

**Wyrok z dnia 12 września 2008 r.**

**I PK 25/08**

**Pracownik powinien liczyć się z możliwością skorzystania przez pracodawcę z uzgodnionego prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji do upływu terminu zastrzeżonego na wykonanie tego uprawnienia także wtedy, gdy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszk (sprawozdawca), Sędziowie: SN Herbert Szurgacz, SA Halina Kiryło.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 12 września 2008 r. sprawy z powództwa Jacka L. przeciwko Zakładom Mięsnym „A.” SA w S. o odszkodowanie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 2 października 2007 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 2 października 2007 r. oddalił apelację powoda Jacka L. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Starachowicach z dnia 12 czerwca 2007 r. wydanego w sprawie przeciwko Zakładom Mięsnym „A.” SA w S., oddalającego powództwo i zasądającego od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.817 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

W sprawie tej ustalono, że 25 kwietnia 2005 r. powód zawarł ze spółką „C.” w S., poprzednikiem prawnym Zakładów Mięsnych „A.” SA, umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora zarządzającego z miesięcznym wynagrodzeniem 26.000 zł brutto. Aneksesem do umowy, wprowadzonym w dniu 14 czerwca 2006 r. strony uzgodniły, że od dnia 6 marca 2006 r. powód zatrudniony będzie na stanowisku prezesa zarządu Zakładów Mięsnych „A.” SA. Następnie 26 kwietnia

2005 r. strony zawarły odrębną umowę o zakazie konkurencji, określając w niej zakres działalności konkurencyjnej, a także czas przez jaki umowa miała obowiązywać. W umowie tej uzgodniono, że zakaz konkurencji obowiązywać będzie również przez okres 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę. We wskazanym okresie pracodawca zobowiązał się wypłacać powodowi miesięczne odszkodowanie w wysokości 50 % miesięcznego wynagrodzenia brutto, przysługującego mu w ostatnim miesiącu przed dniem rozwiązania stosunku pracy. Odszkodowanie to miało być wypłacane do 29-tego dnia każdego miesiąca przez okres obowiązywania zakazu konkurencji. Pozwanemu przysługiwało prawo odstąpienia od powyższej umowy (§ 3 umowy o zakazie konkurencji), w formie pisemnego oświadczenia złożonego do dnia rozwiązania stosunku pracy.

W dniu 1 listopada 2006 r. powód został odwołany z funkcji prezesa zarządu. Jednocześnie pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał z dniem 28 lutego 2007 r. i stanowił końcowy moment, do którego pracodawca mógł złożyć oświadczenie w przedmiocie odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji. Przesyłkę zawierającą wskazane oświadczenie pracodawca wysłał na adres powoda 22 lutego 2007 r. za pośrednictwem poczty kurierskiej. Kurier w dniu 26 lutego 2007 r. nie zastał jednak powoda w domu. Pozostawił zatem awizo, w którym poinformował o możliwości (miejscu i czasie) osobistego odbioru przesyłki. Ponowną próbę doręczenia przesyłki kurier podjął w dniu 28 lutego 2007 r., a nie zastawszy nikogo zostawił drugie awizo. Ostatecznie przesyłka została odebrana przez zięcia powoda, dysponującego stosownym pełnomocnictwem, w dniu 6 marca 2007 r.

W pozwie powód domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 26.000 zł wraz z odsetkami od dnia 30 marca 2007 r. co do kwoty 13.000 zł oraz od dnia 30 kwietnia 2007 r. co do kwoty 13.000 zł. Na uzasadnienie swojego żądania powód podał, że do 28 lutego 2007 r., tj. dnia rozwiązania stosunku pracy, nie otrzymał informacji o skorzystaniu przez pracodawcę z uprawnienia do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji. W dniu 19 lutego 2007 r. powód wyjechał z G. w celach leczniczych. W dniu 1 marca 2007 r. przyjechał do W., aby pomóc swojej żonie w opiece nad schorowanym ojcem. O przesyłce oczekującej na niego w punkcie firmy kurierskiej w S. powód dowiedział się telefonicznie w dniu 5 marca 2007 r. od osoby, która zajmowała się jego mieszkaniem podczas nieobecności. Tego samego dnia upoważnił tę osobę do odbioru przesyłki. O jej treści dowiedział się 6 marca 2007 r. Po-

nadto podniósł, że pozwany złośliwie utrzymywał go przez 4 miesiące w przekonaniu, że nie może podjąć pracy w branży mięsnej, wiedząc, że o pracę w innym zawodzie będzie mu trudno, chociażby ze względu na wiek. W czasie odbioru mieszkania i zdawania przez niego służbowego telefonu, laptopa i karty kredytowej zarząd pozwanego wiedział o tym, iż powód na stałe opuszcza S. W dniu 1 marca 2007 r. powód (przy okazji odbioru świadectwa pracy) osobiście spotkał się z prezesem Z.T. W żadnej z powyższych sytuacji nie został poinformowany o zwolnieniu go „z umowy o zakazie konkurencji”.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o jego oddalenie wskazując, że doręczenie oświadczenia o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji było skuteczne, ponieważ powód miał obiektywną możliwość odbioru przesyłki oraz zapoznania się z jej treścią już w dniu pierwszego doręczenia, tj. 26 lutego 2007 r. Przepisy regulaminu świadczenia usług przewozowych i pocztowych przewidywały możliwość osobistego odbioru przesyłki lub oczekiwania na powtórne jej doręczenie, w sytuacji gdy powód nie mógł odebrać jej w pierwszym terminie z przyczyn leżących po jego stronie. Ponadto na wypadek niemożności odebrania przesyłki osobiście we wskazanych terminach, powód mógł ustanowić w tym celu pełnomocnika.

Rozpoznając apelację powoda od wyroku Sądu Rejonowego oddalającego powództwo, Sąd Okręgowy w pełni podzielił dokonane przez ten Sąd ustalenia i ocenę stanu faktycznego, a także interpretację art. 61 k.c., zgodnie z którą o skutecznym złożeniu oświadczenia woli decyduje możliwość zapoznania się adresata z treścią oświadczenia woli, a nie to, czy do takiego zapoznania się w danej sytuacji doszło. Słusznie Sąd pierwszej instancji uznał, że w ustalonym stanie faktycznym istniała obiektywna możliwość zapoznania się przez powoda z treścią oświadczenia o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji. Skuteczne było doręczenie zastępcze w trybie art. 139 § 1 k.p.c., gdyż miejsce zamieszkania powoda nie budziło wątpliwości (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 1995 r., II CRN 4/95). Mieszkaniem w rozumieniu wskazanego przepisu jest lokal w miejscowości, o jakiej mowa w art. 25-28 k.c., w którym adresat przebywał z zamiarem stałego pobytu. Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że adres, na który została skierowana korespondencja, był stałym miejscem zamieszkania powoda w czasie świadczenia przez niego pracy dla pozwanego. A zatem pozwany skierował przesyłkę pod właściwy adres powoda. Sąd drugiej instancji uznał, że „każdy pracownik, pozostając w stosunku pracy, jest zobowiązany informować pracodawcę o każdorazowym wyjeździe,

który łączy się z opuszczeniem przez niego miejsca zamieszkania na dłuższy okres czasu”. Nie budzi wątpliwości fakt, że powód, choć zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, pozostawał pracownikiem pozwanego do dnia rozwiązania stosunku pracy. Co więcej, zdawał sobie sprawę z tego, że pracodawca ma prawo złożyć w terminie do dnia 28 lutego 2007 r. oświadczenie o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji. Pomimo to zdecydował się na dłuższy wyjazd. Na rozprawie w dniu 11 czerwca 2007 r. powód wyraźnie wszak wskazał, że jego pobyt poza miejscem zamieszkania miał charakter wypoczynkowo - leczniczy i miał trwać 10 dni. Jednocześnie w żaden sposób nie zapewnił pracodawcy możliwości kontaktu ze sobą. Oznaczało to, że powód nie dopełnił wskazanego wyżej obowiązku, a pracodawca wysyłając przesyłkę pod jedyny znany mu adres dopełnił należytej staranności. Sąd Okręgowy zwrócił również uwagę, że skuteczność zastępczego doręczenia przez awizo (art. 139 § 1 k.p.c.) warunkuje stwierdzenie, że adresat w sposób niebudzący wątpliwości został zawiadomiony o nadejściu przeznaczonego dla niego pisma oraz miejsca, w którym może je odebrać (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 1988 r., III CRN 172/88). Warunek ten został w rozpoznawanej sprawie spełniony. Doręczyciel pozostawił bowiem informację o przesyłce i miejscu jej odebrania. Pismo było również dwukrotnie awizowane. Sąd Okręgowy zaznaczył przy tym, że chociaż prawo pocztowe w art. 46 przewiduje tzw. obszar zastrzeżony dla Poczty Polskiej jako operatora publicznego, to jednak przepis ten nie wyklucza w żadnym razie możliwości świadczenia usług, polegających na dostarczaniu przesyłek pocztowych o wadze poniżej 50 gram, przez inne, konkurencyjne wobec Poczty Polskiej instytucje. Warunkiem jest jedynie zastosowanie przez konkurencyjnego operatora wyższych cen od stosowanych przez operatora publicznego. W konsekwencji Sąd ten oddalił apelację powoda.

W skardze kasacyjnej pełnomocnik powoda zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1) art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada hipotezie wskazanej w nim normy prawnej, to jest, że oświadczenie woli pracodawcy o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji było skuteczne i złożone przed dniem 1 marca 2007 r., 2) art. 61 § 1 k.c. w związku z art. 6 k.c. oraz art. 300 k.p., przez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że doręczenia dokonano w innej dacie, niż wynika to ze zwrotnego potwierdzenia odbioru, 3) art. 395 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich błędne zastosowanie pole-

gające na przyjęciu, że ustalony w sprawie stan faktyczny odpowiada hipotezie wskazanej normy prawnej, to jest, że oświadczenie woli pracodawcy o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji było skuteczne i w konsekwencji nastąpił skutek, o którym mowa w art. 395 § 2 k.c., 4) art. 100 § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że każdy pracownik pozostający w stosunku pracy ma obowiązek informować pracodawcę o każdorazowym wyjeździe, który łączy się z opuszczeniem miejsca zamieszkania na dłuższy czas w czasie, w którym nie pozostaje w dyspozycji pracodawcy, to jest w okresie, w którym pracodawca zwolnił go od obowiązku świadczenia pracy.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono także naruszenie przepisów postępowania, w szczególności: 1) art. 139 § 1 k.p.c., przez przyjęcie, że możliwe jest zastosowanie tak zwanego doręczenia zastępczego w sytuacji, kiedy pracodawca wysłał oświadczenie za pośrednictwem poczty kurierskiej, kurier nie zastawszy nikogo w domu pozostawił awizo, dwa dni później ponownie złożył awizo i ostatecznie przesyłka została odebrana w dniu 6 marca 2007 r., gdy tymczasem zastosowanie doręczenia przez tak zwane „aviso” jest skuteczne tylko wtedy, gdy zostały zachowane rygorystycznie wszystkie wymagania dla tego sposobu doręczenia i gdy nie mogło dojść do tzw. doręczenia właściwego bądź zastępczego w sposób szczegółowo opisany we wskazanym przepisie, 2) art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., przez dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób oczywiście błędny, wzajemnie sprzeczny, z przekroczeniem granic swobodnego oceny dowodów, bo sprowadzający się do ustalenia z jednej strony, że skarżący miał obiektywną możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy skierowanym na adres zamieszkania, a z drugiej strony, że w okresie, w którym nadeszła przesyłka z owym oświadczeniem skarżący przebywał poza miejscem zamieszkania, a także na ustaleniu, że doszło do skutecznego złożenia oświadczenia woli o odstąpieniu od egzekwowania zakazu konkurencji przed dniem 1 marca 2007 r., 3) art. 379 pkt 5 k.p.c., przez doręczenie skarżącemu odpowiedzi na apelację na rozprawie apelacyjnej, co w konsekwencji uniemożliwiło właściwe odniesienie się do podniesionych argumentów. Jako okoliczność uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano jej oczywistą zasadność oraz potrzebę wykładni art. 139 § 1 k.p.c. przytoczonego w podstawie skargi.

Skarżący twierdzi, że skoro w świetle art. 101<sup>2</sup> k.p. klauzula konkurencyjna jest umownym stosunkiem zobowiązaniowym prawa pracy, do którego tylko w kwestiach

nieuregulowanych 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. Wymaganie oznaczenia terminu przewidziane w art. 395 § 1 k.c., co do skorzystania z prawa odstąpienia obwarowane jest szczególnie restrykcyjną sankcją nieważności (art. 58 k.c.), 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. 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. W ocenie skarżącego, nie można uznać, że w sytuacji, gdy nie miał on realnej możliwości odebrania przesyłki (nie wiedział o jej istnieniu), bowiem przebywał kilka dni poza miejscem zamieszkania, doszło do skutecznego złożenia oświadczenia woli przez pozwanego. Hipoteza art. 61 k.c. wymaga dla skutecznego złożenia oświadczenia woli, aby strona mogła zapoznać się z jego treścią. „Możliwość taka powstaje dopiero w chwili, gdy w zwykłym toku czynności (zachowań) adresat (pracownik) uzyskuje realną możliwość zapoznania się z treścią przesyłki pocztowej, co wymaga udania się na pocztę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 409/99, OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 228)”. Ustalenie przez Sądy obu instancji, że skarżący przebywał poza miejscem zamieszkania oznacza, że tym samym nie miał możliwości zapoznania się ze złożonym mu oświadczeniem. Ponadto w świetle art. 61 k.c. na pozwanym spoczywał obowiązek wykazania, że w określonym momencie doszło do złożenia oświadczenia. Tymczasem strona pozwana wykazała jedynie, że przesyłka została odebrana w dniu 6 marca 2007 r., taka data widniała na zwrotnym potwierdzeniu odbioru, natomiast nie wykazała, iżby oświadczenie dotarło wcześniej. Jeżeli Sąd ustalił, że strony w umowie określiły końcowy moment do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji na dzień 28 lutego 2007 r., to konieczne było ustalenie, kiedy skarżący miał możliwość zapoznania się ze złożonym oświadczeniem. Ponadto skoro Sąd przyjął, że do doręczenia doszło w trybie art. 139 § 1 k.p.c., to powinien zgodnie z utrwaloną już linią orzecznictwa przyjąć, że

jeżeli treść oświadczenia woli składanego innej osobie jest zawarta w piśmie przesłanym pocztą, a przesyłka - wobec niemożności doręczenia - została pozostawiona w urzędzie pocztowym z powiadomieniem o niej adresata, dojście oświadczenia do wiadomości tej osoby w rozumieniu art. 61 k.c. następuje z chwilą doręczenia pisma w terminie przyjętym analogicznie do daty doręczenia pisma sądowego w trybie art. 139 § 1 k.p. A skoro doszło do skutecznego doręczenia w tym trybie 6 marca 2007 r., to ta data jest momentem złożenia oświadczenia o rezygnacji z zakazu konkurencji.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw prawnych. Najdalej idący kasacyjny zarzut nieważności postępowania apelacyjnego wskutek doręczenia powodowi odpisu odpowiedzi na apelację na rozprawie apelacyjnej, co miało uniemożliwić należyte odniesienie się do zawartych w tym piśmie procesowym argumentów, nie stanowił o pozbawieniu powoda możliwości obrony jego praw w postępowaniu apelacyjnym (art. 379 pkt 5 k.p.c.), bo ta powinna być całkowita i zupełna. Tymczasem powód mógł odnieść się do twierdzeń zawartych w odpowiedzi pozwanego na apelację, a ponadto nie wnioskował o przerwę ani odroczenie postępowania apelacyjnego w celu szczegółowego odniesienia się do tego pisma procesowego. Pozostałe proceduralne zarzuty skargi kasacyjnej w ujawnionym i należycie wyjaśnionym, bo w istocie rzeczy niespornym stanie faktycznym sprawy, nie miały wpływu na jej wynik.

Przede wszystkim skarżący w ogóle nie kwestionował legalności uzgodnienia prawa pracodawcy do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji do upływu zastrzeżonego terminu. Skarżący nie zanegował także tego, że pozwany pracodawca zagwarantował sobie takie uprawnienie aż do dnia rozwiązania stosunku pracy. Oznaczało to, że pozwany pracodawca miał możliwość skutecznego odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji do 28 lutego 2007 r., a powód powinien był liczyć się z możliwością skorzystania z tego uprawnienia pozwanego pracodawcy do upływu tak zastrzeżonego terminu. W takich okolicznościach sprawy powód dochowałby wymaganego aktu staranności w zapoznaniu się z przesłanym mu oświadczeniem praco-

dawcy, gdyby sprawdził, że do dnia rozwiązania stosunku pracy na jego adres skarżącego nie wpłynęło oświadczenie pracodawcy o skorzystaniu z prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji w tak uzgodnionym (zastrzeżonym) terminie. Dla dokonania takiej uprawnionej konstatacji bez znaczenia była okoliczność, że skarżący w okresie wypowiedzenia był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, bo ta okoliczność nie wpłynęła na wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy, a zatem w żaden sposób nie modyfikowała zastrzeżonego terminu do skutecznego odstąpienia przez pracodawcę od umowy o zakazie konkurencji.

Ponadto, w okresie trwania stosunku pracy pracownik, pomimo zwolnienia go z obowiązku świadczenia pracy, nie może całkowicie dowolnie dysponować swoim czasem, a w szczególności w sposób pozbawiający pracodawcę realnego kontaktu lub porozumiewania się stron stosunku pracy wymaganych dla zaspokojenia potrzeby lub konieczności podjęcia określonych czynności z zakresu stosunku pracy. Wprawdzie niekiedy przyjmuje się, że w ramach trwającego stosunku pracy nie można wymagać od pracownika „przejawiania aktywności w szukaniu możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, z którym powinien się liczyć (czy też, które powinien przewidywać)”, ani też, by z uwagi na prawdopodobny zamiar podjęcia określonej czynności pracownik stale przebywał w domu pod znanym adresem pracodawcy, „podporządkowując swoje życie pozazawodowe oczekiwaniom czy wręcz wygodzie pracodawcy” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., I PKN 369/98, OSNAPiUS 1999 nr 21, poz. 686), to przecież już istota pracowniczych zobowiązań w ramach trwającego stosunku pracy podważa legalność tych pracowniczych zachowań, które pozbawiają lub w istotny sposób ograniczają możliwości podejmowania przez pracodawcę legalnych i skutecznych czynności z zakresu prawa pracy wobec pozostającego w stosunku pracy pracownika, nawet gdy w okresie wypowiedzenia stosunku pracy został on zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

W takim postrzeganiu pracowniczych powinności dotyczących stosunku pracy Sąd Najwyższy podzielił stanowisko Sądów obu instancji, iż powód, który mógł i powinien był liczyć się z możliwością skorzystania przez pozwanego pracodawcę z uzgodnionego prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji do upływu zastrzeżonego terminu, który opuścił znane pracodawcy miejsce stałego pobytu, ponosił ryzyko braku staranności w określeniu innego miejsca kontaktu z pracodawcą, który w ramach trwającego stosunku pracy nie mógł być pozbawiony wiedzy o miej-



scu innego pobytu pracownika, potrzebnej (koniecznej) dla podejmowania określonych czynności z zakresu prawa pracy. Następstwem tego braku staranności było obarczające powoda skuteczne doręczenie zastępcze oświadczenia woli o odstąpieniu pozwanego pracodawcy od umowy o zakazie konkurencji, przesłane i doręczone skarżącemu według reguł zawartych w art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Skoro zatem powód nie dochował wyżej opisanych i wymaganych aktów staranności, to obarczały go konsekwencje w postaci uznania za skuteczne doręczenia zastępczego oświadczenia pozwanego pracodawcy o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji, skierowanego pod znany mu adres skarżącego pracownika (art. 61 i art. 395 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz odpowiednio stosowane art. 135 i 136 § 1 oraz art. 139 k.p.c.). Wszystko to oznaczało, że w rozumieniu powołanych przepisów skuteczne było oświadczenie woli pozwanego pracodawcy o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji wysłane i złożone pod jedyny znany adres powoda, który zaniedbał wskazania pracodawcy innego adresu dla doręczeń na niebędący urlopem wypoczynkowym okres „wyjazdu wypoczynkowo-leczniczego”, przypadający w czasie trwania stosunku pracy. W ocenie składu orzekającego, w ustalonych okolicznościach sprawy powód powinien był liczyć się z możliwością skorzystania przez pracodawcę z uzgodnionego prawa odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy aż do upływu zastrzeżonego terminu na wykonanie tego uprawnienia także wówczas, gdy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Odmienne stanowisko pozbawiałoby, a co najmniej bezzasadnie i bezpodstawnie ograniczałoby pracodawcę w jego uprawnieniach do dokonywania niezbędnych czynności z zakresu stosunku pracy, które przecież mogą być podejmowane także wobec pracowników zwolnionych z obowiązku świadczenia pracy.

W ustalonych okolicznościach sprawy, skarżący bezzasadnie zatem twierdził, jakoby dopiero po upływie zastrzeżonego terminu na skuteczne odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji pozwany pracodawca doręczył mu przesyłkę zawierającą wymagane oświadczenie woli, podczas gdy w sposób niebudzący wątpliwości powód pod znanym pracodawcy adresem był powiadamiany o przesyłce zawierającej terminowe oświadczenie woli o odstąpieniu od umowy o zakazie konkurencji, tyle że nie zapoznał się z treścią złożonego oświadczenia woli z przyczyn wyłącznie obarczających jego osobę, a przeto przezeń zawinionych, bo wynikających z niewskazania pracodawcy innego adresu do korespondencji na okres „wyjazdu wy-

czynkowo-leczniczego”, przypadający w czasie trwania stosunku pracy. Powyższe oznacza także to, że pracodawca nie może być pozbawiony wiedzy o miejscu zamieszkania lub innym adresie pracownika w zakresie niezbędnym do podejmowania czynności ze sfery prawa pracy, a w każdym razie skutki zaniedbania lub zaniechania pracownika w tym zakresie nie mogą obarczać pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====