

Wyrok z dnia 24 października 2006 r.

II PK 126/06

1. Podstawą dochodzenia przez pracownika należnego z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania w pełnej wysokości (art. 101² k.p.) nie mogą być przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i następane k.c. w związku z art. 300 k.p.).

2. Zastrzeżone w umowie o zakazie konkurencji prawo odstąpienia od umowy musi zawierać wyraźne oznaczenie terminu, w którym może być wykonane (art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Przewodniczący SSN Beata Gudowska, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 października 2006 r. sprawy z powództwa Jerzego F. przeciwko C.P.P. T.-P. Spółce z o.o. w T. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 15 grudnia 2005 r. [...]

I. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie I ppkt 1 lit. a i oddalił w tym zakresie apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 27 września 2005 r. [...] oraz w punkcie I ppkt 3 i w punkcie III i zniósł między stronami koszty postępowania za I i II instancję,

II. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałej części i zniósł między stronami koszty postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 27 września 2005 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu oddalił powództwo Jerzego F. przeciwko C.P.P. T.-P. Spółce z o.o. w T. o odszkodowanie w kwocie 26.043 zł z tytułu szkody, jaką powód miał ponieść w związku z zaplaceniem podatku dochodowego za 2004 r. od kwoty otrzy-

manego od byłego pracodawcy odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji oraz o dalsze raty tego odszkodowania w łącznej kwocie 17.640 zł.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zatrudniony był w pozwanej Spółce od dnia 20 czerwca 1994 r. w wymiarze pełnego etatu na stanowisku dyrektora administracyjnego. Ostatnia umowa o pracę obejmowała okres od 1 stycznia 2003 r. do 31 grudnia 2007 r. Rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę nastąpiło 15 maja 2004 r. za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia w związku z likwidacją zajmowanego przez powoda stanowiska. W dniu 12 stycznia 1998 r. strony podpisały aneks do umowy o pracę, regulujący obowiązki i uprawnienia wynikające z klauzuli konkurencyjnej. W oparciu o powołany aneks w dniu 30 kwietnia 2004 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji. Stosownie do artykułu 2 umowy pozwana zobowiązała się, że po rozwiązaniu umowy o pracę wypłaci powodowi kwotę 90.174 zł jako odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Wskazane odszkodowanie (po dokonaniu odpowiednich odliczeń wymaganych przez prawo, jeżeli takie wystąpią) miało być wypłacone na wskazany przez pracownika rachunek bankowy w następujący sposób: kwota 45.087 zł jednorazowo i pozostała kwota 45.087 zł w 23 ratach po 1.960 zł miesięcznie, nie później niż ostatniego dnia miesiąca. Kwota odszkodowania wyliczona została w wysokości 25% średniego wynagrodzenia powoda brutto i stanowiła należność, od której powód miał obowiązek odprowadzenia należnego podatku dochodowego od osób fizycznych. Na początku 2005 r. strona pozwana przesłała powodowi na druku PIT- 8c informację o wypłaconych podatnikowi należnościach lub świadczeniach za rok 2004 r., na które składało się wypłacone wynagrodzenie za niepodejmowanie konkurencyjnej działalności po ustaniu zatrudnienia w ustalonej kwocie 60.767 zł. Na druku PIT-8c informacje sporządzają osoby fizyczne niebędące przedsiębiorcami oraz osoby prawne i jednostki organizacyjne niemające osobowości prawnej, dokonujące wypłaty należności lub świadczeń obejmujących przychody z innych źródeł, od których nie są zobowiązane do pobrania zaliczek na podatek lub pobrania zryczałtowanego podatku dochodowego. Uiszczony przez powoda podatek od wypłaconego mu w 2004 r. odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wyniósł kwotę 26.043 zł. Zgodnie z art. 5 tej umowy pozwana mogła w każdym czasie podczas obowiązywania przedmiotowej umowy zwolnić powoda ze wszystkich lub niektórych obowiązków określonych w umowie. W takich okolicznościach odpowiednie kwoty określonego powyżej odszkodowania nie byłyby należne pracownikowi. Każda ze stron mogła odstąpić od

umowy po uprzednim pisemnym zawiadomieniu drugiej strony. Pismem z dnia 29 czerwca 2005 r. zarząd pozwanej Spółki zawiadomił powoda, że - stosownie do postanowień art. 5 umowy - odstępuje z dniem doręczenia tego pisma (oświadczenia) od umowy o zakazie konkurencji zawartej w dniu 30 kwietnia 2004 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana po ustaniu łączącego strony stosunku pracy przestała być płatnikiem zaliczek na podatek dochodowy w rozumieniu art. 31 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2000 Nr 14, poz. 176). Gdyby wolą stron umowy o zakazie konkurencji było określenie wysokości odszkodowania w kwocie netto, zawarłyby w umowie wyraźne sformułowanie w tym zakresie. Nie możliwe jest również, aby strona pozwana godziła się na zawarcie umowy takiej treści w sytuacji, gdy w dacie jej zawarcia wysokość podatku nie była znana. Podatek dochodowy od osób fizycznych wymierzany jest bowiem według skali podatkowej, w zależności od wysokości sumy dochodów uzyskanych przez podatnika w danym roku podatkowym i po dokonaniu odliczeń od dochodów. Dane w zakresie podstawy opodatkowania byłyby znane wyłącznie powodowi i to po zakończeniu roku podatkowego. W konsekwencji Sąd pierwszej instancji stanął na stanowisku, że powód nie poniósł szkody, gdyż ustalona kwota odszkodowania obejmowała również podatek, który powinien być odprowadzony. Nie ma przy tym znaczenia czy uczynił to powód, czy winna to zrobić strona pozwana, skoro kwota netto odszkodowania pozostałaby taka sama.

Odnośnie do żądania zasądzenia dalszego odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji Sąd Rejonowy wskazał, że umowa ta przewidywała dwie możliwości ustania jej obowiązywania: 1) rozwiązanie umowy, poprzez jednostronne, przysługujące tylko pracodawcy w każdym czasie podczas jej obowiązywania, zwolnienie powoda ze wszystkich lub niektórych obowiązków określonych w umowie powodujące, że odpowiednie kwoty odszkodowania nie byłyby pracownikowi należne oraz 2) odstąpienie od umowy, przez każdą ze stron, po uprzednim pisemnym zawiadomieniu drugiej strony. Analiza pisma strony pozwanej z dnia 29 czerwca 2005 r. wskazuje, że pracodawca skorzystał z umownego prawa odstąpienia. W ocenie Sądu pierwszej instancji dopuszczalne było wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy klauzuli dającej stronom prawo odstąpienia od niej, a zastrzeżenie o umownym prawie odstąpienia zawierało wszystkie elementy konieczne dla jego skuteczności określone w art. 395 § 1 k.c., to znaczy określało, że

uprawnienie przysługiwać będzie każdej ze stron oraz wynikający ze zdania pierwszego art. 5 umowy termin - w każdym czasie podczas obowiązywania umowy. W konsekwencji pismem z dnia 29 czerwca 2005 r. strona pozwana skutecznie odstąpiła od umowy o zakazie konkurencji. Co do zasady odstąpienie od umowy ma moc wsteczną, powodując nie tylko wygaśnięcie umowy, ale powrót do stanu jaki istniał przed jej zawarciem (skutek *ex tunc*). Oznacza to, że powodowi nie przysługuje roszczenie o zapłatę rat odszkodowania za miesiące następujące po odstąpieniu przez byłego pracodawcę od umowy. Odstąpienie od umowy rodzi również obowiązek zwrotu wzajemnych świadczeń, jeśli zostały uprzednio wykonane. Zwrot powinien nastąpić według reguł rządzących wykonywaniem zobowiązań z umów wzajemnych (art. 494 k.c.). Jednakże z uwagi na niezawinioną przez powoda niemożność zwrotu wzajemnego świadczenia w postaci dochowywania obowiązku zakazu konkurencji w okresie poprzedzającym odstąpienie od umowy, obowiązek zwrotu wzajemnych świadczeń ogranicza się w niniejszej sprawie do okresu następującego po odstąpieniu od umowy, przybierając formę zwolnienia obu stron z wzajemnych obowiązków jedynie w części (na przyszłość), przy zastosowaniu w drodze analogii art. 495 § 2 k.c.

W wyniku apelacji powoda wyrokiem z dnia 15 grudnia 2005 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 26.043 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2005 r. (pkt I ppkt 1 lit. a wyroku) oraz kwoty po 1.960 zł miesięcznie z ustawowymi odsetkami tytułem przypadających od lipca 2005 r. rat odszkodowania (pkt I ppkt 1 lit. b-f wyroku), oddalił powództwo w pozostałym zakresie jako przedwczesne (pkt I ppkt 2 wyroku) i apelację w pozostałej części (pkt II wyroku) oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda koszty procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym (pkt I ppk 3 wyroku) i koszty postępowania apelacyjnego (pkt III wyroku).

Sąd Okręgowy, po uzupełnieniu materiału dowodowego sprawy, dokonał ustaleń odmiennych niż poczynione przez Sąd pierwszej instancji i nie podzielił przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy wykładni przepisów. Przede wszystkim z postanowienia Urzędu Skarbowego z dnia 14 kwietnia 2005 r. wynika, że o tym, czy dane świadczenie jest przychodem ze stosunku pracy decyduje okoliczność, iż świadczenie to może otrzymać wyłącznie pracownik i bez znaczenia pozostaje fakt, że otrzymujący świadczenie w momencie jego otrzymania nie jest zatrudniony u płatnika.

Pracodawca, który wypłaca byłemu pracownikowi jakiegokolwiek świadczenia nadal jest płatnikiem podatku dochodowego od osób fizycznych od tych świadczeń, ponieważ są to nadal przychody związane ze stosunkiem pracy. W konsekwencji Sąd drugiej instancji uznał, że Sąd Rejonowy, oddalając roszczenie o odszkodowanie w kwocie 26.043 złotych, naruszył przepisy art. 10 ust. 1 pkt 1, art. 12 ust. 1 i art. 31 w związku z art. 21 ust. 1 pkt 3 lit. d ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych oraz art. 8 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Ordynacja podatkowa (jednolity tekst: Dz.U. z 2005 r. Nr 8, poz. 60 ze zm.), gdyż nie ulega wątpliwości, że płatnikiem podatku dochodowego od przychodów pracowników ze stosunku pracy jest pracodawca. W ocenie Sądu Okręgowego zeznania słuchanego w charakterze strony powoda wskazują, że zamiarem stron umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy było określenie w kwocie netto przysługującego mu odszkodowania, obliczonego w wysokości 25% od wynagrodzenia (ustalonego w kwocie brutto) za ostatni okres pracy. Ustalenia tego nie może podważyć fakt wystawienia przez stronę pozwaną po zawarciu umowy nieprawidłowej deklaracji podatkowej, gdyż obowiązki płatnika zaliczek na podatek dochodowy wynikają z ustawy i nie mogą być zmieniane przez umowę stron. Skoro więc umowa o zakazie konkurencji nie wskazywała w sposób precyzyjny, że obowiązek zapłacenia podatku od kwoty odszkodowania obciąża powoda, który w ten sposób przejmuje ustawowy obowiązek nałożony na pracodawcę, to należy stosować ogólnie obowiązujące przepisy prawa podatkowego i uznać, że podatek dochodowy od wypłaconego powodowi odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji powinna zapłacić strona pozwana od uzgodnionej w umowie o zakazie konkurencji kwoty netto. Gdyby przyjąć wersję pozwanej Spółki, że kwota odszkodowania uzgodniona w umowie była kwotą brutto, to winna ona potrącić od tej kwoty zaliczkę na podatek dochodowy i przekazać powodowi niższą kwotę netto. Skoro strona pozwana tego nie uczyniła, oznacza to, że kwota odszkodowania ustalona w umowie była kwotą netto, co nie zwalniało pracodawcy, jako płatnika podatku, z obowiązku uiszczenia podatku od wypłaconej powodowi kwoty odszkodowania netto. W konsekwencji powód płacąc podatek dochodowy poniósł szkodę a strona pozwana, nie uiszczając tego podatku od wypłaconego powodowi odszkodowania, stała się bezpodstawnie wzbogacona, co uzasadnia uwzględnienie powództwa o zapłatę kwoty 26.043 zł na podstawie art. 405 k.c. W niniejszej sprawie wzbogacenie przybrało postać zmniejszenia pasywów strony pozwanej (uszczerpienie wydatków, czyli uniknięcie uszczerpienia własnego majątku)

kosztem powoda (zubożenie polegające na zmniejszeniu aktywów i powodujące uszczerbek majątkowy), co nastąpiło bez podstawy prawnej (bez usprawiedliwienia w przepisie ustawy, w czynności prawnej lub w prawomocnym orzeczeniu sądowym).

Odnosnie co do roszczenia o zapłatę kolejnych rat odszkodowania z tytułu zawarcia umowy o zakazie konkurencji Sąd Okręgowy uznał, że wyrok Sądu pierwszej instancji narusza przepisy art. 395 k.c. i art. 101² k.p. Uprawnienie do jednostronnego doprowadzenia do ustania obowiązywania umowy może być zrealizowane tylko albo poprzez odstąpienie (art. 395 k.c.) albo poprzez wypowiedzenie. Odstąpienie znosi skutek prawny z mocą wsteczną a wypowiedzenie na przyszłość. W wypadku wykonania prawa odstąpienia umowa uważana jest za niezawartą, co oznacza, że jej skutki zostają zniesione co do zasady z mocą wsteczną (*ex tunc*), a to, co strony już świadczyły, ulega zwrotowi w stanie niezmienionym, chyba że zmiana była konieczna w granicach zwykłego zarządu. Dlatego też każdy przypadek wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji prawa odstąpienia należy rozważać indywidualnie, pod kątem zgodności z zasadami prawa pracy. W tym zakresie Sąd Okręgowy powołał się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2002 r., I PK 16/02 (OSNP 2004 nr 14, poz. 239). Zastosowanie przez stronę pozwaną umownego prawa odstąpienia po ponad rocznym okresie od rozwiązania umowy o pracę i obowiązywania umowy o zakazie konkurencji jest sprzeczne z zasadami prawa pracy, gdyż koliduje z zasadą ochrony praw pracownika, czyli generalnie z funkcją ochronną prawa pracy. Przyjęcie odmiennego poglądu oznaczałoby, że pozbawione sensu byłoby zawieranie umowy o zakazie konkurencji na czas określony, skoro były pracodawca w każdym czasie mógłby odstąpić od tej umowy bez podania przyczyn, a umowa wówczas uważana byłaby za niezawartą (skutki tej umowy zostają zniesione co do zasady z mocą wsteczną). Stąd też wprowadzenie do art. 5 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji umownego prawa odstąpienia bez sprecyzowania warunków odstąpienia i bez określenia terminu, w którym odstąpienie to można było zrealizować stworzyło stan niepewności dla powoda i zrodziło rzeczywiście pytanie o sens i cel zawierania takiej umowy. Sąd Okręgowy podkreślił, że przesłanką ważności zastrzeżenia prawa odstąpienia jest określenie terminu, w którym prawo to można wykonywać. Wymóg ten ma na celu wyeliminowanie stanu niepewności, jaki wprowadza do stosunku zobowiązaniowego zastrzeżenie prawa odstąpienia. Zawarte w art. 5 umowy o zakazie konkurencji prawo odstąpienia nie ma oznaczonego terminu w rozumieniu art. 395 k.c. Określenie „w każdym czasie pod-

czas obowiązywania umowy" nie jest precyzyjnym określeniem terminu i faktycznie oznacza, że prawo odstąpienia można zastosować w każdym czasie. Jest to określenie niepewne dla każdej ze stron, a w szczególności dla pracownika, rodzi stan braku orientacji co do posiadanych uprawnień i poszukiwania przyszłej pracy. Koliduje samym z ochronną funkcją prawa pracy. Przy ocenie dopuszczalności i precyzyjności określenia terminu umownego prawa odstąpienia z art. 395 k.c. nie można tracić z pola widzenia, że w przypadku wykonania tego prawa umowę uważa się za niezawartą od początku, a to, co strony już świadczyły, podlega zwrotowi. Stąd też termin ten nie może być zbyt długi, a tym bardziej nie może być miejsca dla sytuacji, w której pracownik przez cały okres obowiązywania umowy miałby oczekiwać na ewentualne odstąpienie od niej przez pracodawcę. W rezultacie Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, że zastrzeżenie prawa odstąpienia w umowie o zakazie konkurencji z dnia 30 kwietnia 2004 r. dotknięte było nieważnością z powodu braku dokładnego określenia terminu do wykonania tego prawa oraz jako sprzeczne z zasadą ochrony praw pracownika, a w konsekwencji nieskuteczne.

Strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną powyższy wyrok w części uwzględniającej apelację powoda (pkt I ppkt 1 i 3 oraz pkt III), zarzucając naruszenie prawa materialnego, a to: 1) art. 6 k.c., przez błędne jego zastosowanie i nieobciążenie powoda ciężarem dowodu okoliczności, że kwota podatku jaką zapłacił powód stanowi bezpodstawnie uzyskaną przez pozwaną Spółkę korzyść majątkową, 2) art. 405 k.c. w związku z art. 45 ust. 4 oraz art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych, poprzez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, że powód zapłacił dług skarbowy strony pozwanej, do którego ta ostatnia była zobowiązana z tytułu obowiązku zapłaty do urzędu skarbowego zaliczek od należnego powodowi odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, 3) art. 395 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez błędne jego zastosowanie i przyjęcie, że art. 5 łączącej strony sporu umowy o zakazie konkurencji w zakresie zastrzeżonego tam prawa odstąpienia nie zawiera oznaczonego terminu, w ciągu którego będzie przysługiwać prawo do odstąpienia od umowy, 4) art. 8 k.p. oraz art. 101² § 1 i 2 k.p., przez ich błędne zastosowanie i przyjęcie, że skorzystanie przez pozwaną Spółkę z zastrzeżonego na jej rzecz w art. 5 łączącej strony sporu umowy o zakazie konkurencji prawa do odstąpienia było sprzeczne z zasadami prawa pracy, gdyż kolidowało z zasadą ochrony pracownika oraz 5) art. 395 k.c. w związku z art. 101² § 1 k.p. oraz z art. 300 k.p., przez jego błędne zastosowanie i przyjęcie, że stronie pozwanej

nie przysługiwało uprawnienie do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji z powodem, bowiem zawarte w niej zastrzeżenie prawa odstąpienia na rzecz pracodawcy naruszało „zasadę ochrony praw pracownika”.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie - w przypadku spełnienia się przesłanek z art. 398¹⁶ k.p.c. - uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie w tym zakresie apelacji powoda oraz orzeczenie o kosztach postępowania w dotychczasowych instancjach oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że obowiązek zapłaty podatku dochodowego od osób fizycznych spoczywa na podatniku także w sytuacji, gdy płatnik, naruszając przepisy podatkowe, nie pobiera w trakcie roku podatkowego zaliczek na podatek dochodowy i wypłaca podatnikowi kwotę przychodu w wysokości brutto (art. 45 ust. 4 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych). Jest to zatem dług skarbowy, który obciąża pracownika (powoda) a nie stronę pozwaną (pracodawcę). Brak jest w sprawie ustalenia, że strona pozwana wypłaciła lub postawiła do dyspozycji powoda wyższą kwotę odszkodowania, niż ustalona w umowie o zakazie konkurencji, a tylko wówczas można by przyjąć, że zapłacona przez powoda tytułem podatku kwota była podatkiem należnym i że nie doszło do jego nadpłaty (art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy o podatku dochodowym). W konsekwencji za przychód uzyskany przez powoda mogła być uznana jedynie kwota 60.767 zł, a nie jakkolwiek kwota wyższa. Natomiast ustalenie, jaka kwota była powodowi należna nie jest tożsame z ustaleniem, jaka kwota została mu faktycznie wypłacona lub postawiona do dyspozycji. Tym samym w świetle dokonanych przez Sąd Okręgowy ustaleń faktycznych nie znajduje zastosowania art. 405 k.c., gdyż powód, uiszczając do urzędu skarbowego kwotę należnego podatku, płacił swój własny dług skarbowy, a nie dług skarbowy skarżącego. Już tylko z tego względu nie można mówić, że w tym zakresie doszło do zubożenia powoda, a w konsekwencji do wzbogacenia strony pozwanej jego kosztem. Ponadto powód nie udowodnił (art. 6 k.c.), a Sąd drugiej instancji nie ustalił konkretnej kwoty brutto odszkodowania, co ma w sprawie podstawowe znaczenie o tyle, że - wbrew stanowisku Sądu Okręgowego - w świetle przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych kwota zapłaconego przez powoda podatku, którą obliczono od przelanej na jego rachunek kwoty od-

szkodowania, nie musi być równa kwocie zaliczek, jakie pozwany był zobowiązany zapłacić. Wynikać to może z faktu skumulowania przez podatnika dochodów z różnych źródeł i wejścia w wyższy próg podatkowy niż ten, który miałby zastosowanie tylko do kwoty wypłaconego przez płatnika odszkodowania. W rezultacie nie została w sprawie ustalona ewentualna podstawa obliczania zaliczek na podatek dochodowy, a w konsekwencji - wysokość ewentualnego bezpodstawnego wzbogacenia po stronie pozwanej Spółki.

Skarżący podniósł, że przepis art. 395 § 1 k.c. w zakresie oznaczenia terminu, do upływu którego można skorzystać z prawa odstąpienia od umowy może być oznaczony przez wskazanie albo ściśle określonego momentu albo czasu. Określenie to winno zatem nastąpić bądź przez wyraźne podanie daty bądź takie oznaczenie kresu terminu, aby dał się on z góry ustalić bez trudności. Skoro łącząca strony umowa o zakazie konkurencji w świetle jej art. 1 ust. 2 miała obowiązywać przez okres 24 miesięcy od daty ustania stosunku pracy, przeto nie było problemu, aby określić w sposób niewątpliwy kres terminu, o którym mowa w art. 5 umowy. Dokonana przez Sąd drugiej instancji ocena wykonania przez stronę pozwaną prawa odstąpienia od umowy uregulowanej w art. 101² § 1 i 2 k.p. mogła być co najwyżej dokonana w oparciu o normę określoną w art. 8 k.p., czego jednak Sąd nie uczynił. Ponieważ umowa o zakazie konkurencji służy interesom pracodawcy, a należne pracownikowi odszkodowanie ma jedynie charakter pochodny, to dopuszczalne jest zastrzeżenie umownego prawa odstąpienia nawet wyłącznie na korzyść pracodawcy, a wymóg określenia terminu jego wykonania ma na celu jedynie wyeliminowanie stanu niepewności, czyli zapewnienie, aby stan niepewności nie trwał wiecznie. W konsekwencji dopuszczalne jest zakreślenie takiego terminu, który umożliwi pracodawcy odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji przez cały czas jej trwania (ale już nie po jej ustaniu). Istotą prawa odstąpienia jest z zasady brak konieczności zaistnienia jakichkolwiek konkretnych okoliczności dla jego wykonania oraz brak obowiązku uzasadniania odstąpienia. Odstąpienie dokonane po ustaniu łączącego strony stosunku pracy w każdym przypadku rodzić będzie po stronie pracownika „stan niepewności”, co spowoduje, że utożsamienie - jak błędnie uczynił to Sąd Okręgowy - tego „stanu” z „zasadą ochrony praw pracownika” zawsze doprowadzi do uznania takiego zastrzeżenia za niedopuszczalne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona w części uwzględniającej przez Sąd drugiej instancji roszczenie odszkodowawcze powoda w oparciu o przepis art. 405 k.c. Zgodnie z tym przepisem kto bez podstawy prawnej uzyskał korzyść majątkową kosztem innej osoby, obowiązany jest do wydania korzyści w naturze, a gdyby to było niemożliwe, do zwrotu jej wartości. Sąd Okręgowy uznał, że skarżący - w myśl art. 31 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176 ze zm.) - był obowiązany jako płatnik obliczyć i pobrać zaliczki na podatek należny od uzyskanego przez powoda w 2004 r. przychodu z tytułu odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji, gdyż umowa ta nie wskazywała w sposób precyzyjny, że obowiązek zapłacenia podatku od kwoty odszkodowania obciąża powoda, który w ten sposób przejmuje ustawowy obowiązek nałożony na pracodawcę. W tej sytuacji należy stosować ogólnie obowiązujące przepisy prawa podatkowego i przyjąć, że podatek dochodowy od wypłaconego powodowi odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji powinna zapłacić strona pozwana od uzgodnionej w umowie o zakazie konkurencji kwoty netto. Naruszenie przez pozwaną Spółkę jej ustawowego obowiązku oznacza, że ustalona w umowie i wypłacona powodowi kwota odszkodowania była kwotą netto. Uiszczenie przez powoda podatku od tej kwoty spowodowało po jego stronie szkodę a po stronie pracodawcy bezpodstawne wzbogacenie jego kosztem.

Ze stanowiskiem tym nie można się zgodzić z następujących względów. Uregulowana w art. 101² k.p. umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy, gdyż pozostaje w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy wynikającym z tego, że zawierana jest przez podmioty stosunku pracy, zakaz konkurencji wynika z rodzaju świadczonej przez pracownika pracy, a minimalny poziom odszkodowania ustalany jest w odniesieniu do wynagrodzenia pobranego przez pracownika w okresie zatrudnienia. Odszkodowanie, o którym stanowią przepisy art. 101² § 2 i 3 k.p. nie jest uzależnione od powstania jakiegokolwiek szkody w ujęciu prawa cywilnego i jest świadczeniem o charakterze bardziej zbliżonym do wynagrodzenia, nosząc w sobie elementy zarówno gwarancyjne jak i rekompensacyjne, ale w oderwaniu od szkody, jej istnienia i przyczyny (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155 oraz wyroki z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 59, z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14,

poz. 239 i I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241 oraz z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 336). Skoro więc klauzula konkurencyjna jest umownym stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy, do którego tylko w kwestiach nieuregulowanych w Kodeksie pracy stosuje się przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.), to dla treści tego stosunku nie mają bezpośrednio znaczenia prawa i obowiązki wynikające z innych stosunków prawnych, łączących strony z innymi podmiotami na podstawie szczególnych przepisów prawnych.

Stosownie do art. 11 ust. 1 powołanej wyżej ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych przychodami są otrzymane lub postawione do dyspozycji podatnika w roku kalendarzowym pieniądze i wartości pieniężne oraz wartość otrzymanych świadczeń w naturze i innych nieodpłatnych świadczeń. Zgodnie z art. 12 ust. 1 ustawy za przychody ze stosunku pracy uważa się wszelkiego rodzaju wypłaty pieniężne oraz wartość pieniężną świadczeń w naturze bądź ich ekwiwalenty, bez względu na źródło finansowania tych wypłat i świadczeń, a w szczególności: wynagrodzenia zasadnicze, wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, różnego rodzaju dodatki, nagrody, ekwiwalenty za niewykorzystany urlop i wszelkie inne kwoty niezależnie od tego, czy ich wysokość została z góry ustalona, a ponadto świadczenia pieniężne ponoszone za pracownika, jak również wartość innych nieodpłatnych świadczeń lub świadczeń częściowo odpłatnych. Od tak rozumianych przychodów pracodawca (płatnik) ma obowiązek odliczyć i pobrać zaliczkę na podatek (art. 31 ustawy). Nie oznacza to jednak, że pracodawca realizując ten obowiązek zwalnia się w ten sposób ze swojego długu wobec Skarbu Państwa. Jest to bowiem dług pracownika (podatnika), z którego zostaje on zwolniony w takiej części, w jakiej pracodawca (płatnik) - wykonując ustawowy obowiązek i kompetencje - dokonuje pobrania podatku i przekazania go do Skarbu Państwa, realizując w ten sposób zobowiązanie podatkowe pracownika (art. 45 ust. 4 ustawy) i w konsekwencji zwalniając się wobec niego w tej części z długu wynikającego ze zobowiązania do wypłaty przysługującego świadczenia (w tym przypadku odszkodowania) w pełnej wysokości. Jeżeli pracodawca obowiązku wynikającego z art. 31 ustawy nie wykona i wypłaci pracownikowi należną kwotę bez dokonania odliczeń podatku, nie powoduje to powstania po stronie pracodawcy długu wobec Skarbu Państwa. Zapłata w tej części podatku przez pracownika jest bowiem realizacją jego własnego obowiązku podatkowego. Tak samo dzieje się, gdy pracodawca - wbrew nałożonemu przez przepisy prawa podatkowego obowiązkowi - nie dokonuje odliczeń na cele podatkowe i nie wypłaca

pracownikowi tej części świadczenia, lecz zachowuje ją dla siebie. W takiej bowiem sytuacji obowiązek podatkowy nadal obciąża pracownika jako podatnika, natomiast pracodawca staje się wobec niego dłużnikiem w zakresie świadczenia należnego w pełnej wysokości. Jest tak dlatego, że ustalone na podstawie określonej w art. 101² § 1 k.p. umowy o zakazie konkurencji odszkodowanie, podobnie jak ustalone w umowie o pracę wynagrodzenie za pracę, jest zawsze świadczeniem należnym pracownikowi w pełnej wysokości (w całości) i w tym sensie brutto. Z przepisów ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych wynika jedynie obowiązek pracodawcy pobrania od należnego pracownikowi świadczenia, jako elementu przychodu ze stosunku pracy, zaliczki na poczet podatku dochodowego, którego zapłata w całości obciąża pracownika. Taki sposób regulowania należności publicznoprawnych ma jedynie techniczno-prawną doniosłość i nie wpływa na kwalifikację prawnego charakteru należnego pracownikowi świadczenia (por. także uchwały Sądu Najwyższego z dnia 20 września 1990 r., III PZP 14/90, OSNCP 1991 nr 2-3, poz. 29, z dnia 7 sierpnia 2001 r., III ZP 13/01, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 35 i z dnia 19 września 2002 r., III PZP 18/02, OSNP 2003 nr 9, poz. 214 oraz wyrok z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 55/98, OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 278). Na marginesie należy zauważyć, że - jak wynika z poczynionych w sprawie przez Sąd Okręgowy ustaleń - odszkodowanie powoda zostało ustalone w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę, które zawsze określone jest w wysokości brutto i miało wynosić 25% tego wynagrodzenia sprzed ustania stosunku pracy.

Podstawą zobowiązania byłego pracodawcy do wypłaty pracownikowi odszkodowania jest zawarta między stronami umowa o zakazie konkurencji, mająca charakter umowy odpłatnej, terminowej i wzajemnej. Jeżeli zatem strony tej umowy ustaliły należne odszkodowanie w wysokości wyższej, niż określona na piśmie i wypłacona, pracownikowi przysługuje wierzytelność wynikająca z umowy i może on dochodzić tylko tej wierzytelności w ramach roszczenia o wykonanie zobowiązania umownego. Powodowi przysługiwało zatem roszczenie o wykonanie wynikającego z umowy o zakazie konkurencji zobowiązania w całości (zapłaty różnicy pomiędzy odszkodowaniem umówionym, czyli postawionym do jego dyspozycji a wypłaconym), a nie roszczenie odszkodowawcze mające rekompensować poniesiony przez niego uszczerbek majątkowy wskutek wykonania własnego zobowiązania podatkowego. Zastosowane w sprawie przez Sąd drugiej instancji przepisy o bezpodstawnym wzbogaceniu należy uwzględniać co do zasady wówczas, gdy brak jest innego

środka prawnego umożliwiającego przywrócenie równowagi majątkowej naruszonej bez prawnego uzasadnienia. Oznacza to również, że konstruowanie roszczeń z tytułu bezpodstawnego wzbogacenia wewnątrz umownych i obowiązujących strony stosunków zobowiązaniowych jest wyłączone (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 1995 r., III CZP 46/95, OSNC 1995 nr 7-8, poz. 114 oraz wyroki z dnia 12 marca 1998 r., I CKN 522/97, OSNC 1998 nr 11, poz. 176 i z dnia 14 stycznia 2004 r., I CK 42/03, niepublikowany).

Nieusprawiedliwiona jest natomiast skarga kasacyjna w części kwestionującej uznanie przez Sąd Okręgowy za nieskuteczne wykonania przez skarżącego zastrzeżonego w łączącej strony umowie o zakazie konkurencji prawa odstąpienia. Przepisy o zakazie konkurencji zostały ustanowione w celu ochrony interesów pracodawcy. Jednakże zakaz ten stanowi istotną uciążliwość dla pracownika w postaci ograniczenia możliwości osiągnięcia dochodów z prowadzonej działalności gospodarczej lub zarobkowania z tytułu zatrudnienia oraz ograniczenia kariery i rozwoju zawodowego. W związku z tym Kodeks pracy zawiera przepisy ochronne zapewniające byłemu pracownikowi stosowną rekompensatę (art. 101² § 1-3), realizującą się w szczególności w obowiązku precyzyjnego określenia czasu trwania (okresu obowiązywania) zakazu konkurencji, w którym pracownikowi będzie przysługiwało ustalone w umowie odszkodowanie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że zamierzając osiągnąć skutek w postaci zwolnienia z obowiązku wypłaty odszkodowania pracodawca musi zawrzeć z byłym pracownikiem stosowne porozumienie rozwiązujące umowę o zakazie konkurencji. Strony mogą także w umowie o zakazie konkurencji przewidzieć możliwość jej rozwiązania przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta, na przykład w drodze wypowiedzenia albo w razie ziszczenia się warunku rozwiązującego, przykładowo przez zawarcie w umowie postanowienia, że zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji, spowodowane ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, wywoła skutek w postaci wygaśnięcia umowy lub zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami. Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może również zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej, o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Dotyczy to w każdym razie sytuacji, kiedy wykonanie prawa odstąpienia zostało ograniczone do momentu rozwiązania stosunku pracy, w takim bowiem przypadku realizacja wzajemnych zobowiązań wynikających z umowy nie została jeszcze rozpoczęta (por. między innymi powołaną wyżej uchwałę z dnia 11 kwietnia 2001 r.

III ZP 7/01 i wyroki z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02 i I PK 16/02 oraz wyroki z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 59 i z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5). W powołanych orzeczeniach podkreśla się przy tym, że - wobec ochronnej funkcji przepisów art. 101² § 1-3 k.p. - warunki umowy o zakazie konkurencji nie mogą być tak ustalone, aby umożliwiły pracodawcy w każdej dogodnej dla niego chwili i bez wskazywania jakiegokolwiek powodu doprowadzenie swoim jednostronnym oświadczeniem do ustania obowiązywania umowy i uwolnienia się od zapłaty odszkodowania. Taka sytuacja pozostawia bowiem pracownika w czasie trwania umowy w stanie ciągłej niepewności i pozbawia go możliwości przygotowania się do podjęcia jakiegokolwiek działalności zarobkowej. Warunki i podstawy realizacji przez pracodawcę takiego uprawnienia muszą być zatem przez strony wyraźnie określone w postanowieniach umowy.

Zgodnie z art. 395 § 1 k.c., dla skuteczności umownego prawa odstąpienia jest wymagane oznaczenie terminu, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z prawa odstąpienia oraz określenie, czy prawo to przysługuje obydwu stronom czy tylko jednej. Wymaganie oznaczenia terminu obwarowane jest z mocy art. 58 k.c. sankcją nieważności, gdyż zastrzeżenie prawa odstąpienia wprowadza do umowy element niepewności, czy uprawniony wykorzysta przysługujące mu prawo odstąpienia, a w konsekwencji niepewności co do trwałości skutków umowy albo trwałości samego stosunku umownego. Oczywiście jest, że niepewność ta nie może być bezterminowa, skoro stosownie do art. 395 § 2 k.c. odstąpienie ma moc wsteczną, powodując uznanie umowy za niezawartą, a w konsekwencji powrót do stanu, jaki istniał przed jej zawarciem (skutek *ex tunc*). Ma to znaczenie tym większe, że odstąpienie od umowy, jeśli nie jest uzależnione od ziszczenia się określonego warunku, nie wymaga uzasadnienia, a uprawniony ma pełną swobodę dokonania odstąpienia.

Bezprzedmiotowe są czynione w skardze kasacyjnej rozważania, że określenie, iż prawo odstąpienia przysługiwać będzie w każdym czasie podczas obowiązywania umowy o zakazie konkurencji, jest oznaczeniem terminu, o którym mowa w art. 395 § 1 k.c. Zastrzeżone w zdaniu trzecim art. 5 umowy prawo odstąpienia nie przewiduje bowiem jakiegokolwiek terminu, w którym może zostać wykonane. Sam fakt zawarcia umowy o zakazie konkurencji na okres 24 miesięcy nie jest równoznaczny z oznaczeniem takiego właśnie terminu prawa odstąpienia, gdyż termin odstąpienia może być tak ustalony, że przypada bądź przed wykonaniem umowy, bądź po jej częściowym a nawet całkowitym wykonaniu. Wskazane w skardze kasacyjnej

oznaczenie terminu „w każdym czasie podczas obowiązywania umowy” odnosi się jednoznacznie nie do przysługującego obydwu stronom umowy o zakazie konkurencji prawa odstąpienia, lecz do przysługującego wyłącznie pracodawcy uprawnienia do wcześniejszego rozwiązania umowy (w trakcie jej obowiązywania) poprzez zwolnienie pracownika z określonych w umowie obowiązków i odpowiadającego mu zwolnienia się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania oraz zmiany warunków umowy w czasie jej trwania przez zwolnienie pracownika z niektórych obowiązków określonych w umowie skutkujące częściowym zwolnieniem się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odpowiedniej kwoty odszkodowania (zdanie pierwsze i drugie art. 5 umowy). W rezultacie za prawidłowe należało uznać stanowisko Sądu Okręgowego, że zastrzeżenie prawa odstąpienia w umowie o zakazie konkurencji z dnia 30 kwietnia 2004 r. dotknięte było nieważnością z powodu braku określenia terminu do wykonania tego prawa, a w konsekwencji nieskuteczne, co powoduje, że zaskarżony wyrok w omawianym zakresie odpowiada prawu.

Z powyższych względów na podstawie art. 398¹⁴ i art. 398¹⁶ k.p.c. oraz art. 100 i art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====