



Sygn. akt II PK 322/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 7 czerwca 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. M.
przeciwko Telekomunikacji Polskiej S.A. w W.
o odszkodowanie z tytułu umownego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku
pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 czerwca 2011 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego
z dnia 18 lutego 2010 r.,

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

Uzasadnienie

Sąd Apelacyjny - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 10 lutego 2010 r. oddalił apelację pozwanej Telekomunikacji Polskiej S.A. w W. od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy z dnia 19 listopada 2009 r., zasądającego od pozwanej na rzecz powoda G. M. kwotę 132.000 zł tytułem odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej w okresie od 1 kwietnia do 30 września 2007 r., wraz z odsetkami liczonymi od kwoty 22.000 zł miesięcznie, od dnia następnego po dniu wypłat wynagrodzenia pracownikom pozwanego do dnia zapłaty.

W sprawie tej ustalono, że w dniu 22 lutego 2002 r. pozwana podpisała z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora Departamentu [...]. W tym samym dniu strony podpisały także umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W § 1 przewidywała ona, że przez 12 miesięcy od ustania stosunku pracy, powód zobowiązany jest do powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pozwanej, a także od świadczenia pracy, niezależnie od jej podstawy prawnej, na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność. W jej § 4 przewidziano, że z tego tytułu powodowi będzie przysługiwało odszkodowanie (płatne w ratach miesięcznych) w wysokości 90% wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, tj. w wysokości 22.021,63 zł, płatne z dołu w terminach wypłat wynagrodzenia, po przedstawieniu przez powoda oświadczenia o powstrzymywaniu się od działalności konkurencyjnej. W § 5 ust. 1 umowy zawarto zapis: „Spółka z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, przypadającego na koniec miesiąca, może zwolnić pracownika od obowiązku powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, o której mowa w § 1. Zwolnienie to wstrzymuje wypłatę dalszych rat odszkodowania, o którym mowa w § 4”.

W dniu 30 czerwca 2006 r. powód wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 30 września 2006 r. W związku z zakazem konkurencji powód, mimo posiadanego wykształcenia magistra telekomunikacji i 12-letniego doświadczenia w

branży telekomunikacyjnej, przekwalifikował się i z dniem 1 października 2006 r. podjął pracę w Banku Handlowym w W. Nie skorzystał też z propozycji zatrudnienia w pionie komunikacji. Co miesiąc powód przysyłał byłemu pracodawcy oświadczenia o powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej. Pozwana przyjmowała je, nie kwestionując ich treści. Za październik i listopad 2006 r. pozwana wypłaciła powodowi należne odszkodowanie. W dniu 1 grudnia 2006 r. pozwana, powołując się na § 5 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji, wypowiedziała powodowi tę umowę, ze skutkiem na 31 marca 2007 r. Poinformowała jednocześnie powoda, że z dniem 1 kwietnia 2007 r. zwalnia go z obowiązku powstrzymywania się od zakazu konkurencji. Łącznie pozwana wypłaciła powodowi odszkodowanie za okres od października 2006 r. do końca marca 2007 r., zaprzestając jego wypłat od 1 kwietnia 2007 r. za cały pozostały okres 6 miesięcy. Powód domagał się o zasądzenia od pozwanej kwoty 132.000 zł z odsetkami ustawowymi, liczonymi od kwot po 22.000 zł, za 6 miesięcy od maja do października 2007 r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy stwierdził, że wprawdzie strony umowy zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą przewidzieć postanowienia dopuszczające jej rozwiązanie za wypowiedzeniem, jednak pod warunkiem wskazania okoliczności stanowiących przesłanki tego wypowiedzenia. Tymczasem w rozpoznanej sprawie warunki umowy zostały przez strony tak ustalone, że pracodawca mógł w każdej chwili, bez konieczności wskazywania jakiegokolwiek powodu (przyczyny), doprowadzić swoim oświadczeniem do rozwiązania umowy i uwolnienia się z zapłaty odszkodowania, z czego zresztą skorzystał. Zapis ten dawał pracodawcy nieograniczoną dowolność w zakresie jego wykorzystania, stawiając pracownika (byłego) w gorszej sytuacji. Skoro strony nie wskazały w umowie konkretnych przypadków ani przyczyn umożliwiających pracodawcy złożenie oświadczenia o wypowiedzeniu, to w ocenie Sądu Okręgowego oświadczenie pozwanej nie mogło doprowadzić do rozwiązania dwustronnie zobowiązującej umowy o zakazie konkurencji, a tym do zwolnienia pozwanej z obowiązku wypłaty odszkodowania w razie powstrzymywania się przez powoda od podejmowania działalności konkurencyjnej przez cały okres trwania zakazu, tj. przez rok od dnia ustania stosunku pracy. W konsekwencji Sąd

pierwszej instancji uznał, że pozwana naruszyła art. 101¹ § 1 k.p., a powództwo o odszkodowanie było uzasadnione.

Sąd Apelacyjny oddalił apelację pozwanej, w pełni podzielając stanowisko Sądu Okręgowego. Sąd drugiej instancji podkreślił, że wobec nieobjęcia regulacją Kodeksu pracy kwestii związanych z możliwością wcześniejszego rozwiązania (wypowiedzenia) umowy o zakazie konkurencji w razie zmiany stosunków, bądź umownego odstąpienia od umowy, konieczne jest odwołanie się do przepisów Kodeksu cywilnego na zasadach określonych w art. 300 k.p. Zgodnie z zasadą swobody umów, strony mogą kształtować łączące je stosunki prawne o ile treść lub cel stosunku prawnego nie sprzeciwiają się właściwości (naturze) tego stosunku, ustawie, ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ k.c.). Przepisy o zakazie konkurencji zostały ustanowione z myślą o ochronie interesów pracodawcy. Niemniej jednak ustawodawca wprowadził regulacje bezwzględnie obowiązujące, a zarazem chroniące pracownika, których pominięcie powoduje nieważność umowy (art. 101³ k.p., art. 101² § 2 k.p., art. 101² § 1 zdanie drugie oraz art. 101² § 1 zdanie pierwsze w związku z art. 101¹ § 1 k.p.). Zarówno czas trwania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, jak i określenie przyczyn dopuszczających wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji oraz długości okresu wypowiedzenia należy do dwóch stron stosunku pracy. W ocenie Sądu Apelacyjnego, nie można zniekształcać istoty umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez jednostronnie narzucenie drugiej stronie możliwości wcześniejszego jej rozwiązania przez pracodawcę bez określenia jakichkolwiek warunków i przyczyn takiej decyzji. Możliwość wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji postanowienia dopuszczającego wcześniejsze jej rozwiązanie za wypowiedzeniem przez pracodawcę powinna być zatem obwarowana warunkiem wskazania okoliczności stanowiących przyczyny i warunków wypowiedzenia umowy. Wyklucza to ryzyko swobodnego, dokonanego tylko z woli pracodawcy, rozwiązania umowy i zapewnia pracownikowi względną stabilizację, ponieważ będzie on mógł spodziewać się skrócenia okresu trwania umowy o zakazie konkurencji tylko w razie wystąpienia ściśle określonych, wcześniej przewidzianych sytuacji. Oznacza to, że pracodawca musi się liczyć z tym, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji przed ustalonym terminem wywrze skutek tylko wówczas, gdy spełnią się przesłanki i

warunki uzgodnione wcześniej przez strony, a w razie sporu do pracodawcy należy wykazanie, że przyczyną wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji była okoliczność (przyczyna) z góry określona w umowie.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 101² § 1 k.p. przez błędne przyjęcie, że strony nie mogły w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy uzgodnić prawa pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę za 3-miesięcznym wypowiedzeniem i zwolnieniem pracodawcy z obowiązku dalszej wypłaty odszkodowania, a pracownika z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji, 2/ art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędne przyjęcie, że strony nie mogły zgodnie ze swoją wolą ustalić zasad rozwiązania przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wobec: 1/ potrzeby wykładni przepisów, która jest pożądana dla jednolitej praktyki sądowej i pozwoli wyeliminować rozbieżności w orzecznictwie sądów powszechnych w zakresie stosowania przepisów art. 101² k.p. i art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. - w zakresie prawa do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i wypowiedzenia umowy z zachowaniem okresu wypowiedzenia, 2/ występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, sprowadzającego się do pytania „czy jest zgodne z przepisami prawa wprowadzenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawa do wcześniejszego rozwiązania umowy i wprowadzenie okresu wypowiedzenia”.

Zdaniem skarżącej, skoro o potrzebie zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy decyduje pracodawca, to również on ma prawo określenia długości okresu jej trwania za odszkodowaniem na rzecz pracownika. Przepis art. 101² § 1 k.p. nie zakazuje stronom takiej umowy dokonania ustaleń zgodnych z ich wolą w zakresie terminu jej obowiązywania, możliwości jej wypowiedzenia i zwolnienia pracownika z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji przed upływem okresu trwania umowy. Skarżący przytoczył szeroko orzecznictwo Sądu Najwyższego potwierdzające, że pracownik i pracodawca mogą, zgodnie z zasadą swobody umów, zamieścić w umowie postanowienia przewidujące wcześniejsze rozwiązanie umowy na różne sposoby:

przez zastrzeżenie prawa odstąpienia lub ziszczenie się określonego warunku rozwiązującego, za wypowiedzeniem, a nawet bez wypowiedzenia za zapłatą kary umownej. Skarżąca zastrzegła sobie możliwość zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji za 3-miesięcznym wypowiedzeniem oraz wstrzymania wypłaty dalszego odszkodowania, to zachowane były przesłanki z § 5 ust. 1 umowy z dnia 22 lutego 2002 r. i wygasło uprawnienie powoda do żądania zapłaty odszkodowania za okres po upływie dokonanego wypowiedzenia, skoro umowa o zakazie konkurencji skutecznie rozwiązała się.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Apelacyjnemu i rozstrzygnięcia o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona w zakresie zarzutu naruszenia art. 101² k.p. wskutek uznania w zaskarżonym wyroku, że zastrzeżone w umowie zakazie konkurencji po ustaniu stosunku uprawnienie pracodawcy do jej wcześniejszego rozwiązania za 3-miesięcznym wypowiedzeniem wymaga wskazania konkretnych uzgodnionych przyczyn uzasadniających wcześniejsze wzajemne rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Tymczasem przepisy Kodeksu pracy nie wykluczają uzgodnienia w umowie o zakazie konkurencji dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Skoro w „zakresie określonym w odrębnej umowie” strony stosunku pracy nie były krępowane normami o charakterze ściśle bezwzględnie obowiązującym, przeto mogły ułożyć tę odrębną umowę prawa pracy i klauzule rozwiązujące umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy według swojego uznania, byleby jej treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku pracy, ustawie (w szczególności bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa pracy), ani zasadom współżycia społecznego (art. 353¹ § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Warto mieć na uwadze, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie jest bezwzględnie konieczne, ponieważ zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wynika już z pracowniczego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.), a także

z zakazu przewidzianego w odrębnych przepisach (art. 101⁴ k.p. w związku z przepisami ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.). Zawarcie autonomicznej umowy prawa pracy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 1 k.p.) gwarantuje pracodawcy możliwość dochodzenia naprawienia szkody na zasadach pracowniczej odpowiedzialności materialnej, określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym, także wtedy, gdy pracownik nie wyrządza szkody pracodawcy przy wykonywaniu obowiązków pracowniczych, ale również w związku z prowadzeniem poza lub obok pracodawcy działalności konkurencyjnej w ramach stosunku pracy, na innej podstawie prawnej lub na rzecz jakiegokolwiek podmiotu konkurencyjnego (art. 101² § 1 k.p.).

Szczególne znaczenie ma zawarcie odrębnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, którą zawierają pracodawca i pracownik, który w ocenie pracodawcy ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Bez zawarcia takiej umowy nie byłoby „pracowniczych” podstaw potencjalnej odpowiedzialności byłego pracownika za szkody wyrządzone byłemu pracodawcy wskutek podjęcia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. W ocenie składu orzekającego, ocena ryzyka uzyskania przez pracownika lub możliwości jego bezpośredniego dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, należy do pracodawcy, który we własnym zakresie ocenia i kalkuluje znaczenie należących do niego informacji, jako potencjalnie szczególnie istotnych, których ujawnienie w szczególności podmiotom konkurencyjnym mogłoby narazić go na szkodę. Przyjmuje się zatem, że przesłanki, okoliczności i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy należą do uprawnień pracodawcy, w którego interesie leży zabezpieczenie jego konkurencyjnych interesów przez zawarcie z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. To, że w umowie o zakazie konkurencji strony określają okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz wysokość odszkodowania (art. 101² § 1 k.p.), z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3, nie oznacza, że strony stosunku pracy nie mogą uzgodnić innych postanowień umownych, w tym umożliwiających rozwiązanie lub inne modyfikacje

umowy o zakazie konkurencji, w tym także ustanie zakazu konkurencji przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Przepis art. 101² § 2 k.p. wyraźnie dopuszcza ustanie obowiązywania zakazu konkurencji przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Regulacja ta wprawdzie nie przesadza *ipso iure* o wcześniejszym ustaniu obowiązywania zakazu konkurencji, ale legitymizuje wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji klauzul uprawniających pracodawcę do wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, jeżeli w jego ocenie ustaje potrzeba i przyczyny uzasadniające dalsze obowiązywanie zakazu konkurencji. Oznacza to, że pracodawcy nie można odmówić prawa domagania się zawarcia umowy o zakazie konkurencji, w tym uzgodnienia sposobów wcześniejszego jej ustania lub modyfikacji zakazu konkurencji w razie ustania przyczyn, które w ocenie pracodawcy prowadziły do zawarcia takiej umowy. W takim postrzeganiu sprawy, umowa o zakazie konkurencji jest jednostronne uwarunkowana interesem pracodawcy, który może nawet subiektywnie oceniać, że należące do niego informacje są szczególnie ważne dla jego konkurencyjnej pozycji, a ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Istotne jest to, że taka ocena nie należy do pracownika, który nie może domagać się zawarcia umowy o zakazie konkurencji nawet wtedy, gdyby dostrzega potrzebę lub uzasadnienie zawarcia umowy o zakazie konkurencji ze względu na dostęp do informacji, które ocenia jako istotne dla pracodawcy. Pracownik nie może także żądać rozwiązania umowy o zakazie konkurencji nawet wtedy, gdy uważa, że przyczyny zawarcia takiej umowy ustały, chyba że co innego uzgodniły strony w umowie o zakazie konkurencji. Skoro zatem przesłanki i potrzeba zawarcia umowy o zakazie konkurencji zależą od pracodawcy, to do niego należy również propozycja wprowadzenia do zawieranej umowy o zakazie konkurencji sposobów jej wcześniejszego rozwiązania, prowadzących do ustania zakazu konkurencji i zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania na warunkach uzgodnionych z pracownikiem, który po zastrzeżonym ustaniu zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej jest wzajemnie zwolniony z jego dalszego przestrzegania.

W ocenie składu orzekającego, skorzystanie z wzajemnie uzgodnionego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy uprawnienia pracodawcy do jej wypowiedzenia nie wymaga wskazania ani istnienia szczególnej lub konkretnie wskazanej w tej umowie przyczyny ustania zakazu konkurencji, a dopuszczalność wcześniejszego wypowiedzenia terminowej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w okolicznościach przewidzianych w tej umowie nie jest sprzeczna z przepisami ani z zasadami prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5). Oznacza to, że nie ma podstaw prawnych do pozbawienia lub istotnego ograniczenia dopuszczalności uzgodnienia sposobów wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji lub takich jej modyfikacji, które prowadzą do wcześniejszego ustania obowiązywania zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika oraz zwolnienia pracodawcy z obowiązku dalszej wypłaty odszkodowania pracownikowi. Wymaga to wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji uzgodnionego sposobu jej rozwiązania z powodu ustania należących do oceny pracodawcy przyczyn ustanowienia takiego zakazu (art. 101² § 2 k.p.). Nie ma zatem przeszkód prawnych wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy klauzul pozwalających na wcześniejsze jej rozwiązanie i wzajemne ustanie obowiązków wynikających z takiej umowy, w tym ustanie zakazu konkurencji przed upływem terminu, na jaki umowa była zawarta, w razie ustania należących do oceny pracodawcy przyczyn ustanowienia takiego zakazu. Skład orzekający akceptuje te stanowiska judykatury, z których wynika, że rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji nie wymaga wykazania, że ustały przyczyny uzasadniające wprowadzenie zakazu konkurencji, ponieważ zarówno wprowadzenie, jak i ustanie takich przyczyn zależy od ocen, kalkulacji i przekonania pracodawcy, które nie podlegają weryfikacji sądowej, chyba że strony uzgodniły i nazwały konkretne przyczyny lub okoliczności ustania dalszego obowiązywania umowy o zakazie konkurencji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II PK206/09, i powołane w nim orzecznictwo, LEX nr 523529). Legalność uzgodnienia w umowie o zakazie konkurencji sposobu wcześniejszego jej wypowiedzenia wykazuje przy tym podobieństwo do możliwości umownego zastrzeżenia dopuszczalności wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę na czas

określony za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.), które nie wymaga przecież wskazywania przyczyn uzasadniających wcześniejsze ustanie terminowego stosunku pracy w tym zastrzeżonym trybie.

Tylko wówczas, gdy zawarta umowa o zakazie konkurencji nie zawiera adekwatnych klauzul umożliwiających jej wcześniejsze ustanie lub rozwiązanie, to pracodawca nie może jej jednostronnie rozwiązać nawet wtedy, gdy nie obawia się już ujawnienia należących do niego informacji, które przestają być dla jego interesów „szczególnie ważne” lub mogące narażać go na wyższą szkodę po ustaniu stosunku pracy aniżeli obowiązek dalszej wypłaty pracownikowi odszkodowania po ustaniu stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342). W takich przypadkach okolicznością wykluczającą dopuszczalność i legalność wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji jest niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (art. 101² § 2 in fine k.p.), które następuje bez zawarcia porozumienia z pracownikiem lub skorzystania z zastrzeżonego w umowie o zakazie konkurencji sposobu wcześniejszego jej rozwiązania.

Równocześnie Sąd Najwyższy sygnalizuje, że prawidłowe osądzenie przedmiotowej sprawy wymaga zbadania i oceny tego, czy skorzystanie z zastrzeżonego w umowie prawa wypowiedzenia przez pozwanego pracodawcę umowy o zakazie konkurencji, która mogła być rozwiązana w uzgodnionym „trybie, o którym mowa w § 5, w każdym czasie trwania stosunku pracy w razie ustania przyczyn uzasadniających jej zawarcie” (§ 6 tej umowy), było umownie uzgodnione i skuteczne w zakresie terminu dokonania skutecznego wypowiedzenia. W rozpoznawanej sprawie wypowiedzenie spornej umowy o zakazie konkurencji zostało bowiem dokonane już po rozwiązaniu stosunku pracy z zamiarem zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłaty dalszego odszkodowania pracownikowi, który przestrzegał zakazu konkurencji. Dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w terminie przypadającym po wyekspirowaniu umowy o pracę powinna być wyraźnie uzgodniona w umowie o zakazie konkurencji, co jest szczególnie istotne dla pracownika, który po rozwiązaniu stosunku pracy często podejmuje działalność

niekonkurencyjną, stosując się do zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zaskarżony wyrok nie zawiera żadnej oceny tego istotnego kontekstu sprawy, przeto Sąd Najwyższy wyrokował na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.