyczącego okresu wypowiedzenia.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela taką wykładnię i stwierdza, że ocena ważności postanowienia umowy o pracę wprowadzającego dłuższy okres wypowiedzenia dla pracownika musi być odniesiona do konkretnych okoliczności sprawy, a w szczególności całokształtu regulacji umownych, w sposób zobiektywizowany, uwzględniający warunki istniejące w chwili zawarcia umowy, a przede wszystkim uwzględniający swoisty „bilans korzyści i strat” dla pracownika. Takiej oceny dokonał też Sąd drugiej instancji, który trafnie wskazał na szereg korzyści, które niewątpliwie pozwany uzyskał w wyniku ustalenia dłuższego okresu wypowiedzenia. Chodzi tu o większą stabilizację zatrudnienia, a zwłaszcza o przewidzianą w umowie i w praktyce zrealizowaną możliwość zwolnienia pozwanego z obowiązku świadczenia pracy w wydłużonym okresie wypowiedzenia, przy zachowaniu prawa do wynagrodzenia. Trafnie też Sąd drugiej instancji wskazuje na relatywizm w subiektywnej ocenie pozwanego, który w wydłużonym okresie wypowiedzenia pobrał wysokie wynagrodzenie, choć nie świadczył pracy, a z punktu widzenia obowiązywania klauzuli konkurencyjnej, uważa, że umowa o pracę rozwiązała się wcześniej. Sąd Najwyższy nie widzi podstaw, aby w tych okolicznościach uznać, że ustalenie dłuższego okresu wypowiedzenia dla pozwanego było dla niego niekorzystne i powodowało nieważność tego postanowienia umownego. W ocenie tej należy uwzględnić także zobowiązanie się pozwanego do przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Wydłużenie okresu wypowiedzenia spowodowało w tym zakresie skutek, który może być oceniony jako niekorzystny dla pozwanego, a polegający na przesunięciu w czasie okresu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Nie można jednak tego skutku oceniać jako prowadzącego w „bilansie korzyści i strat” dla pracownika do ostatecznego wniosku o niekorzystności dla pozwanego postanowienia o wydłużeniu okresu wypowiedzenia. Okres zakazu konkurencji nie został bowiem w wyniku tego wydłużony, a jego przesunięcie w czasie było w sposób dostateczny rekompensowane otrzymywanym przez pozwanego wynagrodzeniem. W aspekcie podnoszonej przez pozwanego zasady wolności pracy (zarzuty naruszenia art. 10 k.p. i art. 65 Konstytucji RP) należy stwierdzić, że to sam pozwany w wyniku zawarcia tej treści umowy o pracę i tej treści klauzuli konkurencyjnej ograniczył swoją wolność wyboru zatrudnienia. Działalność konkurencyjna to podjęcie dodatkowego zatrudnienia lub innej formy wykonywania zawodu, a wolność w tym zakresie jest gwarantowana konstytucyjnie (art. 65 ust. 1 Konstytucji). Wyjątki w tym zakresie może jednak określić ustawa i takim wyjątkiem są przepisy Kodeksu pracy o zakazie

konkurencji. Podkreślenia jednak wymaga, że są to jedynie przepisy umożliwiające zawarcie dobrowolnej umowy o zakazie konkurencji, a nie wprowadzające taki zakaz z mocy prawa. Pracownik nie musi więc podpisać umowy o zakazie konkurencji, ale też pracodawca nie może być zmuszony do tolerowania prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej. Taka regulacja godzi interesy pracownika i pracodawcy i nie można jej zarzucić naruszenia wzorca konstytucyjnego - art. 31 ust. 3 Konstytucji (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004 nr 18, poz. 316). Wobec tego należało uznać, że zarzuty naruszenia art. 18 w związku z art. 36 § 1 pkt 3, art. 32 oraz art. 10 k.p. i art. 65 Konstytucji RP, nie stanowią usprawiedliwionej podstawy kasacji.

Zarzuty naruszenia art. 101² § 1 i 2 w związku z art. 18 § 1 i 2 oraz art. 36 § 1 pkt 3 i art. 300 k.p. oraz art. 471 k.c. opierają się na założeniu, że strona powodowa nie wywiązywała się z obowiązku wypłaty odszkodowania, a przez to zakaz konkurencji przestał obowiązywać pozwanego (art. 101² § 2 k.p.). Nie chodzi przy tym o to, że strona powodowa w ogóle nie wypłacała pozwanemu odszkodowania, ale że wypłacała je w niższej wysokości, co w ogólności stawia pod znakiem zapytania skutek w postaci ustania zakazu konkurencji (por. teza druga wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 336; PiP 2005 nr 3, s. 121 z glosą A. Świątkowskiego; PiZS 2005 nr 6, s. 37 z glosą J. Czerniak-Swędziół). Przede wszystkim jednak błędny jest pogląd pozwanego, że strona powodowa wypłacała odszkodowanie w zaniżonej wysokości. Strony bowiem wyraźnie ustaliły w umowie o zakazie konkurencji, że odszkodowanie będzie wynosić 84.000 zł wypłacane w 12 ratach miesięcznych. Zgodnie z art. 101² § 3 k.p., odszkodowanie wypłacane z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji i może być wypłacane w miesięcznych ratach (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 315/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 596). Przepis ten ustala tylko dolną granicę odszkodowania i nie wprowadza zasady, że odszkodowanie musi być określone w umowie jako procent wynagrodzenia za pracę. Nie ma więc przeszkód, aby strony ustaliły to odszkodowanie w konkretnej kwocie pieniężnej, byle nie była ona niższa od wysokości wskazanej w art. 101² § 3 k.p. Takie też uregulowanie wysokości odszkodowania znalazło się w treści umowy stron i jest to zgodne z prawem. Rzeczywiście w chwili zawarcia umowy o zakazie

konkurencji kwota ustalonego odszkodowania sięgała 50% wynagrodzenia pozwanego. Strony jednak w treści umowy nie ustaliły zasad waloryzacji tego odszkodowania w stosunku do wynagrodzenia za pracę. Wraz ze wzrostem tego wynagrodzenia, odszkodowanie relatywnie malało, nigdy jednak strony nie podwyższyły go, a nie stało się ono niższe od poziomu wyznaczonego przez art. 101² § 3 k.p. Podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku jest ustalenie, że strony ustaliły wysokość odszkodowania w kwocie 84.000 zł w całym okresie zakazu konkurencji, a nie że ustaliły to odszkodowanie na poziomie 50% wynagrodzenia za pracę. Taka też jest wykładnia oświadczeń woli strony w zakresie stosownych postanowień umowy. Pozwany nie podnosi w tym zakresie adekwatnych zarzutów kasacyjnych, a Sąd Najwyższy jest związany ustalonym stanem faktycznym i podstawami kasacji (art. 393¹¹ k.p.c.). Skoro więc strony ustaliły wysokość odszkodowania na poziomie 84.000 zł w okresie trwania zakazu konkurencji, wypłacanego w 12 ratach miesięcznych i takie odszkodowanie strona powodowa wypłacała, to nie można twierdzić, że nie wywiązywała się ona z tego obowiązku i zakaz konkurencji przestał obowiązywać.

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 w związku z art. 382 i 391 k.p.c. dotyczy ustaleń co do podjęcia przez pozwanego działalności konkurencyjnej, w tym zwłaszcza kiedy to nastąpiło, a w szczególności, czy pozwany podjął działalność konkurencyjną dopiero z dniem 1 lipca 2003 r., gdy zatrudnił się w Przedsiębiorstwie A.P. Spółce z o.o. w G., czy też uczynił to wcześniej. Rzeczywiście ustalenia i oceny w tym zakresie Sądu drugiej instancji są niejasne, choć należy przyjąć, że Sąd ten ustalił i ocenił, iż do podjęcia działalności konkurencyjnej doszło dopiero z dniem 1 lipca 2003 r., gdyż inaczej bezprzedmiotowe byłyby rozważania co do ważności wydłużenia okresu wypowiedzenia. Sąd Najwyższy zważył jednak, że naruszenie przepisów procesowych jest tylko wówczas usprawiedliwioną podstawą kasacji, gdy w sposób istotny wpływa na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.). Taki wpływ można by przyjąć, gdyby ustalenie co do daty złamania zakazu konkurencji w okresie jego trwania było okolicznością istotną. Nie jest to natomiast okoliczność istotna, jeżeli wystarczające jest ustalenie, że doszło do podjęcia przez pozwanego działalności konkurencyjnej w okresie jednego roku od ustania stosunku pracy, obojętne kiedy. Rozważenie tej kwestii wymaga oceny, jakiego w istocie roszczenia dochodziła strona powodowa. Zostało ono określone jako roszczenie o odszkodowanie. Jednakże nie chodziło o wyrównanie szkody, którą strona powodowa poniosła wskutek naruszenia zakazu konkurencji (poniesionych strat, utraconych korzyści), ale o zwrot wypłaconego pozwanemu od-

szkodowania. Dla oceny prawnej dochodzonego roszczenia nie jest istotna jego kwalifikacja prawna wyrażona przez powoda, ale jego podstawa faktyczna (art. 187 § 1 k.p.c.). Strona powodowa w pozwie, który został złożony jeszcze w czasie trwania zakazu konkurencji, jednoznacznie wyraziła wolę odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji i zażądała zwrotu spełnionego przez siebie świadczenia. Z punktu widzenia przepisów prawa materialnego takie roszczenie należy kwalifikować nie jako żądanie odszkodowania, ale jako żądanie zwrotu bezpodstawnie pobranego przez byłego pracownika odszkodowania karencyjnego w sytuacji, gdy był pracownik naruszył obowiązujący go zakaz, a pracodawca odstępuje od umowy zawartej z byłym pracownikiem. Strony w umowie o zakazie konkurencji wyraźnie zastrzegły dla pracodawcy możliwość (prawo) odstąpienia od tej umowy. Realizacja tego prawa odstąpienia w czasie trwania zakazu konkurencji w wyniku jego naruszenia przez byłego pracownika nie budzi zastrzeżeń (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239; PiP 2004 nr 4, s. 125 z glosą A. Świątkowskiego; z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241; Monitor Prawa Pracy 2005 nr 3, s. 24 z glosą A. Świątkowskiego oraz z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5). Zgodnie z art. 494 k.c. (w związku z art. 300 k.p.), strona, która odstępuje od umowy wzajemnej, obowiązana jest zwrócić drugiej stronie wszystko, co otrzymała od niej na mocy umowy; może żądać nie tylko zwrotu tego, co świadczyła, lecz również naprawienia szkody wynikłej z niewykonania zobowiązania. Strona powodowa skutecznie odstąpiła od umowy o zakazie konkurencji, a w tej sytuacji jej roszczenie o zwrot wypłaconego pozwanemu odszkodowania jest zasadne, po ustaleniu, że naruszenie zakazu konkurencji miało miejsce w okresie jego trwania i nie ma znaczenia, kiedy dokładnie to nastąpiło w tym okresie.

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 98 § 1 k.p.c.

=====