

Uchwała z dnia 11 kwietnia 2001 r.

III ZP 7/01

Przewodniczący SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Sędziowie: SA Herbert Szurgacz, SN Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Wojciecha R. przeciwko Fabryce Aparatury Elektromedycznej „F.-Ł.” Spółce Akcyjnej w Ł. o odszkodowanie, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym dnia 11 kwietnia 2001 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi postanowieniem z dnia 20 grudnia 2000 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 KPC

„Czy w świetle art. 101² § 2 KP w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty pracownikowi odszkodowania: przestaje obowiązywać umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przed upływem terminu na jaki została zawarta i wygasają wzajemne zobowiązania stron; czy też: stosunek prawny łączący obie strony nie wygasa i pracownik zachowuje roszczenie o umówione odszkodowanie, mimo zwolnienia go przez pracodawcę z zakazu konkurencji przewidzianego w umowie ?”

p o d j ą ł następującą uchwałę:

W razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (art. 101² § 2 KP).

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Łodzi wyrokiem z 15 września 2000 r. zasądził od pozwanej Fabryki Aparatury Elektromedycznej „F.-Ł.” Spółki Akcyjnej w Ł. na rzecz powoda Wojciecha R. kwotę 11.613 złotych tytułem umówionego odszkodowania za

powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej wobec pozwanej Spółki po zaprzestaniu pełnienia przez niego funkcji członka zarządu Spółki. Zasądzona kwota objęła odszkodowanie za trzy miesiące – od kwietnia do czerwca 2000 r. włącznie.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pełnił w pozwanej Spółce funkcję prezesa – członka zarządu i jednocześnie był zatrudniony na tym stanowisku na podstawie umowy o pracę na czas nie określony. Umowa o pracę przewidywała, że w okresie sześciu miesięcy od dnia zaprzestania pełnienia funkcji członka zarządu Spółki powód zobowiązany będzie do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec Spółki, w zamian za co Spółka zobowiązała się wypłacać mu z tytułu tego ograniczenia, przez czas trwania zakazu konkurencji, odszkodowanie w wysokości 50 % ostatniego miesięcznego wynagrodzenia otrzymywanego w Spółce, obliczonego jak ekwiwalent za urlop. Pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę w piśmie z 16 grudnia 1999 r. ze skutkiem na 31 marca 2000 r. Jako przyczynę wypowiedzenia podano odwołanie z funkcji członka zarządu Spółki. Jednocześnie powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Pozwana wypłaciła powodowi umówione odszkodowanie wynikające z klauzuli konkurencyjnej w kwotach po 3.871 złotych miesięcznie za okres od stycznia do marca 2000 r. włącznie. Pismem doręczonym powodowi 20 marca 2000 r. pozwana Spółka jednostronnie zwolniła powoda z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej i zapowiedziała, że od kwietnia 2000 r. zaprzestanie wypłaty umówionego odszkodowania. Powód nie przyjął propozycji zwolnienia go z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej i nie wyraził zgody na zaprzestanie wypłaty przez pozwaną umówionego odszkodowania konkurencyjnego. Uwzględniając w całości powództwo Sąd Rejonowy zajął stanowisko, że umowa o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest umową wzajemną, co oznacza, że świadczenie jednej strony jest odpowiednikiem świadczenia drugiej. Z treści art. 101² § 2 KP wynika, że w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania przestaje obowiązywać jedynie zakaz konkurencji, a nie cała zawarta przez strony umowa. Do oceny sytuacji, w jakiej znalazły się strony w wyniku czynności pozwanej Spółki, powinien mieć zastosowanie art. 491 § 1 KC w związku z art. 300 KP. Strona pozwana dopuściła się zwłoki w wykonaniu swojego zobowiązania z umowy wzajemnej (wypłaty odszkodowania). Skoro powód nie skorzystał z przysługującego mu uprawnienia i nie odstąpił od umowy, ma prawo żądać od pozwanej wykonania zobowiązania wzajem-

nego. Nie istnieje bowiem możliwość rozwiązania umowy na skutek jednostronnej nieuzasadnionej decyzji dłużnika.

Rozpoznając apelację strony pozwanej Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi stwierdził, że w sprawie występuje budzące poważne wątpliwości zagadnienie prawne dotyczące wykładni art. 101² § 2 KP, sprowadzające się do tego, czy w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty pracownikowi odszkodowania przestaje obowiązywać umowa o zakazie konkurencji i wygasają wzajemne zobowiązania stron, czy też umowa nie wygasa i pracownik zachowuje roszczenie o umówione odszkodowanie, mimo zwolnienia go przez pracodawcę z zakazu konkurencji przewidzianego w umowie. Postanowieniem z 20 grudnia 2000 r. Sąd Okręgowy przedstawił to zagadnienie Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia w trybie art. 390 § 1 KPC. W motywach postanowienia Sąd Okręgowy podniósł, że przepis art. 101² § 2 KP może być różnie interpretowany.

Zgodnie z pierwszą propozycją wykładni, przyjęcie, że umowa o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej jest umową wzajemną, sprawia, iż w razie zaistnienia okoliczności, o jakich mowa w art. 101² § 2 KP, stosunek prawny łączący strony umowy nie wygasa, a pracownik zachowuje roszczenie o umówione odszkodowanie, mimo zwolnienia go przez pracodawcę z zakazu konkurencji przewidzianego w umowie. Samo pojęcie „zakaz konkurencji” użyte w art. 101² § 2 KP należy rozumieć, zgodnie z jego dosłownym brzmieniem, jako obowiązek powstrzymywania się przez pracownika od konkurencyjnej działalności wobec pracodawcy. Ponadto, w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego prezentowany jest pogląd, iż pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342). Jednostronne zwolnienie pracownika przez pracodawcę z zakazu konkurencji oznacza jedynie propozycję (ofertę) skierowaną do pracownika, a skoro nie znajduje ona akceptacji (przyjęcia przez) byłego pracownika, to pracodawca nie może na podstawie takiego oświadczenia zwolnić się z obowiązku wypłacania uzgodnionego odszkodowania przez umówiony okres po ustaniu stosunku pracy. Podobne stanowisko prezentowane jest w doktrynie prawa pracy. Zgodnie z poglądami niektórych autorów, ani treść przepisu art. 101² § 2 KP, ani interes pracodawcy,

jakiemu służy klauzula konkurencyjna, nie uzasadniają przyjęcia, że w razie niewywiązywania się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania stosunek prawny łączący strony wygasa bez prawa pracownika do zaspokojenia jego roszczeń. Przepis wyraźnie wskazuje na ustanie zakazu konkurencji, nie zaś na wygaśnięcie umowy. Pracownik, który wywiązywał się ze swojego zobowiązania zachowuje zatem roszczenie o odszkodowanie w pełnej wysokości.

Jednakże treść art. 101² § 2 KP może być interpretowana odmiennie. W doktrynie prawa pracy pojawiły się również głosy, że skoro regulacja zakazu konkurencji została wprowadzona dla ochrony interesów pracodawcy, to byłoby pracodawca może zwolnić się z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania, na przykład wówczas, gdy faktycznie pracownik nie uzyskał szczególnie ważnych informacji. Zgodnie z tą linią wykładni, ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub niewywiązywanie się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania sprawia, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a wzajemne zobowiązania stron wygasają. Zdaniem niektórych komentatorów, ustawodawca posługuje się pojęciem „zakaz konkurencji” w dwóch różnych znaczeniach. Po pierwsze, pojęcie to oznacza obowiązek pracownika powstrzymywania się w stosunku do pracodawcy od działalności konkurencyjnej, po drugie zaś, umowę ustanawiającą zakaz konkurencji. Skoro nie można w sposób nie budzący wątpliwości na podstawie wykładni językowej określić jednoznacznie znaczenia sformułowania „zakaz konkurencji przestaje obowiązywać”, to należy odwołać się do wykładni systemowej i funkcjonalnej, a te nakazują pojęcie „zakazu konkurencji” użyte w art. 101² § 2 KP rozumieć jako umowę czyli zobowiązanie obu stron. Uznanie, że pracodawca ma wypłacać odszkodowanie, a pracownik jest zwolniony z obowiązku powstrzymania się od podjęcia działalności konkurencyjnej, przeczyłoby istocie zobowiązań wzajemnych i ogólnym zasadom ich wykonywania.

W ocenie Sądu Okręgowego za przyjęciem drugiego z przedstawionych sposobów wykładni art. 101² § 2 KP przemawiałaby *ratio legis* przepisów o zakazie konkurencji, które zostały wprowadzone dla ochrony pracodawcy, a nie pracownika. Odszkodowanie należne pracownikowi z tytułu umowy ma postać rekompensaty za niepodejmowanie działalności konkurencyjnej, a nie rekompensaty za gotowość do jej niepodejmowania w sytuacji, gdy pracodawca sam uchyla zakaz konkurencji. Z drugiej strony, umowy o zakazie konkurencji ograniczają wolność pracy pracownika,

przyznanie zatem pracodawcy uprawnienia do jednostronnego rozwiązania w każdym czasie zawartej w jego interesie umowy stawiłoby byłego pracownika w niekorzystnej i zawsze niepewnej pozycji. Z tego względu, mając na uwadze równość stron należałoby przyjąć, że klauzula konkurencyjna w prawie pracy nie przewiduje dla żadnej ze stron możliwości wstrzymania się ze spełnieniem swojego świadczenia bądź odstąpienia od umowy, co przemawiałoby za przyjęciem, że stosunek prawny łączący strony nie wygasa, a pracownik zachowuje roszczenie o umówione odszkodowanie mimo zwolnienia go przez pracodawcę z zakazu konkurencji.

Występujący przed Sądem Najwyższym prokurator Prokuratury Krajowej wnioskował, aby na postawione pytanie udzielić odpowiedzi, że oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu pracownika od uzgodnionego w umowie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty pracownikowi odszkodowania w okresie i wysokości wskazanej w zawartej przez strony umowie o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej (101² § 1 i 2 KP).

Rozstrzygając przedstawione przez Sąd Okręgowy w Łodzi zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sformułowane przez Sąd Okręgowy pytanie dotyczy wykładni przepisu regulującego umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zwaną w doktrynie klauzulą konkurencyjną. Chodzi przy tym przede wszystkim o interpretację zawartego w art. 101² § 2 KP sformułowania „zakaz konkurencji (...) przestaje obowiązywać”, w szczególności o to, czy pod pojęciem „zakaz konkurencji” należy rozumieć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, czy też wyłącznie świadczenie byłego pracownika polegające na powstrzymaniu się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do byłego pracodawcy.

Akceptowany przez dominujący pogląd naukowy oraz judykaturę model wykładni każe mieć na względzie trzy dyrektywy wykładni: językową, systemową i funkcjonalną.

1. Rozważania dotyczące rozumienia znaczenia przepisu art. 101² § 2 KP należy zacząć od wykładni językowej. Zgodnie z treścią tego przepisu zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1 art. 101² KP, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania

przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Wykładnia językowa prowadzi do wniosku, że przepis ten dotyczy tylko ustanienia „zakazu konkurencji” czyli zobowiązania pracownika do powstrzymywania się od określonego rodzaju działalności konkurencyjnej. Pojęcie „zakaz konkurencji” zostało zdefiniowane ustawowo w art. 101¹ § 1 KP. Zgodnie z tym przepisem, zakaz konkurencji oznacza zobowiązanie pracownika do powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz od świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Brak jest logicznych argumentów i przesłanek do założenia, że ustawodawca temu samemu sformułowaniu „zakaz konkurencji” przypisuje w tym samym przepisie - lub w kilku bezpośrednio sąsiadujących z sobą przepisach regulujących tę samą instytucję prawną i zawartych w tym samym akcie prawnym - różne, odmienne znaczenie i że raz pod pojęciem „zakaz konkurencji” rozumie zobowiązanie (świadczenie) pracownika (art. 101¹ § 1 KP), innym razem zaś umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy obejmującą zobowiązania obu stron stosunku prawnego. Reguły wykładni językowej prowadzą zatem do wniosku, że przepis art. 101² § 2 KP stanowiący, iż „zakaz konkurencji (...) przestaje obowiązywać” w pewnych sytuacjach, dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie dotyczy natomiast w ogóle zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Nie ma bowiem żadnych przesłanek do rozumienia tego przepisu jako regulującego wygaśnięcie z mocy prawa zobowiązania pracodawcy do zapłaty odszkodowania. Taki pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, (OSNAPiUS 2001 nr 7, poz. 217). Pogląd ten należy zaaprobować. Z dosłownego brzmienia przepisu art. 101² § 2 KP wynika jedynie, że w razie ustanienia przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji albo w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną, inny skutek z mocy prawa w takiej sytuacji nie następuje, co nie oznacza, że strony nie mogą w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przewidzieć wyraźnie innych skutków w granicach swobody kształtowania treści stosunku prawnego (art. 353¹ KC).

2. Istotne znaczenie dla wykładni rozważanego pojęcia ma sam charakter prawny umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Rozumienie przepi-

su prawnego jest bowiem wyznaczone nie tylko przez jego brzmienie, lecz także przez treść innych przepisów prawnych, mających wpływ na rozumienie interpretowanego przepisu w ramach wykładni systemowej. Klauzula konkurencyjna (art. 101² § 1 KP) ma charakter umowy odpłatnej, terminowej i wzajemnej. Świadczenie odszkodowawcze pracodawcy stanowi ekwiwalent świadczenia pracownika polegającego na powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej, przy czym świadczenie pracownika ma charakter ciągły, zaś pracodawcy jednorazowy, choć może być realizowane w ratach rozłożonych w czasie (101² § 3 KP). Do kwestii nieuregulowanych w przepisach Kodeksu pracy dotyczących tej umowy mają zastosowanie przepisy Kodeksu cywilnego o umowach wzajemnych, w szczególności art. 487 - 497 KC dotyczące wykonania i skutków niewykonania zobowiązań z umów wzajemnych. Z żadnego z tych przepisów nie da się wyprowadzić wniosku, że decyzja (nawet subiektywnie uzasadniona) jednej ze stron umowy o zaprzestaniu spełniania własnego świadczenia powoduje automatycznie – z mocy ustawy – ustanie obowiązku świadczenia wzajemnego przez drugą z nich. W szczególności nie ma oparcia w tych przepisach pogląd, że zwolnienie z zakazu konkurencji, będące konsekwencją ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz lub zaprzestania przez pracodawcę wywiązywania się z obowiązku wypłaty odszkodowania, pociąga za sobą wygaśnięcie całej umowy, a w rezultacie ustanie obowiązku pracodawcy wypłacania pracownikowi odszkodowania karencyjnego. Kwestionowany pogląd opiera się na założeniu, że podstawą zobowiązania byłego pracodawcy do wypłaty odszkodowania jest przestrzeganie zakazu konkurencji przez byłego pracownika. Założenie to jest niewłaściwe, ponieważ podstawą świadczenia pracodawcy jest sama umowa o zakazie konkurencji zawarta między stronami. Pracodawca ma obowiązek świadczyć odszkodowanie należne pracownikowi, bo się do tego zobowiązał w umowie, a zatem jednostronne zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji nie może prowadzić do zwolnienia się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty umówionego odszkodowania, oznaczałoby to bowiem jednostronne odstąpienie od zawartej umowy, do czego brak podstaw zarówno w przepisach Kodeksu pracy, jak i w przepisach Kodeksu cywilnego.

Były pracodawca nie może uwolnić się od zobowiązania zapłaty odszkodowania twierdząc, iż byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji w związku z tym, że ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz. Przyjęcie takiego założenia oznaczałoby, że pozbawione sensu byłoby zawieranie umów o zakazie konku-

rencji na czas określony, skoro w każdym czasie mogłoby się okazać, że pracodawca może jednostronnie zwolnić się z obowiązku wypłaty odszkodowania. Tymczasem, zgodnie z art. 101² § 1 KP, umowa o zakazie konkurencji musi określać okres jej obowiązywania. Strony umowy powinny, w wyniku rozsądnego rozważenia swoich uzasadnionych interesów, przewidzieć, jak długo zakaz konkurencji może być aktualny. Jeżeli pracodawca zaproponuje pracownikowi zbyt długi okres zakazu konkurencji w stosunku do rzeczywistej potrzeby ochrony swoich interesów, to powinien ponieść finansowe konsekwencje swojej decyzji. Jak słusznie stwierdził Sąd Najwyższy we wcześniejszych orzeczeniach, pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342).

3. Dyrektywy funkcjonalne wykładni odwołują się do założenia, że racjonalny ustawodawca stanowi normy, które mają realizować uznawane i preferowane przezeń cele i wartości. Przepisy Kodeksu pracy dotyczące umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinny być interpretowane z uwzględnieniem interesów obu stron umowy. Zarówno w piśmiennictwie, jak i w judykaturze, przyjmuje się, że przepisy o zakazie konkurencji zostały ustanowione w celu ochrony interesów pracodawcy. Z drugiej jednak strony zakaz konkurencji stanowi istotną uciążliwość dla pracownika, w postaci nie tylko ograniczenia możliwości osiągnięcia dochodów z prowadzenia działalności gospodarczej lub zarobkowania z tytułu zatrudnienia, lecz także faktycznego ograniczenia kariery i rozwoju zawodowego. W związku z tym Kodeks pracy zawiera przepisy ochronne zapewniające byłemu pracownikowi, którego dotknęły te ograniczenia, stosowną ich rekompensatę. Przepisy te dotyczą na przykład obowiązku zachowania formy pisemnej umowy pod rygorem nieważności, precyzyjnego określenia czasu trwania (okresu obowiązywania) zakazu konkurencji oraz szczegółowej jego treści (zakresu przedmiotowego), wreszcie wysokości odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest w interesie, ale też na ryzyko pracodawcy. Takie ryzyko pracodawcy w związku z możliwością ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji (np. w razie trwałego zaprzestania określonego rodzaju działalności przez pracodawcę albo gdy posiadane przez pracownika wiadomości, które miał zachować w tajemnicy, utracą cechę szczególnie

ważnych, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę) może być minimalizowane bądź przez możliwość ograniczenia jego odpowiedzialności odszkodowawczej i ustalenia minimalnego poziomu odszkodowania w odniesieniu do wynagrodzenia pobranego przez pracownika w okresie zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 315/00, nie publikowany), bądź przez inne przewidziane bezpośrednio w umowie sposoby. W grę mogą wchodzić zastrzeżenia umowne, których wprowadzenie do treści umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia pozwoliłoby na uwolnienie pracodawcy od obowiązku wypłaty odszkodowania, gdy zawarty w klauzuli konkurencyjnej zakaz utracił dla niego znaczenie, takie jak umowne prawo odstąpienia, możliwość wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej lub zobowiązanie się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami. Tego rodzaju umowne sposoby złagodzenia obciążającego byłego pracodawcę z mocy art. 101² § 2 KP obowiązku wypłaty odszkodowania nawet w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie mieszczą się jednak w treści tego przepisu.

Zmiana stosunków może – jeżeli nie zastrzeżono w umowie prawa odstąpienia od niej albo możliwości jej wypowiedzenia przez byłego pracodawcę – spowodować zawarcie przez strony nowej umowy (aneksu do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy), w której były pracownik zostanie zwolniony z zakazu konkurencji a były pracodawca z obowiązku wypłaty odszkodowania. Taka umowa jest zawsze możliwa zgodnie z zasadą swobody umów (art. 353¹ KC), która może być odniesiona nie tylko do zawarcia umowy, ale także do zmiany jej treści oraz jej ustania. Jeżeli jednak strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie zawarły w jej treści postanowień przewidujących możliwość uwolnienia się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz, to bezpośrednio przepis art. 101² § 2 KP na to nie pozwala.

Przytoczone argumenty prowadzą do wniosku, że jednostronne oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu pracownika od uzgodnionego w umowie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty pracownikowi odszkodowania w okresie i wysokości wskazanej w zawartej przez strony umowie o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Biorąc powyższe pod rozwagę, Sąd Najwyższy na podstawie art. 390 § 1 KPC podjął uchwałę o treści jak w sentencji .

=====