

Wyrok z dnia 18 grudnia 2006 r.

II PK 95/06

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) dotyczy czasu po definitywnym ustaniu stosunku pracy. Za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, odszkodowania przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przysługuje, jeżeli zatrudnienie jest nieprzerwanie kontynuowane, choćby doszło do zmiany treści stosunku pracy.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 18 grudnia 2006 r. sprawy z powództwa Jana R. przeciwko Telekomunikacji Polskiej SA w W. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 27 października 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punktach I, III i IV i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Jan R. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Telekomunikacji Polskiej SA kwoty 268.000 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 4 stycznia 2005 r. [...] uwzględnił powództwo do kwoty po 11.025 zł miesięcznie za okres od maja do grudnia 2002 r., a w pozostałej części powództwo oddalił. Sąd Okręgowy ustalił, że od 1 października 2000 r. do 31 grudnia 2001 r. powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku dyrektora pionu samodzielnych jednostek

organizacyjnych TP SA w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 20 czerwca 2001 r. Telekomunikacja Polska SA zawarła z powodem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z uwagi na fakt, że powód w okresie zatrudnienia na tym stanowisku miał dostęp do informacji, których ujawnienie mogłoby narazić Spółkę na szkodę. Zgodnie z § 1 umowy o zakazie konkurencji, w okresie 12 miesięcy od ustania stosunku pracy powód został zobowiązany do powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec Spółki, a także od świadczenia pracy - niezależnie od jej podstawy prawnej - na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność. W umowie ustalono, że działalność konkurencyjną wobec Spółki prowadzą podmioty, których przedmiot działalności pokrywa się w całości lub w części ze statutowym przedmiotem działalności Spółki. W zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w okresie 12 miesięcy od ustania stosunku pracy powodowi, zgodnie z umową, miało przysługiwać odszkodowanie, płatne w ratach miesięcznych, w wysokości 90% wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Umowa o zakazie konkurencji obowiązywała do 31 grudnia 2002 r. Okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy został skrócony - w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pozwaną - do 8 miesięcy. W okresie od 1 stycznia 2002 r. do 28 lutego 2002 r. oraz od 1 marca 2002 r. do 30 kwietnia 2002 r. powód był zatrudniony na stanowisku doradcy członka zarządu TP SA na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 1.000 zł. W dniu 6 lutego 2002 r. powód jako doradca członka zarządu TP SA zawarł umowę z TP SA w sprawie ustanowienia zakazu zatrudnienia lub działalności, w tym zatrudnienia lub działalności konkurencyjnej wobec TP SA, w okresie zatrudnienia na tym stanowisku. W 2002 r. powód składał pozwanej oświadczenia w postaci pism przesyłanych faksem, że nie prowadzi wobec niej działalności konkurencyjnej. Bez tych oświadczeń nie doszłoby do żadnych wypłat odszkodowania.

Za bezsporne Sąd przyjął, że pozwana Spółka wypłaciła powodowi tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej osiem miesięcznych rat - od maja 2002 r. do grudnia 2002 r. - po 900 zł każda. Ponadto, że od 1 stycznia 2002 r. powód został zatrudniony w TP S. Spółce z o.o. z siedzibą w G. na stanowisku prezesa zarządu. Działalność ta nie miała charakteru konkurencyjnego wobec pozwanej Spółki. W dniu 28 lutego 2002 r. powód podpisał także ze spółką TP S. umowę o zakazie konkurencji. Pozwana TP SA posiada w niej

100% udziałów i to była rzeczywista przyczyna, dla której pozwana zakwestionowała prawo powoda do odszkodowania.

Sąd Okręgowy uznał, że strony różniły się tylko w ocenie skutków prawnych niespornych faktów, a w szczególności co do wysokości należnego powodowi odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, mianowicie co do tego, od jakiej podstawy to odszkodowanie powinno być naliczane: czy od miesięcznego wynagrodzenia dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych (na tym stanowisku powód zarabiał 25.500 zł miesięcznie), czy od miesięcznego wynagrodzenia na stanowisku doradcy członka zarządu TP SA (na tym stanowisku powód zarabiał 1.000 zł miesięcznie) i za jaki okres (od stycznia 2002 r., jak chciał powód, czy od maja 2002 r., jak przyjęła pozwana).

Na podstawie dokonanych ustaleń Sąd Okręgowy ocenił, że powództwo jest uzasadnione jedynie częściowo. Skoro pozwana Spółka zawarła z powodem 20 czerwca 2001 r. umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to w okresie 12 miesięcy od ustania stosunku pracy powód był obowiązany do powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec Spółki, a także od świadczenia pracy, niezależnie od jej podstawy prawnej, na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność. Zgodnie z § 2 tej umowy w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w okresie 12 miesięcy od ustania stosunku pracy powodowi miało przysługiwać odszkodowanie, płatne w miesięcznych ratach, w wysokości 90% wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to powinno być płacone z dołu w terminach wypłaty wynagrodzenia za pracę. Za nietrafny Sąd uznał zarzut powoda, że umowa z 20 czerwca 2001 r. o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy była związana z umową o pracę na stanowisku dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych TP SA. Umowa ta nie określała bowiem stanowiska pracy, z jakim jest związana, a zatem dotyczyła pracy powoda w TP SA w ogólności (na wszystkich stanowiskach). Odnosiła się ona do czasu po ustaniu stosunku pracy, co nastąpiło dopiero 30 kwietnia 2002 r., gdy powód przestał pracować na stanowisku doradcy członka zarządu TP SA.

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że pozwana TP SA mogła zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z każdym swoim pracownikiem. Pozwalają jej na to zarówno przepisy Kodeksu pracy, jak również uchwała [...] zarządu TP SA z 11 kwietnia 2001 r. w sprawie zasad zawierania z pracownikami TP SA

umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Do uprawnień pracodawcy należy decyzja, którego pracownika uznać za osobę mającą dostęp do istotnych informacji i dokumentów, z którym zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, na jaki czas zawrzeć umowę oraz jak określić kwotę odszkodowania, byleby była zgodna z minimalną stawką określoną w art. 101² § 3 k.p. Pozwana mogła zawrzeć taką umowę z każdym pracownikiem, który posiadał z jej punktu widzenia dostęp do istotnych informacji. Taką osobą mógł być również doradca członka zarządu. Umowa o zakazie konkurencji została zawarta przez strony 20 czerwca 2001 r. i zgodnie z § 1 tej umowy w okresie 12 miesięcy od ustania stosunku pracy powód był zobowiązany do powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pozwanej Spółki, co dotyczyło jego stosunku pracy w TP SA. Sąd uznał, że pozwana nie miała potrzeby zawierania z powodem kolejnej umowy o zakazie konkurencji, kiedy był już zatrudniony na stanowisku doradcy członka zarządu.

Umowa określała wysokość odszkodowania należnego powodowi po ustaniu stosunku pracy (§ 2 ust. 1 umowy). Powód do 31 grudnia 2001 r. osiągał wynagrodzenie w kwocie 25.500 zł, natomiast w okresie od 1 stycznia 2002 r. do 30 kwietnia 2004 r. w kwocie 1.000 zł. Uwzględniając treść art. 172 k.p. Sąd wyliczył, że przy 12-miesięcznym okresie rozliczeniowym przeciętne wynagrodzenie powoda wyniosło 17.333,33 zł miesięcznie ($8 \times 25.500 \text{ zł} + 4 \times 1.000 \text{ zł} = 208.000 \text{ zł} : 12 = 17.333,33 \text{ zł}$). Zgodnie z § 2 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości 90% wynagrodzenia obliczanego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a więc 15.600 zł ($17.333,33 \text{ zł} \times 90\%$). Natomiast przy 8-miesięcznym okresie rozliczeniowym średnie wynagrodzenie powoda wyniosło 13.250 zł ($4 \times 25.500 \text{ zł} + 4 \times 1.000 \text{ zł} = 106.000 \text{ zł} : 8 = 13.250 \text{ zł}$), a 90% tak wyliczonej kwoty stanowiło 11.925 zł. Tę ostatnią kwotę Sąd Okręgowy przyjął do dalszych wyliczeń odszkodowania.

Biorąc pod uwagę treść art. 101² § 3 k.p. Sąd Okręgowy stwierdził, że powód z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie mógł otrzymać kwoty niższej niż 3.312,50 zł ($13.250 \text{ zł} \times 0,25$). Jednocześnie, skoro pozwana wypłaciła powodowi w 2002 r. tytułem odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej osiem miesięcznych rat po 900 zł każda, to od wyliczonego odszkodowania (odniesionego do średniego miesięcznego wynagrodzenia), wynoszącego 11.925 zł, należało, według Sądu, odjąć wypłaconą kwotę 900 zł. Pozwana powinna

zatem wypłacić powodowi 8 miesięcznych rat po 11.025 zł każda. Sąd zasądził na rzecz powoda osiem kwot po 11.025 zł za okres od maja do grudnia 2002 r. z odsetkami, oddalając powództwo w pozostałej części (powód domagał się odszkodowania w kwocie po 22.950 zł miesięcznie za dwanaście miesięcy od stycznia do grudnia 2002 r.)

Za nietrafny Sąd uznał zarzut pozwanej, że skoro po rozwiązaniu z nią stosunku pracy powód podjął pracę w Spółce, w której TP SA była w 100% udziałowcem, to niezależnie od postanowień umowy o zakazie konkurencji społecznie nieuzasadnione byłoby płacenie dodatkowo powodowi wysokiego odszkodowania za czas pracy w innej spółce Grupy Kapitałowej TP. W ocenie Sądu nie była to bowiem ze strony powoda działalność konkurencyjna wobec pozwanej i dlatego należało mu się odszkodowanie zgodnie z § 2 ust. 1 umowy z 20 czerwca 2001 r. o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyły obie strony.

Powód - w części oddalającej powództwo, co do kwoty 180.000 zł, zarzucając naruszenie prawa materialnego polegające na błędnej wykładni § 2 ust. 1 umowy stron z 20 czerwca 2001 r., przez przyjęcie, że użyte przez strony sformułowanie „ustanie stosunku pracy” odnosi się do całego zatrudnienia powoda w TP SA, a nie tylko do zatrudnienia na stanowisku dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych TP SA. Apelujący zarzucił ponadto, że sprzecznie z materiałem dowodowym przyjęto, iż nie przysługuje mu odszkodowanie za pierwsze cztery miesiące 2002 r., a także błędnie ustalono wysokość wynagrodzenia za pracę, stanowiącego podstawę wyliczenia odszkodowania, które powinno wynosić 22.950 zł zamiast 11.025 zł. Powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na jego rzecz kwot po 22.950 zł za 12 miesięcy 2002 r.

Strona pozwana zaskarżyła wyrok w części uwzględniającej powództwo, wnosząc o jego zmianę i oddalenie powództwa w całości. Zarzuciła naruszenie art. 101² k.p. oraz § 7 i § 8 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm.), a także naruszenie art. 8 k.p. oraz dokonanie ustaleń sprzecznych z materiałem dowodowym. Zdaniem strony pozwanej, skoro wynagrodzenie powoda na 30 kwietnia 2002 r. wynosiło 1.000 zł miesięcznie, to zgodnie z § 7 i 8 rozporządzenia MPiPS z 8 stycznia 1997 r. za podstawę obliczeń

odszkodowania należało przyjąć kwotę 1.000 zł jako wynagrodzenie otrzymywane przez powoda przez ostatnie 3 miesiące zatrudnienia u strony pozwanej, a nie odnosić się do wynagrodzenia z ostatnich 12 miesięcy. Wypłacenie powodowi dodatkowego odszkodowania - ponad kwoty po 900 zł za 8 miesięcy - pozostawałoby w sprzeczności z zasadą słuszności i stanowiłoby nadużycie prawa podmiotowego przez powoda. Został on bowiem bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy z TP SA zatrudniony w spółce - córce z wysokim wynagrodzeniem i zawarciem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W tym samym czasie pracował w TP SA i nie miał żadnej potrzeby szukania pracy u konkurencji. Od 1 stycznia 2002 r. powód został zatrudniony w TP S. Spółce z o.o. z siedzibą w G. na stanowisku prezesa zarządu i równocześnie od 1 stycznia do 30 kwietnia 2002 r. był doradcą członka zarządu TP SA. Strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji powoda, podnosząc, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta z powodem nie określała stanowiska pracy, jakiego dotyczyła - posługiwała się tylko pojęciem ustania stosunku pracy, co nastąpiło 30 kwietnia 2002 r.; na tę datę powód otrzymywał tytułem wynagrodzenia 1.000 zł miesięcznie i tyle też wynosiło jego wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 27 października 2005 r. [...] na skutek uwzględnienia apelacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej Telekomunikacji Polskiej SA w W. na rzecz powoda Jana R. po 22.950 zł z ustawowymi odsetkami za okres od stycznia do kwietnia 2002 r. (łącznie za cztery miesiące) oraz po 22.050 zł z ustawowymi odsetkami za okres od maja do grudnia 2002 r. (łącznie za osiem miesięcy) (punkt I). Ponadto oddalił apelację powoda w pozostałej części (punkt II) i apelację strony pozwanej w całości (punkt III) oraz orzekł o kosztach procesu (punkt IV). Sąd Apelacyjny uznał, że apelacja powoda jest niemal w całości uzasadniona, zaś apelacja strony pozwanej jest w całości nieuzasadniona. Stan faktyczny ustalony przez Sąd Okręgowy jest w istocie bezsporny. Strony zawarły 20 czerwca 2000 r. umowę o pracę, na mocy której powód został zatrudniony na stanowisku dyrektora do spraw samodzielnych jednostek organizacyjnych, a także umowę o zakazie konkurencji i podejmowania dodatkowego zatrudnienia w okresie zatrudnienia. Zgodnie z kolejną umową o pracę z 31 października 2000 r. powód objął stanowisko dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych TP SA za wynagrodzeniem 25.500 zł miesięcznie, z prawem do rocznej premii zada-

niowej. Było to zatrudnienie w pełnym wymiarze na czas nieokreślony. W dniu 11 kwietnia 2001 r. zarząd TP SA podjął uchwałę [...] w sprawie zasad zawierania z pracownikami TP SA umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Uchwała ta precyzowała między innymi krąg pracowników, których umowy takie mogą dotyczyć, sytuacje, w jakich należy je zawierać oraz zasady ich zawierania. Uchwała różnicowała bowiem, w zależności od usytuowania pracownika w hierarchii służbowej, pułap odszkodowania, maksymalną długość okresu trwania zakazu oraz długość okresu ewentualnego wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Dyrektorowi pionu TP SA można było zaproponować nie dłuższy niż dwunastomiesięczny okres obowiązywania zakazu konkurencji za odszkodowaniem nie wyższym niż 90% wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Okres wypowiedzenia takiej umowy miał wynosić 3 miesiące. Natomiast w odniesieniu do doradców członków zarządu przewidywany uchwałą okres trwania umowy mógł wynosić maksymalnie 9 miesięcy, odszkodowanie sięgać 75% wynagrodzenia, a okres wypowiedzenia miał wynosić 2 miesiące.

Na podstawie tej uchwały zarządu strony zawarły 20 czerwca 2001 r. umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powód zobowiązał się, że w okresie 12 miesięcy od ustania stosunku pracy powstrzyma się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pozwanej i z tego tytułu otrzyma odszkodowanie w wysokości 90% wynagrodzenia w ratach miesięcznych płatnych z dołu w terminach wypłaty wynagrodzenia za pracę, pod warunkiem złożenia oświadczenia o przestrzeganiu zakazu. Uzgodniono też możliwość wypowiedzenia umowy przez TP SA za 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia. W § 7 umowy strony przewidziały, że „przy interpretacji umowy należy brać pod uwagę zgodny zamiar stron w momencie jej zawierania, cel umowy, słuszne interesy stron, a także obyczaje powszechnie respektowane w dziedzinie regulowanej umową”. Umowę z 20 czerwca 2001 r. o zakazie konkurencji w imieniu pozwanej Spółki podpisali dwaj członkowie zarządu; przesłuchani w charakterze świadków przed Sądem Apelacyjnym zgodnie zeznali, że umowa, jaką zawarli z powodem, została zawarta z nim jako dyrektorem pionu, co miało zabezpieczyć interesy TP SA w przyszłości. Obaj świadkowie byli zdania, że w przypadku zmiany sytuacji pracowniczej powoda możliwe było zmodyfikowanie tej umowy. Pamiętali też przypadki, gdy pracownik po odejściu ze stanowiska otrzymywał odszkodowanie z klauzuli konkurencyjnej, a równocześnie nadal pracował w TP SA, a następnie w spółce-córcie.

Oceniając zgromadzone dowody Sąd Apelacyjny doszedł do przekonania, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta 20 czerwca 2001 r. dotyczyła zajmowanego przez powoda stanowiska dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych, co oznacza, że fakt dalszego zatrudnienia powoda w TP SA po 1 stycznia 2002 r. nie wpływał na wzajemne zobowiązania stron z niej płynące. Za takim poglądem przemawia dodatkowo okoliczność, że strona pozwana uznała za potrzebne zawarcie z powodem 6 lutego 2002 r. umowy o zakazie konkurencji i podejmowania dodatkowego zatrudnienia w okresie zatrudnienia na stanowisku doradcy członka zarządu. Uważała zatem, że nowe stanowisko powoda wymaga nowych regulacji w kwestii zakazu konkurencji, tym bardziej, że poprzedni stosunek pracy ustał za porozumieniem stron 31 grudnia 2001 r.

Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji uprościł problem przyjmując, że umowa o zakazie konkurencji z 20 czerwca 2001 r. dotyczyła ustania stosunku pracy powoda w TP SA w ogóle, interpretując ją zgodnie z dosłownym brzmieniem. Nie rozważył natomiast ani znaczenia tej umowy, ani jej warunków, a także zupełnie oderwał swe rozważania i oceny od faktu, że 31 grudnia 2001 r. stosunek pracy powoda na dotychczasowym (dyrektorskim) stanowisku ustał. Stwierdzenie, że po tej dacie strona pozwana nie miała potrzeby zawierania z powodem nowej umowy o zakazie konkurencji jest pozbawione logicznego związku z tymi okolicznościami i jawi się jako zupełnie dowolne na tle zebranych w sprawie dowodów, ocenionych według kryteriów wynikających z art. 65 k.c. Dlatego Sąd Apelacyjny uznał racje powoda, który twierdził, że wobec rozwiązania umowy o pracę na stanowisku dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych TP SA z końcem grudnia 2001 r., przez cały 2002 r. powinien co miesiąc otrzymywać umówione odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Sąd podzielił również stanowisko powoda, że fakt jego zatrudnienia od 1 stycznia 2002 r., zarówno w TP SA na stanowisku doradcy członka zarządu, jak i w TP S. Spółce z o.o. w G., w której TP SA miała 100% udziałów, nie może wpływać na zasady rozliczeń między stronami.

W postępowaniu apelacyjnym ustalono, że wynagrodzenie powoda, wyliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, na 31 grudnia 2001 r. wynosiło 29.707 zł miesięcznie. Powód do rozliczeń przyjął kwotę 25.500 zł miesięcznie, co oznacza, że 90% tej sumy wynosi 22.950 zł. Taką kwotę powinien otrzymać tytułem spornego odszkodowania przez 12

miesiący 2002 r. Od maja do grudnia 2002 r. strona pozwana wypłacała powodowi tytułem odszkodowania po 900 zł miesięcznie. O tę kwotę należało pomniejszyć odszkodowanie za ten okres, co uzasadniało zasądzenie za tę część roku (osiem miesięcy) po 22.050 zł miesięcznie.

Odnosząc się do apelacji strony pozwanej, Sąd Apelacyjny stwierdził, że chybiony jest zarzut naruszenia art. 8 k.p. Pozwana łączyła ten zarzut z faktem zatrudnienia powoda po 1 stycznia 2002 r. jednocześnie w TP SA i w TP S. Spółce z o.o. w G., w której TP SA jest jedynym wspólnikiem. W obu tych spółkach powód uzyskiwał dochody w postaci wynagrodzenia za świadczoną pracę. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, strona pozwana miała możliwość negocjowania z powodem kwestii wysokości odszkodowania wypłacanego po 1 stycznia 2002 r. w związku z zatrudnieniem go na innym stanowisku oraz w innej spółce wchodzącej w skład Grupy Kapitałowej TP. Ponadto sytuacja powoda nie stanowiła precedensu. Nie było zatem rzeczywistych przesłanek, które nakazywałyby potraktowanie powoda w sposób odmienny od innych pracowników, skoro tak znaczący podmiot jak TP SA, dysponujący fachową obsługą prawną, zgodził się *de facto* na taką sytuację, a co do zasady uważał, że zawarta z powodem umowa o zakazie konkurencji wymaga kontynuacji do 31 grudnia 2002 r. Strona pozwana w swej apelacji nie sprecyzowała, na czym miałyby w przypadku uwzględnienia powództwa polegać nadużycie prawa przez powoda, ani też co oznacza w jej pojęciu zasada słuszności i jakie jest jej uzasadnienie prawne. Nie da się bowiem zaprzeczyć, że wynagrodzenie otrzymywane przez powoda w 2002 r. było ekwiwalentem za świadczoną pracę. Powoływanie się przez stronę pozwaną w postępowaniu apelacyjnym na umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z innymi pracownikami jest w tym kontekście bez znaczenia.

Powyższy wyrok zaskarżył w całości skargą kasacyjną pełnomocnik strony pozwanej. Jako podstawy skargi kasacyjnej wskazano: 1) naruszenie prawa materialnego, mianowicie: a) art. 101² k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie obowiązku wypłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez pozwaną Spółkę, niebędącą pracodawcą powoda, w czasie trwania stosunku pracy w określonej jednostce będącej pracodawcą istniejącym jedynie w strukturze organizacyjnej pozwanej Telekomunikacji Polskiej SA; b) błędną wykładnię § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.

Nr 2 poz. 14 ze zm.) w związku z § 2 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z 20 czerwca 2001 r., w związku z ustaleniem w umowie należnego powodowi odszkodowania w wysokości 90% wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a nie 90% wynagrodzenia obowiązującego w dacie zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy; c) błędną wykładnię art. 3 k.p. co do określenia pracodawcy i jego obowiązków w sytuacji, gdy umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarła z powodem spółka Telekomunikacja Polska SA a nie pracodawca, z którym powód miał zawartą umowę o pracę, zaś umowa dotyczyła stosunku pracy istniejącego u jakiegokolwiek pracodawcy funkcjonującego w pozwanej Spółce; 2) naruszenie prawa procesowego, art. 233 § 1 k.p.c., wskutek dokonania wadliwych ustaleń zakresu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, błędnego ustalenia co do postanowień umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz co do struktury organizacyjnej pozwanej, które to ustalenia miały istotny wpływ na rozstrzygnięcie i uwzględnienie roszczenia powoda dotyczącego wypłaty odszkodowania, także w zakresie wyliczenia wysokości tego odszkodowania.

Pełnomocnik strony skarżącej wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na to, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne oraz istnieje potrzeba dokonania wykładni przepisów prawa budzących wątpliwości. Według pełnomocnika strony pozwanej naruszenie przepisów procesowych oraz błędna wykładnia prawa materialnego mają doniosłe znaczenie dla praktyki sądowej, w szczególności przy ustaleniu prawa do odszkodowania pracownika z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jeszcze w czasie trwania stosunku pracy u tego samego pracodawcy, w tym w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ze spółką prawa handlowego, która nie była pracodawcą powoda w rozumieniu art. 3 k.p. Rozstrzygnięcie przedstawionej problematyki przez Sąd Najwyższy pozwoli, zdaniem skarżącej, na wyeliminowanie rozbieżności i wątpliwości w orzecznictwie sądowym i prawidłowe ustalenie wysokości odszkodowania przysługującego pracownikowi. Ważne jest także ustalenie przez Sąd Najwyższy zasady liczenia odszkodowania w przypadku zmiany treści stosunku pracy i zawarcia kolejnej umowy o pracę dokonanych po zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ale przede wszystkim ustalenie zasady co do wypłaty odszkodowania pomimo trwania stosunku pracy u danego pracodawcy. Skarżący

wniósł o uwzględnienie skargi kasacyjnej i uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz zmianę zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego i Sądu Okręgowego oraz oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o uwzględnienie skargi kasacyjnej i uchylenie zaskarżonego orzeczenia w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd Apelacyjny lub przez Sąd Okręgowy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona. Sąd Najwyższy nie rozważał zasadności zarzutu naruszenia zaskarżonym wyrokiem art. 233 § 1 k.p.c. „wskutek dokonania wadliwych ustaleń faktycznych”. Przepis ten jednoznacznie reguluje kwestię oceny wiarygodności i mocy dowodów, a tymczasem - zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. - podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów. Sąd Najwyższy nie może w związku z tym rozpoznać skargi kasacyjnej w tym zakresie, w jakim skarżący kwestionuje w niej prawidłowość dokonanych ustaleń faktycznych w związku z naruszeniem zasady swobodnej oceny dowodów.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 3 k.p. przez błędne określenie pracodawcy powoda i jego obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji. Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą zawrzeć tylko i wyłącznie strony stosunku pracy - pracodawca i pracownik - w czasie trwającego stosunku pracy (art. 101² k.p.). W sprawie z zakresu prawa pracy wytoczonej przez pracownika pozwanym powinien być pracodawca (były pracodawca). Jak wynika z ustaleń Sądów obu instancji, powód zawarł z Telekomunikacją Polską SA - Dyrekcją Spółki, reprezentowaną przez prezesa zarządu TP SA, umowę o pracę na stanowisku dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych TP SA. Umowa o pracę przewidywała (w § 17), że w okresie zatrudnienia i po jego ustaniu pracownik (czyli powód) zobowiązuje się do powstrzymywania od dodatkowego zatrudnienia lub działalności, w tym w szczególności od zatrudnienia lub działalności konkurencyjnej wobec TP SA, na warunkach określonych w odrębnych umowach. Taką odrębną umową była - zawarta w czasie trwania umowy o pracę - umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z 20 czerwca 2001 r. Stroną tej umowy była Telekomunikacja Polska SA reprezentowana przez prezesa zarządu TP SA - tego samego, który reprezentował pracodawcę przy zawieraniu z powodem

umowy o pracę - oraz członka zarządu TP SA. Po rozwiązaniu - za porozumieniem stron - umowy o pracę na stanowisku dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych TP SA powód niezwłocznie zawarł z Telekomunikacją Polską SA - Dyrekcją Spółki umowę o pracę na stanowisku doradcy członka zarządu TP SA. Przy zawieraniu tej umowy pracodawcę reprezentował również prezes zarządu TP SA.

Strona pozwana twierdzi w skardze kasacyjnej, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta z innym podmiotem niż obydwie umowy o pracę (najpierw na stanowisku dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych TP SA, później na stanowisku doradcy członka zarządu TP SA), a mianowicie umowa o zakazie konkurencji została zawarta ze Spółką jako taką, a obydwie umowy o pracę - z określoną jednostką organizacyjną pozwanej Spółki, Dyrekcją Spółki, mającą status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. Skarżąca twierdzi w związku z tym, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta z innym podmiotem, a nie z pracodawcą, z którym powód zawarł umowy o pracę.

Podnoszona w skardze kasacyjnej okoliczność, dotycząca zawarcia umowy o zakazie konkurencji rzekomo z innym podmiotem niż pracodawca, nie ma istotnego znaczenia prawnego (nie jest prawnie relewantna). Sama skarżąca nie twierdzi bowiem, że w związku z tym umowa o zakazie konkurencji była nieważna, nieskuteczna albo nie wiązała stron stosunku pracy. Co więcej, uznając skuteczność zawartej z powodem umowy o zakazie konkurencji, wypłaciła na jej podstawie odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Sporna w sprawie była jedynie wysokość odszkodowania oraz okres, za jaki powinno być ono wypłacone. Nie było natomiast sporne, kto (jaka jednostka organizacyjna Telekomunikacji Polskiej SA) powinna to odszkodowanie wypłacić. Jedyny istotny argument prawny wyprowadzany z zarzutu dotyczącego naruszenia art. 3 k.p. sprowadza się do tego, że strony umowy o zakazie konkurencji nie określiły konkretnego stanowiska pracy, którego umowa ta miała dotyczyć, co może być interpretowane w ten sposób, że zakaz konkurencji odnosił się do ustania jakiegokolwiek stosunku pracy i na jakimkolwiek stanowisku w Telekomunikacji Polskiej SA. Umowa o zakazie konkurencji nie odnosiła się bowiem do konkretnej umowy o pracę ani też do konkretnego stanowiska, lecz dotyczyła ogólnie ustania stosunku pracy łączącego strony tego stosunku - powoda jako pracownika i odpowiednią jednostkę organizacyjną TP SA jako pracodawcę. Tak sformułowane uzasadnienie naruszenia art. 3 k.p. jest nieadekwatne do treści normatywnej tego przepisu. Strona pozwana nie kwestionowała, że do umowy o zakazie

konkurencji zawartej przez strony należy stosować przepisy Kodeksu pracy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (w tym art. 101² k.p.) i nie twierdziła, że zawarła z powodem jakąś inną umowę nienazwaną (prawa cywilnego albo prawa pracy), do której w ogóle nie powinno się stosować przepisów Kodeksu pracy o zakazie konkurencji, a jedynie przepisy Kodeksu cywilnego. Nie wiadomo również, w jakim innym celu, niż określony w art. 101² k.p., spółka prawa handlowego (niebędąca pracodawcą powoda, jak twierdzi skarżąca) miałaby zawierać z nim umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, kształtując treść tej umowy w sposób określony w art. 101² k.p. Co więcej, w wielu pismach procesowych strona pozwana przedstawiając argumentację prawną mającą przemawiać za słusznością jej stanowiska odwoływała się bezpośrednio do treści art. 101² k.p., co może świadczyć o tym, że sama traktowała zawartą z powodem umowę jako umowę o zakazie konkurencji zawartą między pracodawcą i pracownikiem, ze wszystkimi skutkami prawnymi wynikającymi z art. 101² k.p. Należało zatem przyjąć, że umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarły w istocie strony stosunku pracy. Odmienna ocena łączącego strony stosunku prawnego musiałaby prowadzić do wniosku, że sprawa powinna być rozpoznawana nie przez sąd pracy w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy, lecz przez sąd w „zwykłym” postępowaniu cywilnym. Argumentu co do braku kognicji sądu pracy w rozpoznawanej sprawie strona pozwana jednak nie zgłosiła, a podnoszona przez nią argumentacja prawna zdaje się wskazywać, że również ona traktuje umowę o zakazie konkurencji zawartą przez strony jak umowę spełniającą ustawowe kryteria zakwalifikowania jej jako umowy prawa pracy uregulowanej w art. 101² k.p.

Uzasadniony jest w takiej sytuacji zarzut naruszenia tego ostatniego przepisu. Zgodnie z jego treścią, pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie takiej należy określić przedmiotowy zakres zakazu konkurencji (art. 101¹ § 1 k.p.), okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Z punktu widzenia przesłanek zastosowania art. 101² k.p. istotne jest to, że powód pracował nieprzerwanie do 30 kwietnia 2002 r. w Telekomunikacji Polskiej SA - Dyrekcji Spółki, w tym do 31 grudnia 2001 r. na stanowisku dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych TP SA z wynagrodzeniem 25.500 zł miesięcznie, a od 1 stycznia 2002 r. - po rozwiązaniu za porozumieniem

stron stosunku pracy na tym stanowisku, w związku z objęciem przez powoda od 1 stycznia 2002 r. funkcji prezesa zarządu TP S. Spółki z o.o. z siedzibą w G. - na stanowisku doradcy członka zarządu TP SA na podstawie dwóch kolejnych umów zawartych na czas określony, najpierw od 1 stycznia do 28 lutego 2002 r., następnie od 1 marca do 30 kwietnia 2002 r. W tych okolicznościach można przyjąć, że za porozumieniem stron doszło do przekształcenia treści stosunku pracy, z zachowaniem jednak ciągłości nieprzerwanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy aż do 30 kwietnia 2002 r. Zmiana treści stosunku pracy objęła stanowisko (z dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych TP SA na doradcę członka zarządu), wysokość wynagrodzenia (z 25.500 zł miesięcznie na 1.000 zł miesięcznie) oraz rodzaj umowy (z zawartej na czas nieokreślony na zawartą na czas określony). Skoro jednak aż do 30 kwietnia 2002 r. miała miejsce kontynuacja zatrudnienia powoda u tego samego pracodawcy, w Telekomunikacji Polskiej SA - Dyrekcji Spółki (strony stosunku pracy pozostawały z sobą aż do 30 kwietnia 2002 r. w nieprzerwanej relacji prawnej o charakterze stosunku pracy), słusznie zarzuca strona pozwana w skardze kasacyjnej, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie mogła rozpocząć swojego bytu prawnego wcześniej niż ustał stosunek pracy (czyli od 1 maja 2002 r.). Dlatego nie było możliwe przyznanie powodowi odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w okresie pozostawania w stosunku pracy z Telekomunikacją Polską SA - Dyrekcją Spółki, czyli od stycznia do kwietnia 2002 r. włącznie. Od 1 stycznia 2002 r. nie doszło bowiem do ustania stosunku pracy, a jedynie do istotnej zmiany jego treści, z zachowaniem nieprzerwanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

Sąd Apelacyjny zasądził na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy także za okres, w którym powód pozostawał w stosunku pracy z tym samym pracodawcą. Tymczasem, jak przyjął Sąd Najwyższy w uchwale z 7 marca 2006 r., I PZP 5/05, (OSNP 2006 nr 17-18, poz. 259), zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy. Pracownik może być objęty zakazem konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.) lub po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.). Treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobo-

wiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, mającego stanowić rekompensatę zarobków utraconych przez pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Istotną cechą umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest to, że czas jej obowiązywania wykracza poza okres związania stron stosunkiem pracy. Wykonanie wynikających z umowy uprawnień i obowiązków stron następuje dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. Umowa ta dotyczy niewątpliwie czasu po definitywnym ustaniu stosunku pracy, inaczej mówiąc będący istotą tej umowy zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy. Umowa ta ma bowiem zagwarantować pracodawcy (ściślej: byłemu pracodawcy) ochronę jego interesów, które mogłyby zostać naruszone lub zagrożone podjęciem przez pracownika (ściślej: byłego pracownika) działalności konkurencyjnej. Istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o jakiej mowa w art. 101² k.p., jest zatem związanie nią stron dotychczasowego stosunku pracy, który definitywnie ustał - a więc byłego pracownika i byłego pracodawcy. Wzajemne obowiązki stron umowy (powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej z jednej strony i wypłata stosownego odszkodowania z drugiej strony) mają być realizowane po definitywnym ustaniu stosunku pracy. Zakaz konkurencji, o jakim stanowi art. 101² k.p., należy odnosić do czasu, jaki następuje po definitywnym ustaniu stosunku pracy, choćby stosunek ten wynikał z kilku kolejno po sobie następujących umów terminowych zanim doszło do zawarcia umowy na czas nieokreślony albo kilku kolejno po sobie następujących umów terminowych zawartych z tym samym pracodawcą bezpośrednio po ustaniu (np. za porozumieniem stron jak w rozpoznawanej sprawie) umowy zawartej na czas nieokreślony.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest z odroczonym w czasie skutkiem prawnym. Odroczenie tego skutku następuje do chwili ustania stosunku pracy. Chodzi przy tym o definitywne ustanie stosunku pracy, czyli stan rzeczy (faktyczny i prawny), w którym stron umowy o zakazie konkurencji nie wiąże już w ogóle stosunek pracy. Przyjęcie założenia, zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawarta pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w związku z jego zatrudnieniem na określonym stanowisku pracy, zaczynałaby odnosić skutek wraz z objęciem przez pracownika innego

stanowiska pracy u tego samego pracodawcy w związku z przekształceniem treści stosunku pracy, a zatem mimo kontynuowania zatrudnienia, choćby na zmienionych warunkach pracy i wynagrodzenia - prowadziłyby do sytuacji, w której umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy byłaby faktycznie wykonywana przez strony nadal trwającego stosunku pracy, co nie tylko przeczyłoby istocie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ale również wiązałoby się z koniecznością wypłacania pracownikowi przez pracodawcę umówionego odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej niezależnie od równoległe wypłacanego mu wynagrodzenia za pracę. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma rekompensować pracownikowi (byłemu pracownikowi) niedogodności związane z istotnym ograniczeniem swobody wyboru nowego miejsca pracy lub rodzaju samodzielnej działalności gospodarczej. Ten cel umowy nie byłby realizowany w przypadku wypłacania odszkodowania w czasie kontynuowanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy.

Odmienne, od wyżej przedstawionych, skutki mogą wynikać z umowy stron; do umowy o zakazie konkurencji stosuje się bowiem ogólną zasadę dotyczącą zobowiązań umownych - wynikającą z art. 353¹ k.c. zasadę swobody umów, zgodnie z którą strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Istotna treść umowy zawartej przez strony podlega ustaleniu według reguł wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Strony umowy o zakazie konkurencji mogą zatem przewidzieć, że odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej będzie wypłacane także w okresie łączącego je stosunku pracy, równoległe z wynagrodzeniem za pracę. Musi to jednak wynikać jednoznacznie z umowy, a w każdym razie sąd musi dokonać w tym przedmiocie odpowiednich ustaleń. I nie będzie to już wówczas umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.), lecz jakaś inna umowa prawa pracy.

Częściowo uzasadnione są również zarzuty strony pozwanej dotyczące wysokości zasądzonego na rzecz powoda odszkodowania. Wysokość ta nie może być odnoszona bezpośrednio do wysokości wynagrodzenia za pracę otrzymywanego przez powoda w okresie zatrudnienia - do 31 grudnia 2001 r. - na stanowisku dyrektora pionu samodzielnych jednostek organizacyjnych (wynoszącego 25.500 zł), skoro

w chwili ustania stosunku pracy powód był zatrudniony na stanowisku doradcy członka zarządu z wynagrodzeniem 1.000 zł. Nie jest jednak uzasadnione stanowisko strony pozwanej, że powód powinien otrzymać tytułem odszkodowania jedynie 900 zł miesięcznie, czyli 90 % ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia za pracę. Stanowisko to jest bowiem sprzeczne z bezwzględnie obowiązującą regulacją prawną. Zgodnie z art. 101² § 3 k.p., odszkodowanie należne pracownikowi (byłemu pracownikowi) od pracodawcy (byłego pracodawcy) za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Jest to przepis bezwzględnie jednostronnie obowiązujący, co oznacza, że strony mogą w umowie przewidzieć wyższe odszkodowanie od określonego w art. 101² § 3 k.p., nie mogą jednak skutecznie umówić się, że odszkodowanie to będzie niższe.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto już wcześniej, że minimalna kwota odszkodowania z art. 101² § 3 k.p. nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia pracownika otrzymanego za okres równy okresowi trwania zakazu konkurencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 315/00, OSNAPiUS 2002 nr 24, poz. 596). Z dosłownego brzmienia art. 101² § 3 k.p. wynika, że odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Przepis ten wyraźnie odnosi wysokość odszkodowania do wynagrodzenia faktycznie otrzymanego (pobranego) przez pracownika przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, a nie wynagrodzenia, jakie pracownik otrzymał w ostatnim czasie przed ustaniem stosunku pracy (np. w ostatnim miesiącu zatrudnienia), oraz do okresu trwania zatrudnienia przed ustaniem stosunku pracy. Minimalne odszkodowanie jest więc równe 25% kwoty rzeczywiście otrzymanego wynagrodzenia w okresie trwania stosunku pracy odpowiadającego okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Z treści przepisu wynika więc jednoznacznie, że minimalne odszkodowanie oblicza się na podstawie wynagrodzenia otrzymanego w czasie trwania zatrudnienia. Ustalony umownie okres trwania zakazu konkurencji ma znaczenie ograniczające czas zatrudnienia, za który należy liczyć otrzymane przez pracownika wynagrodzenie. Gdyby więc pracownik był zatrudniony przez okres dłuższy niż czas trwania zakazu konkurencji, to okres zatrudnienia, z którego należy obliczyć otrzymane wynagrodzenie stanowiące podstawę odszkodo-

wania, należałoby ograniczyć do wielkości równej okresowi trwania zakazu konkurencji. Wykładnia językowa prowadzi więc do wniosku, że zgodnie z art. 101² § 3 k.p. minimalna kwota odszkodowania nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez okres zatrudnienia, nie więcej jednak niż za okres równy okresowi trwania zakazu konkurencji. Okres zakazu konkurencji stanowi jedynie górną granicę okresu zatrudnienia, za który można obliczać wynagrodzenie otrzymane przez pracownika. W rozpoznawanej sprawie oznacza to, że gdyby przyjąć - zgodnie z umową o zakazie konkurencji - obowiązywanie tego zakazu przez 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, przy obliczaniu wysokości odszkodowania należałoby uwzględnić nie tylko wynagrodzenie otrzymane przez powoda w okresie od stycznia do kwietnia 2002 r., ale także wynagrodzenie otrzymane poprzednio (wcześniej), przed styczniem 2002 r., tak, aby łączny okres zatrudnienia, brany pod uwagę przy obliczaniu odszkodowania, był równy okresowi trwania zakazu konkurencji. Odpowiednio, gdyby przyjąć, że zakaz konkurencji obowiązywał jedynie 8 miesięcy, przy obliczaniu wysokości odszkodowania należałoby uwzględnić wynagrodzenie faktycznie pobrane przez powoda przez ostatnie 8 miesięcy zatrudnienia.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest w interesie, ale też na ryzyko pracodawcy (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155). Takie ryzyko pracodawcy jest w swoisty sposób tonowane przez możliwość ograniczenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej i ustalenie minimalnego poziomu odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia pobranego przez pracownika w okresie zatrudnienia. Przyjąć natomiast należy, że im dłuższy okres zatrudnienia pracownika, tym z reguły bardziej doniosły jest wzgląd na ochronę interesów pracodawcy, gdyż tym większa jest możliwość dostępu pracownika do szczególnie ważnych dla pracodawcy informacji. Wówczas odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej powinno być odpowiednio wyższe, ponieważ wzajemne świadczenie pracownika (zaniechanie prowadzenia działalności konkurencyjnej) ma dla pracodawcy większą wartość.

W razie niezgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101² § 1 k.p.), pracownikowi - zgodnie z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2003 r., III

PZP 16/03, OSNP 2004 nr 7, poz. 116). Jeżeli jednak strony w umowie o zakazie konkurencji uzgodniły wyższe odszkodowanie niż minimalne, wówczas należy przyjąć umowną, a nie ustawową jego wysokość. W przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia zawartej przez strony ustalenia i oceny wymaga, jakie znaczenie przypisać postanowieniu umownemu, według którego w okresie 12 miesięcy od ustania stosunku pracy powodowi miało przysługiwać odszkodowanie, płatne w miesięcznych ratach, w wysokości 90% wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, w szczególności czy chodzi o 90 % wynagrodzenia otrzymanego przez okres zatrudnienia równy okresowi trwania zakazu konkurencji (zgodnie z art. 101² § 3 k.p., jak przyjął Sąd Okręgowy), czy też o 90 % innego wynagrodzenia, wyliczonego - jak twierdzi w skardze kasacyjnej strona pozwana - według reguł określonych w § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2 poz. 14 ze zm.).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====