



Sygn. akt II PK 298/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 24 maja 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Romualda Spyt (przewodniczący)  
SSN Zbigniew Korzeniowski  
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. R.  
przeciwko W. G. Sp. z o.o. z siedzibą w P.  
o odszkodowanie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 maja 2011 r.,  
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w P.  
z dnia 18 czerwca 2010 r.,

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

## Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 17 marca 2010 r. Sąd Rejonowy – [...] w P. zasądził od pozwanej W.G. spółki z o.o. w P. na rzecz powoda A. R. kwotę 43.248 zł z ustawowymi odsetkami z tytułu odszkodowania związanego z wypowiedzeniem przez pracodawcę umowy o zakazie konkurencji.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od 1 sierpnia 2006 r. na stanowisku dyrektora sprzedaży. Zgodnie z treścią załącznika nr 1 do umowy o pracę powód zobowiązał się w czasie trwania stosunku pracy, a także w okresie 3 lat po jego ustaniu, do zachowania w ścisłej tajemnicy informacji dotyczących działalności spółki. Dnia 26 kwietnia 2006 r. strony zawarły również umowę o zakazie konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy, w której uzgodniły warunki odszkodowania przysługującego powodowi. Ponadto w § 7 tej umowy przewidziano możliwość jej wypowiedzenia przez pracodawcę w każdym czasie. Stosunek pracy łączący strony został rozwiązany z dniem 31 stycznia 2007 r. za porozumieniem. Pismem z 9 stycznia 2008 r. pozwana wypowiedziała umowę o zakazie konkurencji. Przewidziany umową okres wypowiedzenia wynosił jeden miesiąc, wobec czego miała ona przestać obowiązywać z dniem 29 lutego 2008 r.

W ocenie Sądu Rejonowego, postanowienie umożliwiające wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji tylko pracodawcy narusza równowagę stron przez uprzywilejowanie jednej z nich, wobec czego nie może stanowić podstawy do zwolnienia się pozwanej od wypłaty pracownikowi przewidzianego tą umową odszkodowania.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w P., rozpoznając sprawę na skutek apelacji pozwanej, wyrokiem z 18 czerwca 2010 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo A. R..

Sąd odwoławczy wskazał, że w orzecznictwie jednolicie przyjmuje się, że pracodawca nie może mocą jednostronnej, arbitralnej decyzji zwolnić się z obowiązku zapłaty odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy błędnie jednak utożsamiał jednostronne zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji z rozwiązaniem umowy na podstawie jej postanowień. Powód i pozwana uzgodnili wzajemne zobowiązania

w zakresie dotyczącym powstrzymywania się przez pracownika od działalności konkurencyjnej, przewidując w § 6 obowiązek pracodawcy wypłaty stosownego odszkodowania karencyjnego po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z jej § 7 ust. 2 umowa mogła zostać w każdym czasie wypowiedziana przez pracodawcę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Z powyższego jednoznacznie wynika, że strony zgodnie i świadomie zawarły ważną umowę o zakazie konkurencji w rozumieniu art. 101<sup>2</sup> k.p., w której przewidziały możliwość złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli o jej wypowiedzeniu po ustaniu stosunku pracy. Takie ustalenia klauzuli konkurencyjnej nie naruszały, w ocenie Sądu Okręgowego, zasady swobody umów wyrażonej w art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p., stanowiącej że strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego. Sąd odwoławczy nie zaaprobował też stanowiska Sądu pierwszej instancji, że prawo jedynie pracodawcy do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji stanowi naruszenie zasady równości stron i dowodzi dominującej pozycji strony pozwanej. Podpisanie umowy o zakazie konkurencji leży w interesie pracodawcy, a nie pracownika, wobec czego nie do zaakceptowania jest sytuacja, w której to powód mógłby się sam zwolnić z zakazu konkurencji. Powód wiedział z góry o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy, jak również został poinformowany z odpowiednim wyprzedzeniem o ustaniu przyczyn uzasadniających obowiązywanie zakazu konkurencji. W związku z tym Sąd Okręgowy uznał, że strony skutecznie wprowadziły do umowy o zakazie konkurencji warunek ją rozwiązujący. W orzecznictwie zgodnie przyjmuje się zaś, że zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji warunku ją rozwiązującego nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy. Z tych względów Sąd drugiej instancji uznał, że w sposób ważny i skuteczny doszło do zwolnienia pozwanej z obowiązku wypłaty powodowi odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, bowiem ziścił się warunek rozwiązujący przedmiotową umowę (ustały przyczyny uzasadniające zakaz konkurencji). Tym samym roszczenie powoda o zasądzenie tego odszkodowania uznane zostało za bezzasadne.

Powód wywiódł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię art. 101<sup>2</sup> § 1 – 3 k.p., a w

konsekwencji również niewłaściwe zastosowanie tych przepisów, i wnosząc o uchylenie tego wyroku oraz jego zmianę poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 43.248 zł z ustawowymi odsetkami oraz kwoty 4.817 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, ewentualnie o przekazanie sprawy „Sądowi Rejonowemu” do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, między innymi, że przewidując w umowie o zakazie konkurencji możliwość jej wypowiedzenia przez pracodawcę, strony nie określiły jakichkolwiek podstaw i warunków realizacji tego prawa, brakuje bowiem nawet ustawowej przesłanki zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji, jaką jest ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. Oznacza to, że warunki umowy zostały tak ustalone, iż pracodawca mógł w każdej chwili i bez wskazywania jakiegokolwiek powodu doprowadzić swoim oświadczeniem do rozwiązania umowy, zwalniając się tym samym od obowiązku wypłaty pracownikowi odszkodowania. W ocenie skarżącego, tego rodzaju konstrukcja postanowień umowy o zakazie konkurencji jest sprzeczna z jej istotą wynikającą z przepisów art. 101<sup>1</sup> – 101<sup>4</sup> k.p., co znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (np. w wyroku z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241).

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie i o zasądzenie od powoda kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy.

Nie budzi żadnych wątpliwości, że w zawartej między stronami umowie o zakazie konkurencji znalazło się postanowienie, dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę za jednomiesięcznym okresem wypowiedzenia. Treść tej klauzuli umownej jest jasna, wobec czego nie można zaakceptować dokonanej przez Sąd Okręgowy oceny jej charakteru prawnego jako warunku rozwiązującego umowę o zakazie konkurencji. Warunek rozwiązujący polega bowiem na tym, że skutek czynności prawnej ma ustać, jeżeli nastąpi określone w jego treści zdarzenie przyszłe i niepewne (art. 89 k.c.). W umowie łączącej strony brak jest wskazania na jakiegokolwiek zdarzenie przyszłe i niepewne, z którym miałby się łączyć skutek w postaci rozwiązania umowy, wobec czego rozważania Sądu odwoławczego

odnośnie do możliwości wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji takiego warunku są całkowicie nieprzydatne do rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się w istocie do oceny dopuszczalności zawarcia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy postanowienia umożliwiającego jej rozwiązanie za wypowiedzeniem pracodawcy, bez wskazania jakichkolwiek okoliczności stanowiących przesłanki tego wypowiedzenia.

Z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. wynika, że w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Natomiast art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. stanowi, że przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. 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 na czas po ustaniu stosunku pracy. Z dalszych przepisów zawartych w art. 101<sup>2</sup> k.p. wynika, że umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawiera się na czas określony (§ 1 zdanie drugie) oraz że koniecznym jej elementem jest odszkodowanie należne pracownikowi przez okres obowiązywania zakazu konkurencji, które nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy (§ 1 zdanie drugie i § 3). Ponadto według art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w § 1, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego panuje zgodność poglądów co do tego, że zakaz konkurencji - poza niewywiązywaniem się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania - przestaje obowiązywać pracownika wtedy, gdy ustały przyczyny uzasadniające taki zakaz. Ustanie zakazu oznacza zaś zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Pozostaje jednak problem, czy w takiej sytuacji wygasają z mocą na przyszłość pozostałe zobowiązania obydwu stron umowy, a

zwłaszcza, czy wygasa zobowiązanie pracodawcy do wypłaty pracownikowi odszkodowania ustalonego jednorazowo lub w ratach miesięcznych, odpowiadającego okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Sąd Najwyższy przyjmuje w swoim orzecznictwie, że w razie ustania przyczyny, dla której została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, także wówczas, gdy pracodawca po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika, pracodawcę obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania (por. wyrok z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNP 1999 nr 10, poz. 342). Ustanie obowiązywania zakazu konkurencji dotyczy bowiem tylko zobowiązania, które przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania (por. wyrok z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNP 2001 nr 7, poz. 217). Ustanie przyczyn zakazu konkurencji nie przesądza o automatycznym ustaniu skutków prawnych klauzuli konkurencyjnej (jako umowy wzajemnej) w zakresie obowiązku pracodawcy zapłaty pracownikowi umówionego odszkodowania. Niewykonanie zobowiązania przez jedną ze stron nie może bowiem prowadzić do wygaśnięcia zobowiązania w ogóle (por. wyrok z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNP 2002 nr 2, poz. 41). Podsumowaniem powyższego kierunku wykładni art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. jest uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01 (OSNP 2002 nr 7, poz. 155), w której został wyrażony pogląd, że z dosłownego brzmienia art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. wynika jedynie to, iż w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną. Ze wskazanego przepisu nie wynika natomiast, że z mocy prawa wygasa zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna).

Sąd Najwyższy w składzie orzekającym w przedmiotowej sprawie nie znalazł podstaw do odstąpienia od dotychczasowych poglądów wyrażonych w orzecznictwie. Na rzecz tezy, w myśl której ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji nie zwalnia automatycznie pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika, chociaż zwalnia pracownika z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, przemawia przede wszystkim

argument, że umowa o zakazie konkurencji jest umową terminową. Z natury tej umowy wynika związanie stron jej postanowieniami przez czas z góry oznaczony. Ponadto powszechnie przyjmuje się, że umowa na czas określony najbardziej stabilizuje sytuację pracownika (jak również podmiotów innych stosunków prawnych), gdyż zapewnia mu niezmiennie warunki przez umówiony czas. Gdyby więc przyjąć, że następstwem zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji jest ustanie obowiązku płacenia mu odszkodowania, to trzeba by zarazem uznać, że położenie pracownika, który przystał na określone wcześniej ograniczenia, jest uzależnione wyłącznie od decyzji pracodawcy, ponieważ od jego oceny zależy, jak długo będzie uważał się za związanego umową o zakazie konkurencji. W związku z tym, chociaż umowa o zakazie konkurencji ma na celu realizację określonego interesu pracodawcy, to jednak interpretacja art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. nie może służyć pozbawieniu pracownika tych gwarancji, które wynikają dla niego z przepisów ustawy (art. 101<sup>2</sup> § 1-3 k.p.), a zwłaszcza nie pozwala przyjąć z góry założenia, że skoro pracownikowi przysługuje (teoretycznie) roszczenie o odszkodowanie z tytułu wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji (niedotrzymania umowy), to zwolnienie przez pracodawcę z zakazu konkurencji przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta, prowadzi do jej wygaśnięcia w chwili oznaczonej przez pracodawcę. Czas trwania umowy o zakazie konkurencji - podczas stosunku pracy, jak i po jego zakończeniu - określa w zasadzie pracodawca, kierując się niezbędnym zakresem ochrony swoich interesów, w tym także ochroną „szczególnie ważnych informacji”, których ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Tak więc od oceny pracodawcy (w głównej mierze) zależy ustalenie w umowie czasu trwania zakazu konkurencji. Jeżeli zatem pracownik przyjął warunki pracodawcy i zaniechał prowadzenia działalności konkurencyjnej, to odszkodowanie stanowi wypłatę gwarancyjną za to, że powstrzymał się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy.

Jednak zagadnienie występujące w sprawie ma jeszcze inny aspekt. Chodzi bowiem o to, czy jest dopuszczalne w umowie o zakazie konkurencji, zawartej na czas po ustaniu stosunku pracy, zastrzeżenie dla pracodawcy prawa wypowiedzenia umowy, z zachowaniem odpowiedniego okresu wypowiedzenia. Warunki umowy o zakazie konkurencji łączącej strony zostały bowiem tak ustalone,

że pracodawca mógł w każdej chwili, i bez konieczności wskazywania jakiegokolwiek powodu, doprowadzić swoim oświadczeniem do rozwiązania umowy.

Przepisy o zakazie konkurencji, jako adresowane do pracownika - jego obowiązków, zostały ustanowione z myślą o ochronie interesów pracodawcy. Z drugiej jednak strony trzeba dostrzec to, że do unormowania kwestii zakazu konkurencji ustawodawca wprowadził przepisy bezwzględnie obowiązujące, a zarazem ochronne w stosunku do pracownika, których pominięcie powoduje nieważność umowy. Z przepisów tych wynika, że umowa o zakazie konkurencji, zobowiązująca pracownika do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu, powinna być zawarta na piśmie (art. 101<sup>3</sup> k.p.). Jako umowa terminowa, powinna także ściśle określać czas trwania zakazu (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.), jego przedmiot oraz wysokość przysługującego pracownikowi odszkodowania (art. 101<sup>2</sup> § 1 zdanie drugie oraz art. 101<sup>2</sup> § 1 zdanie pierwsze w związku z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.). Spośród wymienionych cech najważniejsze znaczenie ma to, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zawierana na czas oznaczony. Zgodnie zatem z wolą stron ujawnioną podczas zawierania umowy, powinna trwać przez ustalony czas (w niniejszej sprawie 2 lata po ustaniu stosunku pracy). Należy jednak dopuścić możliwość zastrzeżenia przy zawieraniu umowy prawa jej wcześniejszego rozwiązania przez pracodawcę. Nie sprzeciwia się temu odpowiednio stosowany przepis art. 353<sup>1</sup> k.c. wyrażający zasadę swobody umów. Umowa o zakazie konkurencji jest bowiem stosunkiem zobowiązaniowym, chociaż ma charakter szczególny. Może bowiem, jako klauzula autonomiczna, uzupełniać trwającą równolegle umowę o pracę, ale może być także zawarta na czas po ustaniu stosunku pracy, czyli może wiązać byłego pracownika i byłego pracodawcę wtedy, gdy stosunek pracy już nie istnieje. Należy zaznaczyć, że uregulowanie umowy o zakazie konkurencji, jako stosunku zobowiązaniowego, nie jest w Kodeksie pracy pełne. Ogranicza się bowiem do określenia przypadków, w których zakaz konkurencji przestaje obowiązywać pracownika. Poza unormowaniem pozostały natomiast, między innymi, kwestie związane z możliwością wcześniejszego



rozwiązania (wypowiedzenia) tej umowy w razie zmiany stosunków bądź umownego odstąpienia od umowy. Oceniając zatem czynności stron związanych ze sobą klauzulą konkurencyjną, należy w kwestiach nieuregulowanych przepisami Kodeksu pracy zastosować przepisy Kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.) w takim zakresie, w jakim nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. W stosunkach prawnych regulowanych przepisami prawa cywilnego, np. w wypadku umowy dzierżawy zawartej na czas oznaczony, uznaje się za możliwe wcześniejsze jej wypowiedzenie w razie zajścia określonego zdarzenia (przyczyny), co do którego strony w umowie postanowiły, że jego wystąpienie będzie uzasadniać wypowiedzenie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 1998 r., III CKN 365/97, OSNC 1998 nr 9, poz. 144). Również w piśmiennictwie dotyczącym problematyki umów o zakazie konkurencji przyjmuje się, że z zasady swobody umów wynika prawo stron do ukształtowania stosunku prawnego zgodnie z ich wolą i w sposób odpowiadający ich interesom, jedynym zaś ograniczeniem swobody umów jest warunek przewidziany w art. 353<sup>1</sup> k.c., to znaczy, by treść lub cel stosunku prawnego nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (P. Nachman: Pojęcie i rodzaje klauzul konkurencyjnych, PiZS 1997 nr 1, s. 20 oraz D. Duda: Ustanie klauzuli konkurencyjnej - wybrane zagadnienia, PiZS 2000 nr 6, s. 25).

W czasie trwania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia strony mogą w drodze zgodnych ustaleń (odrębnego porozumienia, aneksu) skorygować swoje wzajemne zobowiązania stosownie do zmieniających się okoliczności faktycznych - aż do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Mogą też w umowie o zakazie konkurencji z góry postanowić, iż zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji, spowodowane ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, wywoła skutek w postaci wygaśnięcia umowy. Mogą również do umowy o zakazie konkurencji wprowadzać postanowienia dopuszczające wcześniejsze rozwiązanie tej umowy za wypowiedzeniem pracodawcy, jednak pod warunkiem, że w umowie tej zostaną wskazane okoliczności stanowiące niezbędną przesłankę i warunek wypowiedzenia umowy. Jak bowiem trafnie wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02 (OSNP 2004 nr 14, poz. 241), tego rodzaju zastrzeżenie wykluczy ryzyko swobodnego, dokonanego tylko z woli pracodawcy,

rozwiązania umowy. Ponadto zapewni pracownikowi względną stabilizację, wyrażającą się w tym, że skrócenia czasu trwania umowy o zakazie konkurencji będzie mógł się spodziewać tylko w razie wystąpienia ściśle określonych sytuacji, które zostały wcześniej przewidziane. Gdy natomiast chodzi o pracodawcę, to musi się on liczyć z tym, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji przed terminem, na jaki została zawarta umowa, wywrze skutek tylko wówczas, gdy spełnią się przesłanki i warunki uzgodnione wcześniej przez strony. Poza tym, w razie sporu, do pracodawcy będzie należało wykazanie, że przyczyną wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji była okoliczność (przyczyna) z góry przewidziana w umowie. Rozważając zagadnienie wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji z punktu widzenia interesu pracownika, należy mieć na uwadze to, że zarówno czas trwania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, jak i określenie przyczyn dopuszczających wypowiedzenie umowy oraz oznaczenie długości okresu wypowiedzenia należy do obydwu stron stosunku pracy. Nie można również pomijać tej ważnej okoliczności, że zastrzeżenie okresu wypowiedzenia umożliwi byłemu pracownikowi przygotowanie się do podjęcia jakiejś działalności, rozpoczęcia szkolenia zawodowego w określonym kierunku, dokonania inwestycji itp. Natomiast uzależnienie dopuszczalności rozwiązania umowy (w drodze wypowiedzenia) od wcześniej ustalonych przez strony przyczyn, stanowi gwarancję, że tylko te przyczyny - na które przygotował się pracownik - mogą doprowadzić do ustania umowy przed terminem, na jaki została zawarta.

Z uwagi na to, że umowa o zakazie konkurencji wiążąca strony w niniejszej sprawie nie zawiera żadnych okoliczności stanowiących przesłanki jej wypowiedzenia przez pracodawcę, uznać należy trafność zarzutów skarżącego co do nieprawidłowego stwierdzenia przez Sąd Okręgowy, że skutkiem wypowiedzenia jej przez pozwaną jest brak po stronie pracownika prawa do odszkodowania gwarantowanego tą umową.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 398<sup>21</sup> w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).