

Wyrok z dnia 13 kwietnia 2005 r.

II PK 258/04

Błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, co uzasadniało zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy (art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p.) ani do jednostronnego jej rozwiązania przez pracodawcę.

Przewodniczący SSN Zbigniew Hajn, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Herbert Szurgacz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 kwietnia 2005 r. sprawy z powództwa Przemysława B. przeciwko Fabryce Opakowań Różnych „F.” SA w T. o odszkodowanie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni z dnia 16 grudnia 2003 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

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

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z siedzibą w Gdyni wyrokiem z dnia 16 grudnia 2003 r. oddalił apelację pozwanej Fabryki Opakowań Różnych „F.” SA w T. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Starogardzie Gdańskim z dnia 10 października 2003 r. zasądzającego na rzecz powoda Przemysława B. kwotę 43.750 zł z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, a także zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję apelacyjną. W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę od dnia 1 maja 2001 r. na stanowisku dyrektora sprzedaży i marketingu. W tym

samym dniu strony związały się umową o zakazie konkurencji obowiązującym powoda przez okres 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, w zamian za co pozwana zobowiązała się wypłacić mu w terminie 14 dni od dnia rozwiązania stosunku pracy odszkodowanie.

Następnie w dniu 3 stycznia 2002 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę ze skutkiem rozwiązującym na dzień 30 kwietnia 2002 r., a także wypowiedziała umowę o zakazie konkurencji, zwalniając powoda z przestrzegania tego zakazu. Okres wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji upłynął w dniu 30 kwietnia 2002 r. Jako przyczynę wypowiedzenia tej umowy pozwana wskazała na brak podstaw do ustanowienia zakazu konkurencji i obowiązku zachowywania tajemnicy z uwagi na brak dostępu powoda do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pozwaną na szkodę. Umowa o zakazie konkurencji i obowiązku zachowania tajemnicy nie zawierała żadnego postanowienia w przedmiocie jej wypowiedzenia, rozwiązania lub wygaśnięcia.

W ramach takich ustaleń Sąd Rejonowy uznał, że stosunek prawny dotyczący zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy łączący byłego pracownika z pracodawcą ma naturę umowną i jak każdy węzeł tego rodzaju czerpie swój byt z zasady swobody zawierania umów. Swoboda kształtowania treści umowy o zakazie konkurencji przejawia się między innymi w możliwości poszerzenia jej o dodatkowe zastrzeżenia umowne w postaci ustanowienia umownego prawa odstąpienia lub możliwości wypowiedzenia tej umowy. Skoro strony w zawartej w dniu 1 maja 2001 r. umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przewidziały możliwości wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej, to pozwana nie mogła skutecznie uwolnić się od zapłaty powodowi umówionego odszkodowania, a dokonane wypowiedzenie tej umowy pismem pozwanej z dnia 3 stycznia 2002 r. było bezskuteczne. Sąd ten uznał także za niezasadny zarzut nadużycia przez powoda prawa, gdyż żądanie zapłaty umówionej części odszkodowania nie zmierzało do uzyskania od pozwanej nie należnego świadczenia pieniężnego tylko z tej przyczyny, że doszło do ustania stosunku pracy. Roszczenie takie wynikało z zawartej umowy o zakazie konkurencji, a obowiązek jego realizacji nie był uzależniony od wykazania przez pozwaną, że powód powstrzymał się od prowadzenia działalności konkurencyjnej.

W apelacji pozwana twierdziła, że Sąd pierwszej instancji wydał wyrok bez przeprowadzenia postępowania dowodowego i bezzasadne było oddalenie jej wniosków dowodowych zmierzających do wykazania okoliczności ustania przyczyn uza-

sadniających zakaz. Zdaniem apelującej, Sąd Rejonowy pomiędzy wywołaniem sprawy a zamknięciem rozprawy nie przeprowadził żadnej narady. Skoro zakaz ten przestał obowiązywać przed ustaniem stosunku pracy wskutek ustania przyczyn uzasadniających jego wprowadzenie, to pozwana wypłacając odszkodowanie „pomimo braku przyjęcia zakazu konkurencji przez powoda” postąpiła niezgodnie z treścią art. 354 § 1 k.c. Ponadto istnienie szkody przejawiającej się w obowiązywaniu zakazu konkurencji było jednym z warunków odpowiedzialności odszkodowawczej, co wynika z art. 363 § 1 k.c. w związku z art. 101² § 1 i 2 k.p., a wykazanie szkody obciążało powoda.

Oddalając apelację pozwanej - Sąd Okręgowy stwierdził, że w rozpoznawanej sprawie nie był w zasadzie kwestionowany stan faktyczny. Zarzuty pozwanej dotyczące rzekomego niezastosowania dyrektyw z art. 235 i 236 k.p.c. okazały się bezzasadne, ponieważ Sąd pierwszej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe z akt sprawy [...] oraz z akt osobowych powoda. Strona pozwana nie wносиła o sprostowanie protokołu rozprawy, a względ na szybkość postępowania (art. 6 k.p.c.) przemawiał za oddaleniem wniosku dowodowego pozwanej o przesłuchanie prezesa zarządu, który został zgłoszony dopiero na rozprawie, chociaż nie było przeszkód do złożenia takiego wniosku dowodowego już w odpowiedzi na pozew. Ponadto przeprowadzenie takiego dowodu nie miało istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż stan faktyczny nie był kwestionowany, a przeprowadzenie takiego dowodu mogłoby służyć jedynie naświetleniu okoliczności niemających istotnego znaczenia dla wyrokowania. Ponadto zgodnie z art. 299 k.p.c., jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku nie zostały wyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, to sąd zarządza dowód z przesłuchania stron, co oznacza, że dowód taki stosuje się w ostateczności w sytuacji, gdy przy pomocy innych dowodów nie zostały wyjaśnione okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia sprawy w obiektywnej ocenie sądu orzekającego, a nie w subiektywnej ocenie strony wnioskującej o dopuszczenie i przeprowadzenie takiego dowodu. Oczywiście bezzasadny był apelacyjny zarzut naruszenia art. 316 w związku z art. 324 k.p.c., ponieważ Sąd Rejonowy zamknął rozprawę w dniu 8 października 2003 r., a publikacja wyroku miała miejsce w dniu 10 października 2003 r.

Następnie Sąd Okręgowy podzielił stanowisko prawne Sądu pierwszej instancji, że w świetle postanowień umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 maja 2001 r., pismo pozwanej z dnia 3 stycznia 2002 r. wypowiedające tę umowę z zachowaniem

3-miesięcznego okresu wypowiedzenia nie było skuteczne, bowiem strony tej umowy nie przewidziały żadnego sposobu uwolnienia się pozwanej od obowiązku wypłaty odszkodowania. W sytuacji, gdy strony nie postanowiły inaczej, zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji nie powoduje wygaśnięcia umowy i pracodawca jest zobowiązany do wypłaty umówionego odszkodowania. Aby osiągnąć skutek zwalnający z tego obowiązku pracodawca musiałby dojść do porozumienia z byłym pracownikiem, co w rozpoznanej sprawie nie miało miejsca.

W przedmiotowej sprawie zakaz konkurencji nie ustał przed rozwiązaniem stosunku pracy, gdyż wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji było bezskuteczne. Dla takiej oceny bez znaczenia prawnego pozostawała okoliczność, czy ustały przyczyny uzasadniające wprowadzenie takiego zakazu. W ocenie Sądu Okręgowego, strona pozwana zawierając z powodem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy potwierdziła okoliczność, że powód jako dyrektor sprzedaży i marketingu miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić ją na szkodę. Pozwana dała temu wyraz przez wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji, którą uważała za obowiązującą. Przez wypowiedzenie takiej umowy pozwana zmierzała do uchylenia się od wiążącej umowy bez względu na jej subiektywne przekonanie, że w chwili dokonywania tego wypowiedzenia nie istniało uzasadnienie dalszego obowiązywania zakazu z uwagi na brak obawy związanej z możliwością podjęcia przez powoda działalności konkurencyjnej lub zatrudnienia o takim charakterze. Przesądzające znaczenie miały obawy o podjęcie działalności konkurencyjnej przy zawieraniu umowy o zakazie konkurencji, a zmiana takiej oceny przez pozwaną nie miała znaczenia, jeżeli strony nie przewidziały umownego prawa odstąpienia od jej obowiązywania. Prowadziło to do uznania bezpodstawności zarzutu naruszenia art. 354 k.c.

Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznanej sprawie nie było podstaw do czynienia powodowi zarzutu nadużycia prawa w sposób sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (art. 8 k.p.). Skoro bowiem powód był związany zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to mógł spodziewać się od pozwanej z tego tytułu odszkodowania. Jego żądanie wynikające z zawartej umowy o zakazie konkurencji nie zmierzało zatem do uzyskania dodatkowego świadczenia pieniężnego tylko z tego tytułu, że doszło do ustania stosunku pracy. Ponadto, wbrew twierdzeniom pozwanej, powód wykazał wysokość szkody oraz związek przyczynowy pomiędzy zachowaniem pozwanej a szkodą (art. 363 § 1 k.c.). Pozwana przyznała,

że na mocy umowy z dnia 1 maja 2001 r. zobowiązana była do wypłacenia powodowi kwoty 52.500 zł. Nie było kwestionowane, że z tej kwoty powód otrzymał 8.750 zł na mocy wyroku sądowego oraz że pozwana nie wypłaciła mu pozostałej części zryczałtowanego odszkodowania w kwocie 43.750 zł (art. 101² § 1 i 3 k.p.). Tym samym pozwana nie wykonała ciężącego na niej zobowiązania do świadczenia pełnej kwoty odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji, wobec czego była zobowiązana do naprawienia wynikającej z tego szkody (art. 471 k.c.), wraz z ustawowymi odsetkami (art. 481 § 1 i 2 k.c.).

W kasacji nazwanej kasacją „powoda” pełnomocnik pozwanej podniósł następujące zarzuty: 1) błędnej wykładni art. 101² § 1 i 2 k.p. polegającej na przyjęciu tezy, że ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie może prowadzić do braku obowiązku odszkodowawczego po stronie pracodawcy, 2) naruszenia art. 227 k.p.c. w związku z art. 101² § 2 k.p. „przez ich niezastosowanie do faktu ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji, mającego dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie”, 3) błędnej wykładni art. 6 k.p.c. w związku z art. 217 § 1 i 2 k.p.c. przez przyjęcie, że „obciążający Sąd obowiązek dbania o szybkość postępowania równoznaczny jest z uprawnieniem do oddalenia wniosku dowodowego strony, i to z mocy art. 6 kpc lecz art. 217 § 2 kpc, na pominięcie środków dowodowych”, 4) niezastosowania art. 316 k.p.c. w związku z art. 324 k.p.c. do oceny zarzutu przyjęcia przez Sąd pierwszej instancji „koncepcji rozstrzygnięcia sprawy” jeszcze przed zamknięciem rozprawy, 5) niezastosowania art. 354 §1 k.c. „do oceny, czy żądanie pozwu jest zgodne z treścią zobowiązania i poprzestanie - przy rozpoznawaniu zarzutu naruszenia tego przepisu - na ocenie, że zobowiązanie istnieje, wynikając z zawartej umowy”, 6) zastosowania art. 471 k.c. do oceny, czy istnieje szkoda z tytułu zakazu konkurencji, 7) niezastosowania normy wynikającej z art. 363 § 1 k.c. w związku z art. 101² § 1 i 3 k.p. „mimo wszelkich przesłanek jej zastosowania”. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku, a także poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Jako okoliczności uzasadniające rozpoznanie kasacji wskazano istnienie następujących zagadnień prawnych: 1) czy po stronie pracodawcy, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, powstaje obowiązek zapłaty odszkodowania, jeżeli zakaz konkurencji, nie zaczął obowiązywać, 2) czy ustanie jeszcze w czasie trwania stosunku pracy przyczyny uzasadniającej zakaz

konkurencji po ustaniu stosunku pracy „może skutkować tym, iż zakaz konkurencji nie zacznie obowiązywać mimo ustania stosunku pracy”, a także 3) potrzebę wykładni art. 101² § 2 k.p. wywołującego rozbieżności w orzecznictwie sądów w zakresie interpretacji „przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji”. Zdaniem skarżącej, „zakaz konkurencji ustał przed ustaniem stosunku pracy wskutek zakomunikowanego powodowi braku przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji, co spowodowało, że nie powstał po stronie pracodawcy obowiązek odszkodowawczy”. Nie zawsze z przestrzeganiem zakazu konkurencji wiąże się jakakolwiek szkoda materialna pracownika, a odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji nie może odgrywać „roli dodatkowej odprawy pieniężnej z tytułu ustania zatrudnienia”. Jeżeli brak jest szkody, bo zakaz konkurencji nie zaczyna obowiązywać, to nie powstaje obowiązek odszkodowawczy. Gdy interesy pracodawcy przestają być zagrożone konkurencją bezpośrednią lub pośrednią ze strony byłego pracownika, to „dalsze utrzymywanie zakazu traci znaczenie gospodarcze i stanowi niczym nieuzasadnioną dolegliwość dla tego byłego pracownika”, który nie służy także ochronie interesów pracodawcy. Sprzeciwia się to uznaniu, „aby zakaz konkurencji zaczął obowiązywać, jeśli przed ustaniem stosunku pracy znikną przyczyny uzasadniające ten zakaz konkurencji”. Nakazuje to wprowadzenie w drodze analogii *legis* normy prawnej przewidującej, że zakaz konkurencji nie zaczyna obowiązywać, jeżeli przyczyny uzasadniające ten zakaz ustaną w czasie trwania stosunku pracy, a w szczególności gdy celowość jego ustanowienia istniała od samego początku. W tym zakresie skarżąca zaprezentowała pogląd, iż ustanie obaw pracodawcy w trakcie realizowania stosunku pracy przed konkurencją ze strony pracownika po ustaniu stosunku pracy może prowadzić do „nie powstania po stronie pracodawcy obowiązku odszkodowawczego”, oraz że wypłata uzgodnionego odszkodowania „nie powinna nastąpić, jeżeli nie stanowi to naprawienia szkody związanej z zakazem konkurencji, wobec braku samej szkody”.

W odpowiedzi na kasację powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty i twierdzenia zawarte w kasacji nie dawały podstaw do jej uwzględnienia. Przede wszystkim w rozpoznawanej sprawie istotne było to, że strony zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która w swojej treści nie

zawierała klauzul dopuszczających jej wcześniejsze rozwiązanie lub uchylenie się żadnej ze stron od skutków prawnych w drodze jednostronnej czynności prawnej lub innego zdarzenia prawnego (np. prawa odstąpienia od tej umowy - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239), a strony nie rozwiązały tej umowy w drodze porozumienia. Takich jednoznacznych ustaleń nie mógł podważyć dowód z przesłuchania w charakterze strony prezesa pozwanego pracodawcy, jakoby nigdy nie istniały przesłanki uzgodnionego zakazu konkurencji lub przestały one istnieć w okresie realizowanego stosunku pracy. Pozwany pracodawca był bowiem stroną inicjującą i proponującą warunki zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a zatem to sam pracodawca niejako „z góry” uznał, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby zaszkodzić interesom pracodawcy. Równocześnie pozwany pracodawca nie wprowadził do zawartej umowy klauzuli jej wypowiedzenia. Brak takiego zastrzeżenia sprawiał, że dokonane wypowiedzenie było bezpodstawne i nieskuteczne bez względu na wskazane przyczyny dążenia pozwanego pracodawcy do jej rozwiązania w celu uniknięcia zapłaty uzgodnionego odszkodowania. Istotne jest zatem to, że dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca chroni swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę, nawet jeżeli przekonanie to nie ma obiektywnego uzasadnienia, gdy okazuje się, że pracownik nie miał lub nie ma dostępu do tego rodzaju istotnych informacji lub ich wykorzystanie nie narażałoby pracodawcy na szkodę. Pracodawcę, który zmierza do zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy obarcza ryzyko uzgodnienia klauzuli konkurencyjnej wynikające z jego przekonania, że istnieją okoliczności uzasadniające zawarcie takiej umowy. Ewentualny błąd pracodawcy co do istnienia okoliczności uzasadniających zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, polegający na uznaniu, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, nie może być bowiem usunięty w trybie art. 84 k.c. w związku z art. 300 k.p., czego skarżący nawet nie twierdził (przeto Sąd Najwyższy pominął dalsze wątki tej kwestii), ani tym bardziej w drodze jednostronnego niezgodnionego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji.

Równocześnie autonomiczność zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy - w stosunku do umowy o pracę - sprawia, że do zmiany lub

uchYLENIA SIĘ OD SKUTKÓW PRAWNYCH UZGODNIONEJ KLAUZULI KONKURENCYJNEJ nie ma zastosowania instytucja wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p. - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 591/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 349). Skoro strony nie wprowadziły do zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy postanowień dopuszczających jej rozwiązanie za wypowiedzeniem pracodawcy i nie określiły umownie uzgodnionych przesłanek expiracji tej umowy, które poddawałyby się kontroli sądowej, to jednostronne rozwiązanie tej umowy nie mogło wywołać skutku rozwiązującego tylko z tej przyczyny, że pracodawca twierdził, jakoby powód, zatrudniony na stanowisku dyrektora sprzedaży i marketingu, nigdy nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić na szkodę interesy prawodawcy. Oznacza to, że pracodawca, jako podmiot inicjujący, a nawet decydujący o zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tj. podmiot w istocie rzeczy wymuszający jej zawarcie na pracowniku, z uwagi na potencjalne zagrożenie nienawiązania albo rozwiązania trwającego stosunku pracy, powinien przezornie dbać o warunki zawieranej umowy, w tym także o ewentualne uzgodnienie postanowień umownych umożliwiających wcześniejsze rozwiązanie klauzuli konkurencyjnej lub uzgodnienie inne środki legalnego uwolnienia się od skutków prawnych zobowiązania do zapłaty uzgodnionego odszkodowania za powstrzymanie się przez pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej w umówionym okresie po ustaniu stosunku pracy. Nieistnienie lub ustanie przyczyn uzasadniających zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie prowadzi bowiem do wygaśnięcia tej umowy z mocy samego prawa (art. 101² § 2 k.p.), ale następuje tylko wówczas, gdy takie przyczyny expiracji zakazu konkurencji zostały wskazane przez strony jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji w drodze czynności prawnej jednej ze stron zawartej umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241). W innych sytuacjach rozwiązanie takiej umowy jest dopuszczalne wyłącznie w drodze porozumienia stron lub rozważenia możliwości wszczęcia szczególnej procedury sądowej zmiany sposobu wykonania zobowiązania, wysokości świadczenia lub nawet rozwiązania umowy w wyjątkowym trybie przewidzianym w art. 357¹ k.c. w związku z art. 300 k.p., co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca. W konsekwencji wypowiedzenie przez pozwanego pracodawcę umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy było nieskuteczne - jako niezgodnione, a zatem było bezpodstawne, co powodowało, że (wbrew twierdze-

niom kasacji) uzgodniony zakaz konkurencji wywołał skutki po ustaniu stosunku pracy i wymagał od pozwanego pracodawcy realizacji umówionego obowiązku odszkodowawczego za powstrzymanie się pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Równocześnie judykatura już dawno rozstrzygnęła o tym, że odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przysługuje z tytułu powstrzymywania się od podejmowania przez byłego pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy i godzenia się na ograniczenie swobody podejmowania innego zatrudnienia, a przeto nie wymaga wykazania przez pracownika poniesienia przezeń szkody (por. w szczególności uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155). Zwalniało to skład orzekający od potrzeby powielania ugruntowanych poglądów w tym zakresie. Obowiązek udowodnienia przez pracownika szkody mógłby być rozważany jako przesłanka odpowiedzialności materialnej pracodawcy, który nie wywiązał się z obowiązku wypłaty umówionego odszkodowania za powstrzymywanie się pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej, w przypadku, gdyby pracownik przestał stosować się do zakazu konkurencji i nadal domagał się zasądzenia odszkodowania, które w zakresie objętym uzgodnioną klauzulą konkurencyjną wymaga przecież powstrzymania się od prowadzenia takiej działalności przez czas umownie określony. Dalsze roztrząsanie tej problematyki Sąd Najwyższy pominął, ponieważ w rozpoznawanej sprawie powód przestrzegał uzgodnionego zakazu konkurencji, a zatem był uprawniony do uzyskania umówionego odszkodowania bez potrzeby wykazywania szkody, która nie jest ustawową przesłanką świadczenia (obowiązku) odszkodowawczego pracodawcy z art. 101² k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji.

=====