



Sygn. akt II PK 266/12

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 23 maja 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa S. R.

przeciwko I. Sp. z o.o. w R.

o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 23 maja 2013 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 5 kwietnia 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

W sprawie z powództwa S. R. przeciwko „I.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. o odszkodowanie za okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy Sąd Rejonowy w W. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 września 2011 r. zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda S. R. kwotę 17.190,14 zł brutto tytułem odszkodowania za okres dwudziestu dwóch miesięcy obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wraz z ustawowymi odsetkami za każdy miesiąc, za okres od 1 kwietnia 2008 r. do 31 stycznia 2010 r., liczonymi od kwot po 781,37 zł od pierwszego dnia miesiąca za poprzedni miesiąc do dnia zapłaty, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2012 r. Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację pozwanej spółki. Sąd Okręgowy uznał, że umowa o zakazie konkurencji, mimo iż jest uregulowana w Kodeksie pracy stanowi w rzeczywistości umowę o charakterze cywilnoprawnym, w związku z czym nie ma do takich umów zastosowania art. 18 § 1 i 2 Kodeksu pracy. Zgodnie jednak z art. 58 § 1 Kodeksu cywilnego czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jak wynika z ww. przepisów, może być ukształtowana jedynie jako umowa odpłatna, czego pozwany pracodawca nie uczynił. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika w sposób jednoznaczny, że pozwany pracodawca nie zwolnił powoda z obowiązków wynikających z zawartej umowy, natomiast powód przez okres 3 lat po ustaniu stosunku pracy owego zakazu przestrzegał. Biorąc pod uwagę trzyletni okres przedawnienia, przedawnieniu uległa płatność rat od 1 do 14, czyli za okres od 1 lutego 2007 r. do 31 marca 2008 r. Natomiast bieg przedawnienia dla kolejnych rat uległ przerwaniu w dniu 30 kwietnia 2011 r., zatem powodowi przysługuje odszkodowanie za nieprzedawnione 22 miesiące, licząc od dnia 1 kwietnia 2008 r. do dnia 31 stycznia 2010 r. Wobec braku stosownego zapisu w umowie o zakazie konkurencji zawartej między stronami, regulującego wysokość odszkodowania należnego powodowi Sąd

przyjął, że powodowi należy się odszkodowanie stanowiące 25 % wynagrodzenia powoda.

Wyrok Sądu Okręgowego w W. Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 kwietnia 2012 r., wydany w sprawie sygn. Akt [...], zaskarżył pozwany w całości skargą kasacyjną. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I „naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy: art. 378 § 1 ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 43, poz. 296 ze zm.) [dalej k.p.c.] wskutek niedokonania oceny i rozważenia wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów, przejawiające się w pominięciu zarzutu błędnej wykładni art. 101² § 3 k.p.; uchybienie powyższej regulacji mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, albowiem uznanie, że 101² § 3 k.p. odnosi wysokość odszkodowania do wynagrodzenia otrzymanego (a nie wynagrodzenia, jakie pracownik mógłby otrzymać) oraz do okresu zatrudnienia, a więc od powstania do ustania stosunku pracy, prowadzi do wniosku, że sądy orzekające w przedmiotowej sprawie błędnie ustaliły wysokość odszkodowania dochodzonego przez powoda;

- art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez wadliwe uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia uniemożliwiający kontrolę kasacyjną w zakresie sposobu wykładni art. 101² § 3 k.p. w części dotyczącej podstawy ustalenia wysokości odszkodowania oraz przyczyn wyrażenia poglądu prawnego, polegającego na uznaniu, że art. 101² § 3 k.p. przewidujący inny skutek aniżeli nieważność czynności prawnej polegającej na zawarciu nieodpłatnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy;

II. Naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 101² § 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. Nr 24, poz. 141) [dalej k.p.] w zw. z art. 101² § 1 k.p., polegające na uznaniu, że w sytuacji, gdy strony nie przewidziały odszkodowania w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracownikowi należy się odszkodowanie w wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. podczas, gdy hipotezą normy prawnej, rekonstruowanej na podstawie tego przepisu, jest objęta jedynie sytuacja ustalenia odszkodowania w wysokości niższej aniżeli 25 % wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający

okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, natomiast uregulowanie tej umowy jako nieodpłatnej powoduje nieważność czynności prawnej;

- błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. art. 101² § 1 i 3 k.p. polegające na uznaniu, że istnieje przepis przewidujący inny skutek aniżeli nieważność czynności prawnej, polegającej na zawarciu nieodpłatnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a w konsekwencji niezastosowanie sankcji nieważności dla takiej czynności prawnej;

- błędną wykładnię art. 101² § 3 k.p. polegające na uznaniu, że minimalne odszkodowanie wynosi 25% wynagrodzenia, jakie pracownik pobrałby w okresie trwania zakazu konkurencji, gdyby w tym czasie pracował w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że wysokość minimalnego odszkodowania odnosi się do wynagrodzenia otrzymanego, a nie wynagrodzenia, jakie pracownik mógłby otrzymać, oraz do okresu trwania zatrudnienia, a więc od powstania do ustania stosunku pracy, w konsekwencji czego minimalne odszkodowanie jest więc równe 25% kwoty wynagrodzenia rzeczywiście otrzymanego w okresie trwania stosunku pracy”.

Wskazując na powyższe wniósł o „uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zmianę wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 26 września 2011 r., wydanego w sprawie [...] w punkcie I, III, IV, V poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego za I instancję wg norm przepisanych oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję wg norm przepisanych; ewentualnie: uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi, który wydał orzeczenie; w każdym przypadku wniósł o: zasądzenie od powoda S. R. na rzecz pozwanej I. Sp. z o.o. z siedzibą w R. kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo zasadna.

Nastąpiło naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez wadliwe uzasadnienie zaskarżonego orzeczenia, uniemożliwiająca kontrolę kasacyjną w zakresie sposobu wykładni art. 101² § 3 k.p. w części dotyczącej podstawy ustalenia wysokości odszkodowania.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 12 grudnia 2012 r. w sprawie III CSK 48/12 (LEX nr 1293776) wyraził pogląd, że art. 328 § 2 k.p.c. ma na podstawie art. 391 § 1 k.p.c. w postępowaniu apelacyjnym odpowiednie zastosowanie, co oznacza, że uzasadnienie sądu apelacyjnego nie musi zawierać wszystkich elementów wymaganych dla uzasadnienia wyroku sądu pierwszej instancji, jednak powinno zawierać takie elementy, które ze względu na treść apelacji i zakres rozpoznania, są niezbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Uzasadnienie wyroku musi być zrozumiałe i dokładnie wyjaśniać, na jakich ustalonych przez sąd faktach wyrok się opiera i w jaki sposób fakty te sąd kwalifikuje w ramach zastosowanych przepisów prawa materialnego. Wyjaśnienie podstawy prawnej rozstrzygnięcia w wyroku sądu drugiej instancji polega na ocenie wszystkich istotnych zarzutów prawnych podniesionych w apelacji. Na aprobatę zasługuje również stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5 września 2012 r., sygnatura akt IV CSK 76/12 (LEX nr 12298151), iż uchybienie przez sąd drugiej instancji treści art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez sporządzenie uzasadnienia nie odpowiadającego wymaganiom, jakie stawia wymieniony przepis, może wyjątkowo wypełniać podstawę kasacyjną przewidzianą w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. Ma to miejsce wówczas, gdy skutek uchybienia wymaganiom określającym zasady motywowania orzeczeń nie poddaje się ono kontroli kasacyjnej, w szczególności gdy uzasadnienie nie ma wszystkich koniecznych elementów, bądź zawiera takie braki, które ją uniemożliwiają. Zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie.

Zgodnie z art. 101² § 1 k.p.c. - przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o

zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. W myśl § 3 tego artykułu odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 2 lutego 2012 r., w sprawie II PK 130/11 (OSNP 2013/1-2/6) wyraził pogląd, że wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia jest określona samodzielnie w art. 101² § 3 k.p. i zależy od realnie otrzymywanego wynagrodzenia, a nie od wynagrodzenia urlopowego. Podzielając konstatacje, zawarte w uzasadnieniu w/w wyroku, Sąd Najwyższy w niniejszym składzie uznał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Owa odrębność wyraża się przede wszystkim w wymaganiu zawarcia jej w szczególnej formie, w szczególnych w stosunku do umowy o pracę warunkach jej wykonywania, w tym w szczególnej odpowiedzialności za jej niewykonywanie oraz swoistym unormowaniu odszkodowania za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych. Odrębność tę potwierdzają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracowniczych (Dz.U. Nr 62, poz. 286). Owa odrębność powoduje, że umowę tę można kwalifikować jako umowę z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego, co nakazuje ostrożność przy stosowaniu do tej umowy rozporządzenia urlopowego *per analogiam*. Kodeks pracy unormował i ukształtował wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia samodzielnie, uzależniając jego minimalną wysokość od wynagrodzenia realnie otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101² § 3 k.p.). W owym uzależnieniu wysokości odszkodowania od wynagrodzenia otrzymanego

odzwierciedla się bezpośrednio i wprost ekwiwalentność świadczenia pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Dlatego też Kodeks pracy nie odesłał w zakresie sposobu liczenia owego wynagrodzenia, a zatem i odszkodowania, do rozporządzenia urlopowego. Co więcej, wskazuje, że chodzi o „otrzymane” wynagrodzenie, a nie wynagrodzenie umówione. Ponadto ustawodawca odnosi odszkodowanie do terminu prawnego wynagrodzenia, a nie dochodu, przychodu, zarobku, przez co trzeba rozumieć tylko składniki wynagrodzenia w sensie prawnym. Stąd do puli wynagrodzenia otrzymanego nie będą zaliczane wszelkie odprawy, odszkodowania, wynagrodzenia za projekty wynalazcze etc.

Innymi słowy - zdaniem Sądu Najwyższego orzekającego w niniejszej sprawie - minimalne odszkodowanie, o którym mowa w art. 101² § 3 k.p., oznacza sumę otrzymanych (a nie uśrednionych) składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej (por. J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks Pracy - Komentarz, Warszawa 2011, s. 736). Wynagrodzenie to może różnić się od wynagrodzenia umówionego i od wynagrodzenia, które w przyszłości otrzymałby pracownik, gdyby pracował. Niewątpliwie jednak jest świadczeniem ekwiwalentnym w tym sensie, że odnosi się do realnie otrzymanego wynagrodzenia. Odszkodowanie to należy obliczać przy uwzględnieniu tzw. kwot brutto, tj. przed obciążeniem ich koniecznymi daninami o charakterze publicznym.

Sąd Okręgowy w zaskarżonym wyroku nie dokonał własnych ustaleń, fragmentarycznie odnosząc się do ustaleń Sądu pierwszej instancji, z których wynika, że S. R. w dniu 30 października 2006 r. zawarł z prezesem zarządu pozwanej: „I.” spółki z o.o. z siedzibą w R. umowę o pracę, która zawierała punkt, w którym zakazywała powodowi świadczenia pracy, w tym usług oraz konsultacji bezpośrednio lub pośrednio innej firmie, która konkuruje z pozwaną przez trzy lata po rozwiązaniu stosunku pracy, bez odszkodowania. Powód przez okres 3 lat po zaprzestaniu zatrudnienia w dniu 31 stycznia 2007 r. w firmie „I.” powstrzymywał się od zatrudnienia w konkurencyjnych firmach oraz dotrzymał tajemnicy produkcji. Powód złożył pozew w dniu 30 kwietnia 2011 r., przerywając tym samym bieg przedawnienia. Zdaniem Sądu Rejonowego powodowi przysługiwało

odszkodowanie za nieprzedawnione 22 miesiące, licząc od dnia 1 kwietnia 2008 r. do dnia 31 stycznia 2010 r. Wobec braku stosownego zapisu w umowie o zakazie konkurencji zawartej między stronami, regulującego wysokość odszkodowania należnego powodowi, Sąd pierwszej instancji przyjął, że powodowi należy się odszkodowanie stanowiące 25% wynagrodzenia powoda, tj. 781,37 zł miesięcznie (25% od kwoty 3.125,48 zł). W związku z powyższym Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 17.190,14 zł brutto (22 razy 781,37 zł) tytułem odszkodowania za okres dwudziestu dwóch miesięcy obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Okręgowy, w uzasadnieniu wyroku, nie odniósł się do ustaleń Sądu pierwszej instancji, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda z trzech ostatnich miesięcy zatrudnienia, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.125,48 brutto, a powodowi należy się odszkodowanie stanowiące 25% tego wynagrodzenia, tj. 781,37 zł miesięcznie. W apelacji pozwany kwestionował wysokość oraz podstawę obliczenia odszkodowania, natomiast Sąd Okręgowy nie wyjaśnił, dlaczego zaaprobował podstawę obliczenia odszkodowania według reguł urlopowych. Powinność rozpoznania sprawy w granicach apelacji oznacza, między innymi, nakaz wzięcia pod uwagę, rozważenia i oceny wszystkich podniesionych w apelacji zarzutów i wniosków; nierozpoznanie zarzutów apelacji stanowi obrazę art. 378 § 1 k.p.c. Użyte w art. art. 378 § 1 k.p.c. sformułowanie, iż sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę „w granicach apelacji” oznacza, że sąd odwoławczy dokonuje m.in. własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestając na materiale zebrany w pierwszej instancji. (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 2012 r., I CSK 606/11, LEX nr 1232456). To, czy uczyniono zadość temu obowiązkowi powinno znaleźć wyraz w uzasadnieniu wyroku Sądu drugiej instancji. Wskazać bowiem należy, że w uzasadnieniu wyroku sądu odwoławczego muszą być zawarte elementy wymienione w art. 328 § 2 k.p.c., przy uwzględnieniu charakteru orzeczenia drugoinstancyjnego (art. 391 k.p.c.); to ostatnie stwierdzenie dotyczy przede wszystkim nakazu ustosunkowania się do zarzutów apelacji i wyjaśnienia dlaczego zarzuty zostały uznane za zasadne lub bezzasadne. Sąd drugiej instancji nie zastosował się do tych zasad w zakresie zarzutu naruszenia art. 101² § 3 k.p. Konstruując w apelacji zarzut naruszenia art.

101² § 3 k.p., skarżący również wskazał, że Sąd pierwszej instancji dokonał błędnej wykładni tego przepisu poprzez uznanie, że minimalne odszkodowania wynosi 25 % wynagrodzenia, jakie pracownik pobrałby w okresie trwania zakazu konkurencji, gdyby w tym czasie pracował. Skarżący wskazał, że prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że wysokość minimalnego odszkodowania odnosi się do wynagrodzenia otrzymanego, a nie wynagrodzenia, jakie pracownik mógłby otrzymać, oraz do okresu trwania zatrudnienia, a więc od powstania do ustania stosunku pracy.

Wobec okoliczności, iż Sąd drugiej instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie zajął stanowiska we wskazanym wyżej w przedmiocie, a z treści rozstrzygnięcia wynika, że zaaprobował wykładnię art. 101² § 3 k.p. dokonaną przez Sąd Rejonowy, uzasadniona jest konstatacja niewłaściwej wykładni omawianego przepisu, która mogła doprowadzić do ustalenia nieprawidłowej wysokości odszkodowania.

Nie można natomiast podzielić zarzutu skargi kasacyjnej, iż w sytuacji, gdy strony umowy o zakazie konkurencji nie zawarły warunków odpłatności, pracownikowi nie przysługuje odszkodowanie w wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03 (OSNP 2004, nr 7, poz. 116), w razie niezgodnienia przez strony stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101² § 1) pracownikowi – zgodnie z art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. Niezgodnienie w umowie o zakazie konkurencji odszkodowania, przysługującego pracownikowi za okresowe powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku, nie mogło prowadzić do stwierdzenia „w całości” nieważności tego wzajemnego zobowiązania prawa pracy. Z mocy prawa sankcja nieważności dotyka bowiem wyłącznie umowy o zakazie konkurencji, która nie została zawarta na piśmie (art. 101³ k.p.). *A contrario* oznacza to skuteczność pisemnych umów o zakazie konkurencji, których ewentualne wady lub braki powinny być usuwane przez zastosowanie reguł normujących skutki tych wzajemnych czynności prawnych (art. 56 k.c. w związku z

art. 300 k.p.) lub prawnych zasad interpretacji tego rodzaju oświadczeń woli (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Uzgodnienie wzajemnie zobowiązującej umowy o zakazie konkurencji wywołuje bowiem nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów (art. 56 k.c. i art. 487 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Umowy te należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają okoliczności, w których wzajemne oświadczenia woli zostały złożone (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ponadto strony powinny wykonywać tego rodzaju wzajemne zobowiązanie zgodnie z jego treścią oraz w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu, a także zasadom współżycia społecznego lub istniejącym w tym zakresie ustalonym zwyczajom (art. 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Stanowisko zawarte w tej uchwale i jej uzasadnieniu zostało zaaprobowane w niniejszej sprawie. W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego skargę kasacyjną, w razie nieokreślenia wysokości odszkodowania może znaleźć zastosowanie również art. 58 § 1 i 3 k.c. w tej części, która przewiduje, że w miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Umowa o zakazie konkurencji jest zatem ważna, a były pracownik ma prawo do odszkodowania w wysokości określonej w § 3 art. 101² k.p. (por. K. Jaśkowski – Komentarz do Kodeksu pracy 2013 r.).

W wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 161/07, OSNP 2009/3-4/42, Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do byłego pracodawcy (art. 101² § 3 k.p.), jeżeli stosunek pracy trwał krócej niż umowny okres zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, powinna być odniesiona do okresu, przez jaki byłego pracownika ma obowiązywać zakaz konkurencji, a nie do okresu jego faktycznego zatrudnienia. Zawarte w art. 101² § 3 k.p. sformułowanie „odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji” powinno być zatem interpretowane w taki sposób, aby podstawą ustalenia odszkodowania należnego pracownikowi było wynagrodzenie otrzymywane przez niego przed ustaniem stosunku pracy, ale przez okres nie krótszy niż okres

obowiązywania zakazu konkurencji, nawet jeżeli faktyczne zatrudnienie trwało krócej.

Uzasadnione podstawy kasacyjne powodują konieczność uchylecia zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.). O kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym orzeczono w oparciu o art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 i art. 398²¹ k.p.c.