

Teresa Flemming-Kulesza

Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

Palestra 47/1-2(541-542), 194-200

2003

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Przegląd orzecznictwa Sądu Najwyższego – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

I. Sprawy administracyjne

1. PODATKI

Wyrok z 7 marca 2002 r. – III RN 51/01

Organ podatkowy, na wniosek podatnika, może zwolnić płatnika z obowiązku pobrania zaliczek na podatek, gdy ich pobranie zagraża ważnym interesom podatnika, a w szczególności jego egzystencji.

Na poparcie tej tezy Sąd Najwyższy przytoczył następujące argumenty:

W art. 22 § 2 pkt 2 lit. b Ordynacji podatkowej uregulowane zostały szczególne, właściwe tylko zaliczkom, warunki zwolnienia płatnika z obowiązku pobrania zaliczek na podatek. Tylko bowiem w stosunku do zaliczek na podatek może mieć adekwatne znaczenie to, „że pobrane zaliczki byłyby niewspółmiernie wysokie w stosunku do podatku należnego za rok podatkowy lub inny okres rozliczeniowy”. Takie sytuacje najczęściej zachodzą wtedy, gdy podatnik korzysta z ulg podatkowych, które nie są brane pod uwagę przez płatnika. Z powyższego, dość oczywistego, znaczenia art. 22 § 2 pkt 2 lit. b Ordynacji podatkowej nie wynika, że jest to jedyna regulacja w przedmiocie zwolnienia płatnika z obowiązku pobierania zaliczek na podatek. W art. 22 § 2 pkt 2 lit. a Ordynacji podatkowej uregulowane zostało zwolnienie płatnika z obowiązku pobrania podatku, gdyby to zagrażało ważnym interesom podatnika, a w szczególności jego egzystencji. Ta dotycząca podatku regulacja, zgodnie z przyjętą w ustawie techniką legislacyjną, odnosi się również do zaliczek na podatki (art. 3 pkt 3 lit. a Ordynacji podatkowej). Według art. 22 § 5 Ordynacji podatkowej, w wypadku wydania decyzji zwalniającej płatnika z obowiązku pobrania podatku lub zaliczek na podatek, organ podatkowy określa termin wpłacenia przez podatnika podatku lub zaliczki na podatek, chyba że podatnik jest obowiązany do dokonania rocznego lub innego okresowego rozliczenia tego podatku. Nie dochodzi zatem do zwolnienia podatnika z zobowiązania podatkowego, ale ma miejsce tylko odsunięcie terminu zapłaty podatku i przeniesienie obowiązku jego wpłacenia z płatnika na podatnika.

Wyrok z 7 marca 2002 r. – II RN 44/01

Odprawa emerytalna podlega podatkowi dochodowemu od osób fizycznych na zasadach przewidzianych dla przychodów ze stosunku pracy.

Sąd Najwyższy nie znalazł podstaw do zaliczenia odprawy emerytalnej do uprzywilejowanego źródła przychodów wynikających z wypłacanych emerytom lub rencistom świadczeń pieniężnych z tytułu łączącego ich uprzednio z zakładem pracy stosunku służbowego, stosunku pracy, stosunku pracy nakładczej lub spółdzielczego stosunku pracy. Przychodów tych nie łączy się z dochodami (przychodami) z innych źródeł i pobiera się od nich podatek w formie ryczałtu, w tym wypadku w wysokości 20%. Sąd Najwyższy podkreślił, że odprawa jest świadczeniem, które może otrzymać tylko pracownik, podstawą tego świadczenia jest wyłącznie stosunek pracy. Uprzywilejowane świadczenia przysługują natomiast nie pracownikom lecz emerytom, wynikają one z sytuacji prawnej emeryta.

Wyrok z 5 kwietnia 2002 r. – III RN 22/01

Podatnik, który nabył towar w celach handlowych, może potrącać koszty jego nabycia tylko w tych latach podatkowych, w których uzyskiwał przychody ze sprzedaży kolejnych partii tego towaru (art. 15 ust. 1 i 4 ustawy z 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych, jednolity tekst: Dz.U. z 1993 r. Nr 106, poz. 482 ze zm.; obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2000 r. Nr 54, poz. 654 ze zm.).

W uzasadnieniu wyroku podniesiono, że z art. 14 ust. 4 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (który stanowi, że koszty uzyskania przychodów są potrącalne tylko w tym roku podatkowym, którego dotyczą) wynika, że koszty uzyskania powinny odnosić się do tego roku podatkowego, w którym dzięki nim uzyskano przychody.

W opinii Sądu Najwyższego, trzeba mieć na względzie także to, iż według art. 7 ust. 2 tej ustawy dochodem jest nadwyżka sumy przychodów nad kosztami ich uzyskania, osiągnięta w roku podatkowym. Przepis ten określa pojęcie dochodu jako różnicę między przychodem (w sprawie – wpływy ze sprzedaży towarów) a kosztami jego uzyskania (czyli ceną nabycia następnie sprzedawanych towarów) wyraźnie jedynie w danym roku podatkowym. Zasadą jest więc pomniejszenie przychodu o koszty jego osiągnięcia w tym roku podatkowym, w którym zostały one poniesione i osiągnięte – chyba że zachodzą inne możliwości potrącenia przewidziane w art. 15 ust. 4 tej ustawy.

Pierwsza część tego przepisu (koszty uzyskania przychodu są potrącalne w roku kalendarzowym, którego dotyczą) jest niejednoznaczna. Nie jest bowiem w pełni jasne, czy chodzi tu o rok, w którym poniesiono koszty, czy o rok, w którym uzyskano przychód. Jednakże z dalszej jego części (tj. są potrącalne także koszty poniesione w latach poprzedzających rok podatkowy, lecz dotyczące roku podatkowego) wynika wprost, że możliwość potrącenia kosztów uzyskania przychodu jest ściśle powiązana z rokiem podatkowym, w którym podatnik osiągnął związany z nimi przychód.

2. KOGNICJA NACZELNEGO SĄDU ADMINISTRACYJNEGO

Postanowienie z 27 marca 2002 r. – III RN 9/01

Naczelnny Sąd Administracyjny nie jest właściwy do rozpoznania skargi wniesionej w związku z niewydaniem przez organ rentowy decyzji w sprawie świadczeń przyznanych w drodze wyjątku.

Naczelnny Sąd Administracyjny odrzucił skargę na bezczynność Prezesa Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w przedmiocie wydania decyzji o przyznaniu wyjątkowego świad-

czenia emerytalno-rentowego. Postanowienie to zaskarżył rewizją nadzwyczajną Prezes Naczelny Sąd Administracyjny. Sąd Najwyższy oddalił tę rewizję z następującą argumentacją:

Podstawą odrzucenia skargi był przepis art. 27 ust. 2 ustawy z 11 maja 1995 r. o Naczelny Sądzie Administracyjnym, zgodnie z którym sąd odrzuca skargę z różnych przyczyn niedopuszczalną. W tym przypadku skarga została uznana za niedopuszczalną na podstawie art. 19 pkt 1 tej ustawy, który stanowi, że sąd nie jest właściwy w sprawach należących do właściwości innych sądów. W uzasadnieniu zaskarżonego rewizją nadzwyczajną postanowienia uznano, że sprawa należy do właściwości sądów powszechnych. Na wstępie Sąd Najwyższy zauważył, że nawet gdyby postanowienie to nie było zgodne z prawem, droga do sądu w tej sprawie byłaby otwarta. Wynika to z art. 464 § 1 k.p.c. dotyczącego spraw z zakresu ubezpieczeń społecznych, który stanowi, że w przypadku niedopuszczalności drogi sądowej, gdy do rozpoznania właściwy jest inny organ, sąd przekazuje sprawę temu organowi, z tym że jeżeli organ ten uprzednio uznał się za niewłaściwy sąd rozpozna sprawę. Postanowienie NSA nie narusza zatem przepisów art. 77 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej.

W ocenie Sądu Najwyższego jest ono prawidłowe. Skarga dotyczyła bezczynności organu rentowego w sprawie o przyznanie emerytury lub renty wyjątkowej na podstawie art. 55 ustawy z 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników. Zgodnie z art. 55a w sprawach tych mają zastosowanie przepisy o przyznawaniu świadczeń, a w tym zakresie przepis art. 52 ust. 1 pkt 2 odsyła do przepisów regulujących przyznawanie analogicznych świadczeń przysługujących pracownikom i członkom ich rodzin. Ma więc zastosowanie przepis art. 83 ustawy z 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych. Zgodnie z art. 83 ust. 2 od decyzji – między innymi w sprawach dotyczących ustalania uprawnień z ubezpieczenia społecznego – przysługuje odwołanie do właściwego sądu w terminie i według zasad określonych w kodeksie postępowania cywilnego. Przepis art. 83 ust. 3 stanowi, że odwołanie do sądu przysługuje również w razie niewydania decyzji w terminie 2 miesięcy, licząc od dnia zgłoszenia wniosku o świadczenie lub inne roszczenie. Przepisy nie wyłączają zatem drogi sądowej do rozpoznania przez sądy powszechne odwołań w związku z niewydaniem przez organ rentowy decyzji w sprawie świadczeń przyznawanych w drodze wyjątku.

II. Sprawy z zakresu prawa pracy

1. PRAWA AUTORSKIE DO PROGRAMU KOMPUTEROWEGO

Wyrok z 9 stycznia 2001 r. – I PKN 493/00

Właścicielem praw autorskich do programu komputerowego wykonanego w ramach obowiązków pracowniczych jest pracodawca, chyba że w umowie o pracę lub umowie cywilnoprawnej strony postanowiły inaczej.

Sąd Najwyższy powołał się na treść art. 74 § 3 ustawy z 4 lutego 1994 r. o prawie autorskim i prawach pokrewnych (Dz.U. Nr 24, poz. 83 ze zm.), który stanowi, że prawa majątkowe do programu komputerowego stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy przysługują pracodawcy, o ile umowa nie stanowi inaczej. Z treści tego przepisu Sąd Najwyższy wyprowadził dwa wnioski: po pierwsze, że od zgodnej woli pracodawcy i pracownika zależy, kto nabywa prawa autorskie do programu stworzonego przez pracownika w wyniku wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych. Drugi wniosek to

ten, że jeżeli strony stosunku pracy nie postanowiły w umowie, że pracownik nabywa autorskie prawa majątkowe do programu komputerowego, prawa te przysługują pracodawcy. Podobna regulacja jest zawarta w wymienionej ustawie w odniesieniu do innych utworów stworzonych przez pracownika niż program komputerowy. Mianowicie art. 12 ust. 1 ustawy przewiduje, że jeżeli ustawa lub umowa o pracę nie stanowią inaczej, pracodawca, którego pracownik stworzył utwór w wyniku wykonywania obowiązków ze stosunku pracy, nabywa z chwilą przyjęcia utworu autorskie prawa majątkowe w granicach wynikających z celu umowy o pracę i zgodnego zamiaru stron. Przepis art. 12 ust. 1 – w przeciwieństwie do jej art. 74 ust. 3 – dopuszcza nabycie przez pracodawcę autorskich praw majątkowych do utworu stworzonego przez pracownika nie tylko wtedy, gdy brak jest umowy zastrzegającej, że pracownik nabywa te prawa, ale także wtedy, gdy „ustawa nie stanowi inaczej”, czyli wówczas, gdy – w razie braku umowy – nabyciu omawianych praw przez pracodawcę nie sprzeciwia się także przepis ustawy. Gdy chodzi o autorskie prawa majątkowe do programu komputerowego, to art. 74 ust. 3 ustawy nie zawiera tego drugiego zastrzeżenia. Oznacza to, że brak umowy stron stosunku pracy przewidującej nabycie przez pracownika praw autorskich do programu komputerowego stworzonego przez niego w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych sprawia, że właścicielem tych praw staje się pracodawca. Art. 74 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych znajduje się Rozdziale 7 ustawy pod tytułem „Przepisy szczególne dotyczące programów komputerowych”. Nadanie regulacji dotyczącej programów komputerowych charakteru przepisów szczególnych w stosunku do pozostałych przepisów sprawia, że wyłączają one przepisy zawierające regulację odmienną. W świetle art. 74 § 3 nie byłoby przy tym przeszkód do przyjęcia, że strony mogły o przysługiwaniu praw pracownikowi postanowić np. w umowie o dzieło. Wskazany przepis nie określa bowiem umowy odpowiedniej do uregulowania tej kwestii, w przeciwieństwie do art. 12 ust. 1 tej ustawy, który stanowi, że umowa o pracę jest tą umową, w której strony powinny ustalić, iż do pracownika będą należeć autorskie prawa majątkowe do utworu stworzonego w wyniku wykonywania obowiązków pracowniczych.

2. ODPRAWA EMERYTALNA

Wyrok z 11 stycznia 2001 r. – I PKN 187/00

Odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi także w razie przejścia na wcześniejszą emeryturę.

3. ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY NA MOCY POROZUMIENIA STRON

Wyrok z 11 stycznia 2001 r. – I PKN 844/00

Nieokreślenie – choćby dorozumiane – w porozumieniu stron o rozwiązaniu stosunku pracy terminu jego ustania powoduje (podobnie jak przy zawarciu umowy o pracę – art. 26 k.p.) rozwiązanie tego stosunku w dniu zawarcia porozumienia.

4. URLOP WYPOCZYNKOWY

Wyrok z 7 lutego 2001 r. – I PKN 240/00

1. Brak obowiązku wykonywania pracy przez odwołanego pracownika w okresie wypowiedzenia (art. 71 k.p.) nie jest przeszkodą do udzielenia mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego.

2. Pracownik nie ma obowiązku złożenia wniosku o przesunięcie terminu rozpoczęcia urlopu wypoczynkowego, jeżeli pracodawca wie o usprawiedliwionej przyczynie uniemożliwiającej wykorzystanie udzielonego urlopu.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy przypominał, że celem urlopu wypoczynkowego jest wypoczynek i regeneracja sił, a pracownik u którego stwierdzono czasową niezdolność do pracy zaistniałą wskutek choroby, nie jest w stanie wykorzystać tego okresu zgodnie z jego przeznaczeniem. Udzielenie zatem pracownikowi urlopu w okresie jego niezdolności do pracy jest niezgodne z regulacją prawną dotyczącą urlopów wypoczynkowych i nie rodzi skutków prawnych. Dla zaistnienia po stronie pracodawcy obowiązku przesunięcia terminu rozpoczęcia przez pracownika urlopu wystarczające jest już samo powzięcie przez niego wiadomości o istnieniu usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy. Pracownik natomiast ze swej strony nie jest zobowiązany do występowania w tej sprawie z wnioskiem do pracodawcy. Zgodnie z § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 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), w okolicznościach uzasadniających przesunięcie urlopu na inny termin niż określony w planie urlopów pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi niewykorzystanego urlopu w terminie z nim uzgodnionym. Nie ma również znaczenia, czy do przesunięcia terminu rozpoczęcia urlopu doszło na podstawie przyczyn fakultatywnych wynikających z treści art. 164 k.p., czy też obligatoryjnych wynikających z treści art. 165 k.p. Uregulowania te stanowią uszczegółowienie pracowniczego prawa do wypoczynku wyrażonego w art. 14 k.p., którego jednym z podstawowych elementów jest coroczny płatny urlop wypoczynkowy. Gwarancję tego prawa zawiera Konstytucja w art. 66.

Kwestia udzielenia urlopu pracownikowi odwołanemu była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który w wyroku z 13 kwietnia 1999 r. I PKN 1/99 (OSNAPiUS 2000, z. 12, poz. 458) uznał, iż „Pracownik zwolniony z obowiązku wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia stosunku pracy na skutek odwołania ze stanowiska (art. 71 k.p.) mógł być zobowiązany przez pracodawcę do wykorzystania bieżącego urlopu wypoczynkowego (art. 170 w brzmieniu obowiązującym przed dniem 2 czerwca 1996 r.)”. W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że brak obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia nie jest równoznaczny z zerwaniem więzów łączących pracownika z pracodawcą i ustaniem wszelkich jego obowiązków wynikających ze stosunku pracy, pracodawca może bowiem w tym czasie żądać od pracownika wypełnienia konkretnych powinności. Z tych względów, Sąd Najwyższy uznał, że ustawowe zwolnienie pracownika od obowiązku świadczenia pracy nie oznacza absolutnej swobody pracownika i nie może być utożsamiane z okresem wypoczynku lub też z czasem wolnym od pracy w rozumieniu np. art. 14 k.p., w który ingerencja pracodawcy nie jest – co do zasady – dopuszczalna. Korzystanie przez pracownika ze zwolnienia od świadczenia pracy nie sprzeciwia się udzieleniu mu w tym czasie urlopu wypoczynkowego, gdyż czas ten nie został przeznaczony na jakiś określony cel, z którym sprzeczne byłoby korzystanie z urlopu wypoczynkowego. O nadużyciu prawa przez pracownika mogłaby świadczyć jego nieuzasadniona odmowa przyjęcia propozycji wykorzystania urlopu w okresie niewykonywania pracy na podstawie art. 71 k.p.

5. UMOWA O PRACĘ A UMOWA CYWILNOPRAWNA

Wyrok z 14 lutego 2001 r. – I PKN 256/00

1. W razie ustalenia, że w łączącym strony stosunku prawnym występowały elementy obce stosunkowi pracy (np. brak podporządkowania, możliwość zastąpienia pracownika osobą trzecią) nie jest możliwa ocena, że zawarta została umowa o pracę.

2. Dla ustalenia, że stron nie łączył stosunek pracy nie jest konieczne precyzyjne nazwanie łączącej strony umowy cywilnoprawnej.

6. CZŁONEK ZARZĄDU SPÓŁKI Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ

Wyrok z 14 lutego 2001 r. – I PKN 258/00

Powołanie do zarządu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością, jak i odwołanie, powoduje tylko powstanie lub ustanie stosunku organizacyjnego. O tym, czy spółkę z członkiem zarządu łączy inny stosunek prawny decydują zdarzenia, takie jak na przykład zawarcie umowy o pracę lub umowy zlecenia.

7. UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Wyrok z 7 marca 2001 r. – I PKN 284/00

Główny księgowy jest osobą zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 k.p., a zatem układ zbiorowy nie może określać zasad jego wynagradzania, co nie dotyczy jednak odpraw emerytalnych.

8. UPADŁOŚĆ (LIKWIDACJA) PRACODAWCY

Wyrok z 15 marca 2001 r. – I PKN 447/00

W razie upadłości lub likwidacji pracodawcy nie stosuje się art. 38, 39 i 41 k.p. i przepisów szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę (art. 41¹ § 1 k.p.), także do wypowiedzenia zmieniającego.

9. ZAKAZ KONKURENCJI

Wyrok z 21 marca 2001 r. – I PKN 315/00

Minimalna kwota odszkodowania z art. 101² § 3 k.p. nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia pracownika otrzymanego za cały okres zatrudnienia, nie więcej jednak niż za okres równy okresowi trwania zakazu konkurencji.

W rozpoznanej sprawie 1 marca 1997 r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania zatrudnienia i przez okres dwóch lat po ustaniu stosunku pracy, bez możliwości wypowiedzenia tej umowy. Umowa przewidywała obowiązek wypłaty odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku trwania umowy o pracę, chyba że pracownik naruszy zakaz konkurencji. Pismem z 29 kwietnia 1997 r. pracownik wypowiedział umowę o pracę z dniem 30 kwietnia 1997 r. ze skutkiem na dzień 17 maja 1997 r. Następnie pismem z 24 maja 1999 r. zwrócił się do pracodawcy o wypłatę odszkodowania powołując się na upływ terminu obowiązywania zakazu konkurencji. Treść oświadczeń złożonych przez strony stosunku pracy Sąd Najwyższy ocenił jako niejednoznaczną, jednakże wobec niepodniesienia w kasacji zarzutu naruszenia przepisu prawa materialnego w zakresie dotyczącym wykładni oświadczeń woli, uznał, że nie ma podstaw do przyjęcia innej wykładni tych oświadczeń niż to uczynił sąd drugiej instancji. Przyjął więc, że strony umówiły się, iż wysokość odszkodowania przysługującego powodowi będzie wynosić sumę wynagrodzenia za pracę pobranego przez niego w okresie zatrudnienia (trzy miesiące), a czas trwania zakazu konkurencji określili na dwa lata. Podstawowy problem w rozpoznanej sprawie dotyczył interpretacji art. 101² § 3 k.p. Sądy niższych instancji przyjęły, że przepis ten oznacza, iż minimalna kwota odszkodowania powinna odpowiadać wynagrodzeniu pobieranemu przez pracownika w okresie trwania zakazu konkurencji (w

tym przypadku przez dwa lata). Sądy odczytały przepis w ten sposób, że minimalne odszkodowanie wynosi 25% wynagrodzenia, jakie pracownik pobierałby (pobrałby) w okresie trwania zakazu konkurencji, gdyby w tym czasie pracował (oczywiste jest, że z istoty umowy o zakazie konkurencji z art. 101² § 3 k.p. wynika, że trwa on po zakończeniu stosunku pracy, a więc w okresie, gdy był pracownik nie pobiera już żadnego wynagrodzenia za pracę). Sąd Najwyższy uznał, że takie odczytanie tego przepisu jest sprzeczne z jego językowym sformułowaniem. Przepis art. 101² § 3 k.p. stanowi bowiem że odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy. Odnosi więc wyraźnie wysokość odszkodowania do wynagrodzenia otrzymanego, a nie do wynagrodzenia, jakie pracownik mógłby otrzymać oraz do okresu trwania zatrudnienia od powstania do ustania stosunku pracy. Minimalne odszkodowanie jest zatem równe 25% kwoty rzeczywiście otrzymanego wynagrodzenia w okresie trwania stosunku pracy. Z treści przepisu wynika jednoznacznie, że minimalne odszkodowanie oblicza się na podstawie wynagrodzenia otrzymanego w czasie trwania zatrudnienia, a nie według wynagrodzenia, które pracownik mógłby otrzymywać po zakończeniu stosunku pracy w okresie zakazu konkurencji. Ustalony umownie okres trwania zakazu konkurencji ma w tym przepisie 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 odszkodowania, należałoby ograniczyć do wielkości równej okresowi trwania zakazu konkurencji. Wykładnia językowa prowadzi więc do wniosku, że art. 101² § 3 k.p. należy odczytać w ten sposób, iż 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. Z treści tego przepisu nie można zatem wyprowadzać wniosku, że minimalna kwota odszkodowania powinna być odniesiona do wynagrodzenia, jakie pracownik mógłby otrzymać w okresie trwania zakazu konkurencji. Okres zakazu konkurencji stanowi jedynie górną granicę okresu zatrudnienia, za który można obliczać wynagrodzenie otrzymane przez pracownika. Taka wykładnia jest też zgodna (w opinii Sądu Najwyższego) z funkcją tego przepisu (pomijając, że wykładnia funkcjonalna nie mogłaby prowadzić do interpretacji sprzecznej z treścią przepisu). Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest bowiem w interesie, ale też na ryzyko pracodawcy. Zgodnie z utrwaloną wykładnią, pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania nie zwalnia ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Okoliczności te uzasadniają tylko zwolnienie byłego pracownika z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, a więc pracownik może taką działalność podjąć a pracodawca ma w dalszym ciągu obowiązek zapłaty odszkodowania. Takie ryzyko pracodawcy jest w swoisty sposób tonowane przez możliwość ograniczenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej i ustalania minimalnego poziomu odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia pobranego przez pracownika w okresie zatrudnienia. Inaczej mówiąc, pracodawca może w umowie dążyć do ustalenia tym niższego odszkodowania, im krótszy będzie okres zatrudnienia pracownika. W razie zawarcia umowy o zakazie konkurencji przy początku zatrudnienia trudno bowiem przewidzieć, jak długo będzie ono trwało. 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.