

**Wyrok z dnia 26 stycznia 2005 r.**

**II PK 193/04**

**Porozumienie, w którym strony powtarzają zakaz rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa określony w art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. Nr 47, poz. 211 ze zm.), bez ustalenia dla pracownika odszkodowania z tego tytułu, nie jest umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> k.p.).**

Przewodniczący SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 stycznia 2005 r. sprawy z powództwa Wojciecha J. przeciwko G.S.P. Sp. z o.o. w W. o odszkodowanie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 27 lutego 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Pozwem z dnia 30 maja 2003 r. powód Wojciech J. wystąpił przeciwko G.S.P. Spółce z o.o. w W., domagając się zasądzenia od pozwanego kwoty 27.678,69 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 sierpnia 2002 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania wynikającego z zakazu konkurencji zawartego w § 8 umowy o pracę z dnia 5 listopada 1998 r. łączącej go z pozwanym oraz kwoty 1.500 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 20 lutego 2003 r. do dnia zapłaty tytułem ekwiwalentu za zużycie własnego obuwia i pranie odzieży roboczej.

Pozwana G.S.P. Spółka z o.o. wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, iż treść § 8 umowy o pracę nakładała na powoda jedynie obowiązek nieujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Wyrokiem częściowym z dnia 30 października 2004 r. Sąd Rejonowy w Poznaniu oddalił żądanie pozwu w części dotyczącej roszczeń odszkodowawczych.

Sąd ustalił, że w dniu 5 listopada 1998 r. Wojciech J. zawarł z G.S.P. Sółką z o.o. umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika działu sprzętu sportowego. Podstawowe obowiązki powoda stanowiła dbałość o zachowanie należącego porządku w sklepie pracodawcy oraz organizowanie prawidłowej ekspozycji sprzedawanych artykułów.

Zgodnie z § 8, w czasie trwania umowy o pracę z pozwanym, a także w okresie trzech lat od dnia jej rozwiązania lub wygaśnięcia pracownik zobowiązuje się do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji programowych, technicznych, technologicznych, handlowych i organizacyjnych pracodawcy (zwanych tajemnicą przedsiębiorstwa). Nadto, jakiegokolwiek wykorzystywanie, zbywanie albo oferowanie zbycia tajemnicy przedsiębiorstwa w świetle wspomnianego postanowienia dopuszczalne było jedynie za uprzednim, pisemnym zezwoleniem pracodawcy.

Umowa z pozwanym uległa rozwiązaniu w dniu 31 lipca 2002 r. Od września 2002 r. powód pracował w firmie SKI S., która zajmuje się importem sprzętu sportowego. U nowego pracodawcy powód wykorzystuje zdobytą u pozwanego wiedzę dotyczącą między innymi naciągania rakiet tenisowych oraz montowania wiązań do nart.

Rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., według którego pracodawca i pracownik mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zgodnie z którą ten ostatni zobowiązuje się nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też nie świadczyć pracy na podstawie stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Pojęcie działalności konkurencyjnej Sąd Rejonowy zdefiniował jako rywalizację uczestników rynku, którzy, dążąc do realizacji swoich celów, próbują przedstawić potencjalnym odbiorcom dóbr i usług oferty wyróżniające się spośród innych ceną, jakością i innymi cechami, aby skłonić ich do zawarcia transakcji (M.Gersdorf, K.Rączka, J.Skoczyński: Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2003, s. 374). Przy ustalaniu w umowie zakresu działalności konkurencyjnej najczęściej będzie chodziło o eliminację działalności pokrywającej się z zakresem prowadzonej podstawowej i ubocznej, czy też planowanej działalności pracodawcy. W praktyce może wystąpić wiele różnorodnych zachowań pracownika, które zostaną zakwalifikowane jako naruszenie zakazu konkurencji, jak na przykład: prowadzenie przedsiębiorstwa na rach-

nek innej osoby, występowanie w charakterze pełnomocnika lub pośrednika osoby, do której należy przedsiębiorstwo. Dotyczyć to może zarówno dokonywania czynności faktycznych, jak i prawnych. W przypadku klauzuli konkurencyjnej, pracodawca może wystąpić z ofertą jej zawarcia tylko wobec pracownika mającego dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić zakład pracy na szkodę. Te szczególnie ważne informacje to tajemnice, wiadomości poufne pracodawcy, które w przypadku pracodawcy będącego przedsiębiorcą mogą pokrywać się lub krzyżować z pojęciem „tajemnicy przedsiębiorstwa”, o której mowa w art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (informacje techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne przedsiębiorstwa, co do których pracodawca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności).

Kodeks pracy zawiera przepisy ochronne regulujące przesłanki skuteczności omawianej tu umowy. Należą do nich: obowiązek zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności, precyzyjnego określenia czasu trwania zakazu konkurencji oraz szczegółowej jego treści, wreszcie dla ważności umowy wymaga się ponadto zamieszczenia w jej treści zobowiązania pracodawcy do wypłacenia pracownikowi przez czas trwania ograniczenia, odszkodowania w wysokości określonej w przepisach.

Analizując treść § 8 umowy o pracę, Sąd doszedł do przekonania, iż nie stanowi ona zakazu konkurencji w rozumieniu przepisów Kodeksu pracy. Literalne brzmienie § 8 umowy pozwala stwierdzić, iż pracodawca nie ograniczył powoda w podejmowaniu działalności gospodarczej, czy też zatrudnienia w przedsiębiorstwach konkurencyjnych. Zakaz zawarty w umowie odnosi się bowiem wyłącznie do rozpowszechniania kluczowych informacji dotyczących przedsiębiorstwa pracodawcy. Działalność konkurencyjna nie musi przy tym oznaczać automatycznego naruszenia wskazanego w § 8 ograniczenia. Nadto, sformułowanie zakazu zawartego w umowie z powodem nie zawiera wszystkich istotnych postanowień „klauzuli konkurencyjnej”. Postanowienie to zostało wprawdzie wyrażone na piśmie, określa przedmiotowy zakres zakazu, choć nie dotyczy zaniechania działalności i czasu jego trwania, lecz nie określa odszkodowania należnego pracownikowi w związku z obowiązywaniem takiej klauzuli. Wobec nieujęcia tej kwestii w umowie, w sprawie miałyby miejsce nieważność ewentualnego zakazu konkurencji, co również unicestwiłoby problem potencjalnego, należnego pracownikowi odszkodowania. Zawarcie klauzuli konkurencyjnej wymaga spełnienia zasadniczej przesłanki po stronie pracownika: dysponowanie

przez niego kluczowymi informacjami, do których można zaliczyć tajemnicę produkcyjną, techniczną, technologiczną, handlową, czy organizacyjną. W literaturze prawniczej reprezentowany jest nawet pogląd, iż biorąc pod uwagę *rationem legis* prawnego uregulowania zakazu konkurencji wszelkie skutki prawne klauzuli konkurencyjnej (w tym obowiązek zapłaty odszkodowania) powstają dopiero z chwilą faktycznego uzyskania przez pracownika szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Sam fakt dostępu do takich informacji, który jest kodeksowym wymogiem zawarcia klauzuli, nie przesądza o rzeczywistym ich uzyskaniu (D. Duda: Ustanie klauzuli konkurencyjnej - wybrane zagadnienia, PiZS 200 nr 6, s. 23). Analizując jednak w tym kontekście zakres obowiązków pracowniczych oraz zeznania powoda na rozprawie w dniu 30 października 2003 r., należy stwierdzić, iż pracownik, ostatecznie, w ogóle nie posiadał „szczególnie ważnych informacji”, które uprawniałyby pracodawcę do zawarcia z nim klauzuli konkurencyjnej. Podstawowe obowiązki powoda sprowadzały się w praktyce do dbałości o należyty wygląd towarów w sklepach pozwanego, a podane przez Wojciecha J. przykłady wiedzy, którą pracodawca chciałby zachować w tajemnicy, jak naciąganie rakiet tenisowych i montowanie wiązań do nart, należą do czynności powszechnie podejmowanych przez sprzedawców w punktach zbytu sprzętu sportowego i to wobec nieograniczonego kręgu klientów. Nadto, informacje dotyczące tego typu czynności są na tyle dostępne, że osoby uprawiające daną dyscyplinę sportu, nie mają większych problemów z ich wykonaniem. Również z akt osobowych Wojciecha J. nie wynika, aby z uwagi na pełnioną przez niego funkcję została mu udostępniona istotna wiedza związana z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa pracodawcy. W tych okolicznościach - zdaniem Sądu - należy stwierdzić brak podstawowej przesłanki pozwalającej na zawarcie przez pracodawcę z powodem klauzuli konkurencyjnej.

Nawet gdyby przyjąć, iż doszło między stronami do zawarcia umowy, o jakiej mowa w art. 101<sup>2</sup> k.p., należałoby uznać, iż to pracownik dopuścił się jako pierwszy złamania klauzuli konkurencyjnej, co uprawniałoby pracodawcę do wystąpienia przeciwko powodowi z roszczeniem o zapłatę stosownego odszkodowania. Powód bowiem krótko po ustaniu stosunku pracy z G.S.P. Spółce z o.o. podjął zatrudnienie w firmie SKI P. zajmującej się importem sprzętu sportowego, zatem niewątpliwie w przedsiębiorstwie konkurencyjnym, zgodnie z przytoczoną powyżej charakterystyką pojęcia konkurencji i działalności konkurencyjnej. Niewystąpienie przez pozwanego

na drogę procesu stanowi kolejny argument na poparcie tezy, iż pomiędzy stronami nie doszło do zawarcia „klauzuli konkurencyjnej”.

Z przytoczonych względów Sąd Rejonowy oddalił powództwo na podstawie art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. jako niezasadne. Do rozpoznania w toku dalszego postępowania pozostaje roszczenie pracownika o wypłatę ekwiwalentu za zużycie własnego obuwia i pranie odzieży roboczej.

W apelacji strona powodowa zarzuciła naruszenie: 1) art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. i art. 18 § 2 k.p. - przez uznanie, iż brak uregulowania w umowie (klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy) kwestii odszkodowania powoduje nieważność umowy z mocy art. 58 k.c., 2) art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. - przez uznanie, iż dla ustalenia zawarcia umowy o zakazie konkurencji konieczne jest posłużenie się zwrotem „zakaz działalności konkurencyjnej”, 3) art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. - przez uznanie, iż konieczną przesłankę stwierdzenia ważności umowy o zakazie konkurencji stanowi posiadanie przez pracownika dostępu do szczególnie ważnych informacji, 4) art. 65 § 2 k.c. - poprzez nieuwzględnienie okoliczności, iż zamiarem pozwanej było wprowadzenie do umowy z powodem klauzuli zakazu konkurencji, 5) art. 316 k.p.c. - przez pominięcie w ustaleniach Sądu, iż podczas zawierania umowy o pracę powód poinformowany został, iż § 8 umowy statuuje zakaz konkurencji.

Wyrokiem z dnia 17 lutego 2004 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy w Poznaniu oddalił apelację. Sąd odwoławczy przejął jako własne ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, który prawidłowo i wyczerpująco ustalił stan faktyczny w sprawie, jak również wszechstronnie rozważył zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy, a dokonana przez niego ocena jest zgodna z zasadami logiki, doświadczenia życiowego i korzysta z ochrony przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c.

Zasadny jest zarzut apelacji wadliwego określenia skutków braku ustalenia w umowie (klauzuli konkurencyjnej) odszkodowania. Zasadniczej zmianie uległo orzecznictwo Sądu Najwyższego w powyższej kwestii. Aż do 1999 r. Sąd Najwyższy przyjmował, iż warunkiem ważności klauzuli konkurencyjnej jest ustalenie odszkodowania przysługującego pracownikowi od pracodawcy po ustaniu stosunku pracy, w okresie obowiązywania zakazu konkurencji (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 26 stycznia 1999 r., I PKN 540/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 218). Od 2001 r. prezentowany jest pogląd, iż dla ważności klauzuli konkurencyjnej nie jest konieczne ustalenie w niej odszkodowania, bowiem w razie braku uregulowania tej kwestii przez strony, pracownikowi przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości najniższej określonej

w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNAPiUS 2003 nr 24, poz. 588 oraz uchwałę z 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155). Nie podważa to jednak prawidłowości rozstrzygnięcia sprawy. Zarzut, jakoby Sąd Rejonowy uznał, iż dla zawarcia klauzuli konkurencyjnej konieczne jest użycie zwrotu „zakaz działalności konkurencyjnej”, świadczy o pobieżnym zapoznaniu się przez skarżącego z uzasadnieniem wyroku częściowego, w którym Sąd pierwszej instancji odwoływał się do literalnej wykładni postanowień § 8 spornej umowy o pracę, ale wyłącznie jako jednej z metod interpretacji zawartych w niej postanowień. W szczególności w wyniku zastosowania wykładni gramatycznej Sąd Rejonowy ustalił, iż z § 8 spornej umowy nie można wywieść zakazu podejmowania zatrudnienia przez powoda w podmiotach konkurencyjnych wobec pozwanego po ustaniu stosunku pracy, albowiem zakaz w niej ustanowiony dotyczy wyłącznie kwestii rozpowszechniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Wbrew stanowisku skarżącego, podzielić należy zapatrywanie Sądu Rejonowego, iż przesłanką skutecznego zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest dostęp pracownika do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Ostatnim zarzutem strony powodowej objęte zostało nieuwzględnienie przez Sąd Rejonowy okoliczności, iż powód przy zawarciu umowy o pracę poinformowany został o zakazie konkurencji wynikającym z § 8 umowy o pracę, oraz iż zamiarem pracodawcy przy ustalaniu treści spornej klauzuli było wprowadzenie zakazu konkurencji. I ten zarzut nie jest zasadny. Powód, podnosząc, że był informowany o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nigdy nie twierdził, że zawarto z nim ustnie dodatkową umowę, odmienną w swej treści od postanowienia zawartego w § 8 umowy o pracę. Powód powoływał się wyłącznie na treść § 8 umowy o pracę wywodząc, że właśnie to postanowienie stanowi zakaz konkurencji w rozumieniu art. 101<sup>2</sup> § 1 k. p. W istocie zatem przedmiotem sporu jest interpretacja § 8 umowy o pracę.

Dla rozstrzygnięcia sprawy konieczne jest wyraźne rozróżnienie między regulacjami dotyczącymi ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, objętej ustawą z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. Nr 47, poz. 211 ze zm. - dalej powoływana jako ustawa) oraz klauzuli konkurencyjnej (art. 101<sup>2</sup> k.p.). Odpowiedzialność z tytułu naruszenia klauzuli konkurencyjnej wynika z zawartej między stronami pisemnej umowy, podczas gdy odpowiedzialność z tytułu popełnienia czynu nieuczciwej konkurencji, polegającego na rozpowszechnianiu, przekazywaniu czy

wykorzystaniu cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa wynika z samej ustawy, bez potrzeby zawierania dodatkowych umów w tym zakresie (T. Kuczyński Wybrane zagadnienia regulacji prawnej konkurencji w stosunkach pracy, PZiS 1997 nr 5). Podmiotami obowiązany do zaniechania określonych zachowań w obu wypadkach mogą być byli pracownicy. Okresu obowiązywania klauzuli konkurencyjnej ustawodawca nie określił, wymagając jedynie aby strony zawarły taką umowę jako terminową, natomiast odpowiedzialność z tytułu popełnienia czynu określonego w art. 11 ustawy powstaje - co do zasady - w razie jego dokonania w okresie trzech lat od daty ustania umowy o pracę.

Pomiędzy zakresami zastosowania obu powyższych podstaw odpowiedzialności zachodzi stosunek krzyżowania (B. Cudowski Zakaz konkurencji PZiS 1997 nr 1), tzn. w jednakowym stanie faktycznym oraz przy zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy możliwe będą takie sytuacje faktyczne, w których pracodawca będzie mógł pociągnąć byłego pracownika do odpowiedzialności wyłącznie w oparciu o regulacje ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji albo wyłącznie w oparciu o przepis art. 101<sup>2</sup> k.p., wreszcie możliwe będą sytuacje, w których pracodawca winien zdecydować o rodzaju wszczętego postępowania. Te ostatnie sprowadzają się do takich działań byłego pracownika, który - mimo zawarcia klauzuli konkurencyjnej - prowadzi działalność konkurencyjną wobec byłego pracodawcy, wykorzystując w tym celu jego poufne informacje, stanowiące jednocześnie tajemnicę przedsiębiorstwa (np. oferując konkurencyjne towary klientom byłego pracodawcy). Naruszeniem zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie naruszającym jednak przepisu art. 11 ustawy, będzie taka sytuacja, w której były pracownik - mimo zawarcia stosownej umowy wymaganej art. 101<sup>2</sup> k.p. - uczestniczyć będzie w działalności podmiotu konkurencyjnego, przy czym jego działanie nie będzie polegało na wykorzystywaniu tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy. Z sytuacją, w której pracodawca będzie mógł żądać pociągnięcia byłego pracownika do odpowiedzialności wyłącznie w oparciu o art. 11 ust. 1 ustawy będziemy mieli do czynienia we wszystkich wypadkach, w których ten ostatni nie będzie wykonywał działalności konkurencyjnej w rozumieniu art. 101<sup>2</sup> k.p. (tzn. prowadził w tym zakresie działalności gospodarczej na własny rachunek, współuczestniczył w prowadzeniu takiej działalności ani też podejmował zatrudnienia w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną), ale dopuści się rozpowszechnienia tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy, zagrażając tym jego interesom.

W ocenie Sądu Okręgowego, sporny § 8 umowy o pracę zawiera postanowienia dotyczące wyłącznie zakazu rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa. Za taką wykładnią przemawia porównanie jego treści z art. 11 ustawy. W szczególności zważyć należy, iż umowa posługuje się terminologią praktycznie tożsamą z powołanym przepisem, albowiem jako tajemnicę przedsiębiorstwa zdefiniowano informacje techniczne, technologiczne, handlowe i organizacyjne (uregulowanie umowne jest w tym zakresie zbieżne z art. 11 ust. 4 ustawy, a nadto programowe - (co można zakwalifikować jako „inne informacje posiadające wartość gospodarczą” w rozumieniu jej art. 11 ust. 4). Zakaz umowny miał obowiązywać przez trzy lata od dnia ustania zatrudnienia (zbieżność z art. 11 ust. 2).

Po uwzględnieniu powyższych rozważań Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

Kasacja powoda została oparta na zarzucie naruszenia art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. oraz art. 65 § 2 k.c. Zdaniem skarżącego, przyjmując że § 8 umowy o pracę nie stanowi klauzuli zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy Sąd Okręgowy naruszył funkcję ochronną prawa pracy, gdyż przy takim stanowisku Sądu pracodawca, będący stroną silniejszą w stosunku pracy, będzie mógł wprowadzać klauzule konkurencyjne, unikając obowiązku wypłaty pracownikowi należnego odszkodowania. Z treści § 8 umowy o pracę - w związku z zeznaniami powoda złożonymi na rozprawie w dniu 30 października 2003 r. - wynika, iż w ocenie przedstawiciela strony pozwanej – (pracodawcy) wymienione postanowienie umowy formułowało zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zawiera zarzutu naruszenia przepisów postępowania, co oznacza, że Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami dokonanymi przez Sąd Okręgowy. Dotyczy to w szczególności zakwestionowania okoliczności jakoby zamiarem stron umowy o pracę było wprowadzenie do tej umowy dodatkowej klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Sąd Okręgowy ustalił, że z powodem nie zostało zawarte odrębne porozumienie, odmienne w swej treści od § 8 umowy o pracę, które byłoby umową (klauzulą) o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Nie stanowiło również klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy postanowienie § 8 umowy o pracę. Zarzut kasacji naruszenia przez Sąd Okrę-

gowy przepisu art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie. Sąd Okręgowy trafnie odniósł treść postanowienia umowy o pracę do elementów wymaganych przez ustawodawcę dla skutecznego zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Wprawdzie, zgodnie ze stanowiskiem judykatury (por. wyrok z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00) przesłanką ważności takiej umowy nie jest określenie w niej wysokości odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, to jednak § 8 umowy o pracę nie spełnia innych elementów umowy (klauzuli) o zakazie konkurencji. Elementem takiej klauzuli jest wprowadzenie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej (art. 101<sup>2</sup> § 1 w związku z art. 101<sup>1</sup> k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego § 8 umowy o pracę zawiera postanowienia dotyczące wyłącznie zakazu rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa. Treść tego postanowienia jest zbieżna z art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Zbieżność tego rodzaju występuje również w przedmiocie określenia w § 8 umowy o pracę okresu przez jaki na pracowniku obowiązek ten ciąży oraz w braku wprowadzenia dla pracownika odszkodowania z tego tytułu. W sumie Sąd Okręgowy trafnie przyjął, że powód nie był związany klauzulą konkurencyjną w rozumieniu art. 101<sup>2</sup> k.p. Skoro więc kasacja nie zawiera usprawiedliwionych podstaw, w oparciu o art. 393<sup>12</sup> k.p.c. należało orzec jak w sentencji wyroku.

=====