



Sygn. akt II PK 73/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (uzasadnienie)

w sprawie z powództwa Elżbiety D.

przeciwko T. Spółce z o.o. w W.

o odszkodowanie z tytułu obowiązywania zakazu konkurencji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 kwietnia 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego

z dnia 26 września 2014 r.,

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 12 września 2013 r. zasądził od T. półki z o.o. na rzecz E. D. kwotę 208.149 zł tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji, z odsetkami ustawowymi od dwunastu rat

miesięcznych po 17.345,75 zł każda, wskazując datę początkową każdej raty na jedenasty dzień każdego miesiąca w okresie od czerwca 2007 r. do maja 2008 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że będąca radcą prawnym powódka zatrudniona była u strony pozwanej od 4 lutego 2002 r., zajmując od dnia 31 lipca 2004 r. stanowisko [...]. W 2005 r. zarząd pozwanej spółki uznał za konieczne podjęcie działań mających na celu zwiększenie udziału spółki w rynku oraz uniezależnienie się od zewnętrznego zagranicznego operatora dostarczającego urządzenia do gier. Dział [...], którym kierowała powódka, otrzymał zadanie przygotowania warunków ekonomicznych i ram prawnych do połączenia się T. ze spółką P. Jednocześnie Dział [...] opracowywał restrukturyzację spółek zależnych przynoszących straty. Celem nadrzędnym było planowanie i realizacja prac nad własnym systemem *on-line* uniezależniającym stronę pozwaną od amerykańskiego operatora. W tych okolicznościach została zawarta z powódką umowa o zakazie konkurencji datowana na 4 lipca 2005 r., którą w imieniu zarządu podpisali prezes M. R. oraz członek zarządu F. Z. Jeden egzemplarz umowy otrzymała powódka, zaś drugi nie został dołączony do jej akt osobowych, lecz umieszczony w kasie pancерnej znajdującej się w gabinecie prezesa zarządu. W dniu 26 stycznia 2006 r. M. R. został odwołany z funkcji prezesa zarządu, a klucze do gabinetu oraz do szafy pancерnej zostawił w sekretariacie Działu [...]. Na podstawie przesłuchania M. R. i F. Z. w charakterze świadków Sąd Okręgowy ustalił, że podpisali oni z powódką umowę o zakazie konkurencji. Z treści § 2 tej umowy wynikało, że przez okres 12 miesięcy od ustania stosunku pracy pracodawca zobowiązał się wypłacać powódce comiesięczne odszkodowanie w wysokości równej 1/12 sumy otrzymanych w okresie 12 miesięcy poprzedzających ustanie stosunku pracy miesięcznych wynagrodzeń, o których mowa w umowie o pracę. Strona pozwana nie wywiązała się z tego obowiązku.

Biorąc to pod uwagę, Sąd pierwszej instancji uwzględnił powództwo w całości.

Sąd Apelacyjny, rozpoznając sprawę na skutek apelacji strony pozwanej, wyrokiem z 26 września 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 156.087 zł z ustawowymi odsetkami od 24 maja 2008 r. do dnia zapłaty, a także kwotę 9.106 zł tytułem

zwrotu kosztów procesu, oddalając apelację w pozostałej części i zasądając od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

W pierwszej kolejności Sąd odwoławczy wskazał na niezasadność zarzutów apelacyjnych strony pozwanej odnośnie do nieskuteczności prawnej umowy o zakazie konkurencji z dnia 4 lipca 2005 r. Sąd ten podniósł, że umowa zawiera niezbędne elementy umowy w znaczeniu prawa cywilnego, tzn. oświadczenia woli obu stron, formę pisemną i podpisy obu stron stosunku pracy. Do składania oświadczeń woli za spółkę wymagane było współdziałanie dwóch członków zarządu lub jednego członka zarządu łącznie z prokurentem. Umowa o zakazie konkurencji została podpisana przez dwóch członków zarządu, a z jej treści wynika, że zobowiązanie wypłacania odszkodowania przyjęła na siebie spółka jako pracodawca. W ocenie Sądu drugiej instancji, nie ma podstaw do kwestionowania tego zobowiązania strony pozwanej tylko z tego względu, że egzemplarz umowy nie został dołączony do akt osobowych powódki, skoro zostało ustalone, że egzemplarz ten istniał, tyle tylko, że znajdował się w kasie pancерnej w gabinecie prezesa zarządu. Powódka od 1 sierpnia 2004 r. pełniła obowiązki dyrektora [...], a z zakresu obowiązków na tym stanowisku nie wynika, aby bezpośrednio zajmowała się obsługą prawną spółki. O potrzebie zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy decyduje pracodawca. Błąd pracodawcy co do tego, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji nie stanowi podstawy do uchylenia się od skutków prawnych umowy o zakazie konkurencji, co ma zastosowanie do sytuacji, gdy pracodawca uznaje, że z uwagi na rodzaj obowiązków i dostępu do istotnych informacji zawód radcy prawnego nie jest wystarczającym zabezpieczeniem jego interesów. W konsekwencji Sąd Apelacyjny uznał za niezasadne wszystkie zarzuty strony pozwanej odnoszące się do zasady jej odpowiedzialności.

Trafne natomiast, zdaniem Sądu odwoławczego, okazały się zarzuty dotyczące wysokości odszkodowania oraz sposobu zasądzenia odsetek ustawowych. Przy obliczaniu wysokości odszkodowania powinny być bowiem brane pod uwagę wszystkie wypłaty mające charakter wynagrodzenia w okresie od maja 2006 r. do kwietnia 2007 r., co daje łącznie kwotę 156.508,70 zł. Natomiast z uwagi

na to, że strona pozwana jako podmiot prawny nie miała świadomości zawarcia z powódką umowy o zakazie konkurencji, albowiem nie została ona dołączona do jej akt osobowych, zaś powódka pierwsze wezwanie do zapłaty kwoty obejmującej całość odszkodowania wystosowała 23 maja 2008 r., odsetki ustawowe winny być zasądzone od tej daty, a nie od terminów wymagalności poszczególnych rat odszkodowania.

Strona pozwana wywiodła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Apelacyjnego, zarzucając naruszenie:

1. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.:

- przez jego niewłaściwe zastosowanie, skutkujące dokonaniem błędnej wykładni umowy o pracę zawartej z powódką z dnia 1 sierpnia 2002 r., częściowo zmienionej aneksem z dnia 31 lipca 2004 r. i stwierdzeniem, że z umowy tej nie wynika, aby powódka bezpośrednio zajmowała się obsługą prawną pozwanego, podczas gdy z prawidłowej wykładni, uwzględniającej ujawniony w preambule do umowy cel i przyczynę jej zawarcia, wynika, że powódka była zatrudniona w związku z wykonywanym przez nią zawodem radcy prawnego, posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a także w celu świadczenia pomocy prawnej na rzecz pozwanego;

- przez jego niewłaściwe zastosowanie, skutkujące dokonaniem błędnej wykładni umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 2002 r., częściowo zmienionej aneksem z dnia 31 lipca 2004 r. i stwierdzeniem, że z umowy tej nie wynika, aby powódka bezpośrednio zajmowała się obsługą prawną pozwanego, podczas gdy z prawidłowej wykładni tej umowy, uwzględniającej wszystkie jej postanowienia, a także postanowienia aneksu – w szczególności § 1 ust. 2 pkt 1, 8 i 10 tego aneksu – wynika, że powódka była zatrudniona w związku z wykonywanym przez nią zawodem radcy prawnego, posiadanymi kwalifikacjami zawodowymi, a także w celu świadczenia pomocy prawnej na rzecz pozwanego;

- przez jego niewłaściwe zastosowanie i dokonanie przy zastosowaniu reguł interpretacyjnych, wynikających z tego przepisu, oczywiście błędnej wykładni § 2 umowy o zakazie konkurencji w związku z § 4 umowy o pracę i przyjęcie, że „określenie w umowie o zakazie konkurencji podstawy naliczenia odszkodowania w postaci sumy otrzymanych miesięcznych wynagrodzeń z odwołaniem do umowy o

pracę nie jest jednoznaczne, jako że umowa o pracę wskazuje premie i nagrody wypłacane w konkretnym miesiącu”, podczas gdy określające wysokość odszkodowania postanowienie umowy o zakazie konkurencji („miesięczne wynagrodzenie, o którym mowa w umowie o pracę”) nie budzi jakichkolwiek wątpliwości interpretacyjnych, albowiem z jego brzmienia wynika wprost, że podstawą do określenia wysokości odszkodowania jest wynagrodzenie, o którym mowa w § 4 ust. 1 umowy o pracę;

2. art. 101¹ § 1 i 101² § 1 k.p. w związku z art. 3 ust. 3, art. 4 i art. 5 ustawy z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2014 r., poz. 637 ze zm.), przez ich błędną wykładnię i uznanie, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z wykonującym zawód radcą prawnym, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę w związku z wykonywanym przez niego zawodem oraz kwalifikacjami, nie jest sprzeczne z zasadami wykonywania zawodu radcy prawnego i celem zawarcia tego rodzaju umowy, którym to celem jest ochrona pracodawcy przed ujawnieniem przez pracownika szczególnie ważnych informacji, do których pracownik miał dostęp w trakcie trwania stosunku pracy, w sytuacji, gdy zatrudniony na podstawie umowy o pracę radca prawny jest obowiązany dochować tajemnicy zawodowej, zaś obowiązek ten nie może zostać ograniczony w czasie, jest nieodpłatny, jak również radca prawny z takiego obowiązku nie może zostać zwolniony;

3. art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie wszystkich zarzutów apelacji, tj. zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c., przez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, polegające na nieuwzględnieniu zeznań powódki, zgodnie z którymi przez cały okres wykonywania pracy u pozwanego miała uprawnienia radcy prawnego, a co za tym idzie, była z tytułu wykonywanego zawodu zobowiązana do zachowania tajemnicy zawodowej, co w konsekwencji doprowadziło Sąd drugiej instancji do błędnego stwierdzenia, że powódka nie zajmowała się bezpośrednio obsługą prawną spółki.

Opierając skargę na takich zarzutach, strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Powódka w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawową kwestią, która wymagała rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie, a którą Sąd odwoławczy potraktował niezwykle pobieżnie, było stwierdzenie, czy można skutecznie zawrzeć umowę o zakazie konkurencji z pracownikiem wykonującym zawód radcy prawnego, świadczącym obsługę prawną pracodawcy.

Przepisy Kodeksu pracy dopuszczają możliwość zawarcia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem umowy o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w trakcie zatrudnienia (art. 101¹ k.p.) i po rozwiązaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.). Przepisy te służą zarówno ochronie interesów pracodawcy, jak i ochronie pracowników przed takim ukształtowaniem umowy, które prowadziłyby do obiektywnie nieuzasadnionego ograniczenia wolności podejmowania zatrudnienia. Zakaz konkurencji stanowi umowne ograniczenie wolności pracy, a przepisy dopuszczające taką ingerencję w sferę wolności limitują jednocześnie jej zakres do działalności konkurencyjnej lub zatrudnienia konkurencyjnego. Ponieważ dotyczą one ograniczeń jednej z podstawowych wolności, nie powinny być interpretowane rozszerzająco, a dokonywane przy ich stosowaniu oceny powinny być oparte na obiektywnych kryteriach. Ograniczenie pracownika w wykonywaniu pracy w ramach zakazu konkurencji powinno być tak skonstruowane i interpretowane, by wolność pracy, mająca dla pracownika fundamentalne znaczenie, nie była limitowana ponad rzeczywistą potrzebę.

Zgodnie z art. 101¹ § 1 k.p., 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 w myśl art. 101² § 1 k.p., przepis art. 101¹ § 1 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 po ustaniu stosunku pracy. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma więc charakter przyczynowy, zawiera się ją dlatego, że pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, a ich ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Inaczej rzecz ujmując, celem tej umowy jest wyłączenie możliwości praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności uzyskanych w toku zatrudnienia u danego pracodawcy w samodzielnej działalności konkurencyjnej oraz przy wykonywaniu pracy na rzecz podmiotów, które taką działalność prowadzą, bowiem mogłoby to prowadzić do wystąpienia szkody po stronie pracodawcy.

Zawód radcy prawnego jest zawodem zaufania publicznego w rozumieniu art. 17 ust. 1 Konstytucji RP. Zasady wykonywania zawodu radcy prawnego oraz zasady organizacji i działania samorządu radców prawnych - sprawującego stosownie do art. 17 ust. 1 Konstytucji pieczę nad należyтым wykonywaniem tego zawodu w interesie publicznym - określa ustawa z dnia 6 lipca 1982 r. o radcach prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2015 r., poz. 507 ze zm. - dalej: „u.r.p.”). Według art. 3 ust. 2-5 u.r.p., w brzmieniu obowiązującym od 15 września 1997 r., radca prawny wykonuje zawód ze starannością wynikającą z wiedzy prawniczej oraz zasad etyki radcy prawnego (ust. 2) i jest obowiązany zachować w tajemnicy wszystko, o czym dowiedział się w związku z udzieleniem pomocy prawnej (ust. 3); obowiązek zachowania tajemnicy zawodowej przez radcę prawnego nie może być ograniczony w czasie (ust. 4); nie można też radcy prawnego zwolnić z obowiązku zachowania tajemnicy zawodowej co do faktów, o których dowiedział się udzielając pomocy prawnej lub prowadząc sprawę (ust. 5).

Obowiązku zachowania przez radcę prawnego w tajemnicy informacji uzyskanych w związku z udzielaniem pomocy prawnej dotyczą także w szerokim zakresie zasady etyki radcy prawnego (reguły sformalizowanej deontologii zawodowej), stanowione przez samorząd radcowski.

W art. 57 pkt 7 u.r.p. w brzmieniu obowiązującym od dnia 15 września 1997 r. przyznana została Krajowemu Zjazdowi Radców Prawnych - organowi samorządu radców prawnych - kompetencja do uchwalania, w ramach sprawowanej przez ten samorząd zgodnie z art. 17 ust. 1 Konstytucji RP pieczy

nad należytym wykonywaniem zawodu radcy prawnego, zasad etyki radców prawnych. Działając na podstawie art. 57 pkt 7 u.r.p., VIII Krajowy Zjazd Radców Prawnych uchwałą z dnia 10 listopada 2007 r. nr 5/2007, która weszła w życie 1 stycznia 2008 r., uchwalił Kodeks etyki radcy prawnego (jednolity tekst tego Kodeksu uwzględniający zmiany wprowadzone 6 listopada 2010 r. ogłoszony został uchwałą Prezydium Krajowej Rady Radców Prawnych z dnia 28 grudnia 2010 r., nr 8/VIII/2010).

Zgodnie z art. 12 tego Kodeksu, istota zawodu radcy prawnego polega na tym, że uzyskuje on od klienta w zaufaniu informacje, których klient nie ujawniłby nikomu; radca prawny jest zobowiązany do zachowania w tajemnicy wszystkiego, o czym dowiedział się w związku z wykonywaniem czynności zawodowych; obowiązek zachowania w tajemnicy obejmuje wszystkie uzyskane przez radcę prawnego informacje, niezależnie od ich formy lub sposobu ich utrwalania; obowiązek zachowania w tajemnicy zawodowej obejmuje nie tylko zakaz ujawnienia informacji, lecz także skorzystania z nich w interesie własnym lub osoby trzeciej. W myśl art. 22 ust. 2 tego Kodeksu, radca prawny ma też obowiązek powstrzymać się od występowania na rzecz nowego klienta, jeżeli występuje ryzyko naruszenia zobowiązania do poufności wobec poprzedniego klienta lub jeśli posiadana przez niego wiedza o sprawach poprzedniego klienta dałaby nowemu klientowi nieuzasadnioną przewagę, w szczególności gdy wiedza posiadana przez radcę prawnego w sprawach innego klienta mogłaby dać jakiegokolwiek korzyści nowemu klientowi (podobne postanowienia zawiera Kodeks etyki radców prawnych, który wszedł w życie 1 lipca 2015 r. - por. art. 16, 16, 17, 26, 28, 29).

Tak ukształtowany, jak wyżej przedstawiono, obowiązek zachowania tajemnicy przez radcę prawnego jest - podkreślił Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 22 listopada 2004 r., SK 64/03 - nierozdzielnie związany ze statusem zawodu radcy prawnego: jego przynależnością do wyróżnionej w art. 17 ust. 1 Konstytucji RP kategorii zawodów zaufania publicznego. Obowiązek ten został ustanowiony w interesie klientów radców prawnych, a nie samych radców. Klienci przekazują radcy informacje dotyczące ich ważnych dóbr i interesów. Musi temu towarzyszyć zachowanie poufności. Zachowania poufności wymaga przede wszystkim ochrona tych dóbr i interesów. Zachowanie poufności jest nieodzowne

także do prawidłowego wykonania zleconej usługi. Warunkiem prawidłowego udzielenia pomocy prawnej klientowi jest uzyskanie od niego wszystkich potrzebnych posiadanych przez niego informacji. Klient nie powinien powstrzymać się przed ich przekazaniem z obawy niezachowania ich w tajemnicy.

Obowiązek zachowania tajemnicy przez radcę prawnego ma jednak znaczenie wykraczające także poza stosunek zachodzący pomiędzy radcą a klientem. Prawidłowe wykonywanie zawodu radcy prawnego leży w interesie nie tylko klientów, ale i samorządu radcowskiego oraz wymiaru sprawiedliwości.

Obowiązek zachowania tajemnicy przez radcę prawnego obwarowany jest różnorodnymi sankcjami prawnymi. W szczególności radca prawny ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną klientowi wskutek ujawnienia uzyskanych od niego informacji. Do radcy prawnego w związku z naruszeniem przez niego tajemnicy zawodowej może mieć też zastosowanie art. 266 § 1 k.k.

Doniosłość obowiązku zachowania tajemnicy przez radcę prawnego podkreśla art. 27 u.r.p., w kształcie obowiązującym od 15 września 1997 r. Zawarta w nim rota ślubowania składanego przez radcę prawnego brzmi: „Ślubuję uroczyście w wykonywaniu zawodu radcy prawnego przyczyniać się do ochrony i umacniania porządku prawnego Rzeczypospolitej Polskiej, obowiązki zawodowe wypełniać sumiennie i zgodnie z przepisami prawa, zachować tajemnicę zawodową, postępować godnie i uczciwie, kierując się zasadami etyki radcy prawnego i sprawiedliwości”.

Powódka była zatem - jak zasadnie podniesiono w skardze kasacyjnej - zobowiązana do zachowania w tajemnicy wszystkich uzyskanych w związku z wykonywaniem obsługi prawnej pozwanej spółki poufnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić tę spółkę na jakąkolwiek szkodę już na podstawie przytoczonych przepisów normujących zasady wykonywania zawodu radcy prawnego oraz zasad etyki radcy prawnego. Choć z tych przepisów i zasad nie wynikał zakaz świadczenia przez powódkę obsługi prawnej, ani wykonywania usług innego rodzaju dozwolonych dla radców prawnych na rzecz innych podmiotów po zakończeniu obsługi pozwanej spółki, to jednak te przepisy i zasady zobowiązywały ją w relacjach zawodowych z innymi podmiotami do bezwzględnego,

nieograniczonego w czasie przestrzegania obowiązku zachowania w tajemnicy wszystkich uzyskanych w związku z obsługą spółki poufnych informacji, których ujawnienie mogłoby ją narazić na jakąkolwiek szkodę.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta z powódką jako osobą wykonującą obsługę prawną strony pozwanej pozbawiona byłaby zatem swojej *causae*, skoro brak możliwości wykorzystania przez nią jakichkolwiek informacji uzyskanych podczas zatrudnienia u strony pozwanej wynikał już z przepisów normujących zasady wykonywania zawodu radcy prawnego oraz z zasad etyki radcy prawnego. Niedopełnienie tych obowiązków obwarowane zostało przy tym różnorodnymi sankcjami nie tylko na gruncie prawa cywilnego (art. 471 k.c. – odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zobowiązania), ale też w obszarze odpowiedzialności dyscyplinarnej, a nawet karnej, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie mogła służyć lepszemu zabezpieczeniu interesów strony pozwanej w tym kontekście.

Brak lub wadliwość *causae* dla czynności prawnych kauzalnych powoduje ich bezwzględną nieważność (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). W przypadku czynności obligatoryjnych kauzalnych, z nieprawidłową *causae*, świadczenie osoby zobowiązanej nie może być skutecznie dochodzone na gruncie przepisów o wykonaniu zobowiązań.

W powyższym zakresie zarzuty skargi kasacyjnej są uzasadnione, ale kwestia nieważności umowy o zakazie konkurencji zawartej z powódką nie może być przez Sąd Najwyższy definitywnie rozstrzygnięta z uwagi na brak dostatecznych ustaleń odnośnie do charakteru obowiązków powódki w okresie, gdy umowę tę zawierała ze stroną pozwaną. Stąd też w aktualnym stanie sprawy nie można było uznać, że kwestia ważności (skuteczności) umowy o zakazie konkurencji zawartej z radcą prawnym stanowi zagadnienie prawne występujące w tej sprawie w rozumieniu art. 398¹¹ § 1 k.p.c., co miałyby uzasadniać rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

Brak *causae* w umowie o zakazie konkurencji dotyczy jedynie pracownika będącego radcą prawnym i w ramach swoich obowiązków pracowniczych wykonującego obsługę prawną pracodawcy, a nie osoby, która będąc radcą prawnym, zajmuje stanowisko niezwiązane z obsługą prawną podmiotu

zatrudniającego. Bliżej nieuzasadnione stanowisko Sądu Apelacyjnego o tym, że z zakresu obowiązków powódki na stanowisku dyrektora [...] nie wynika, aby bezpośrednio zajmowała się obsługą prawną spółki, nie poddaje się kontroli kasacyjnej, albowiem nie zostało wyjaśnione, jakie konkretnie obowiązki spoczywały na powódce i dlaczego nie dotyczyły obsługi prawnej strony pozwanej przez osobę zatrudnioną na stanowisku radcy prawnego, przy uwzględnieniu zarówno treści umowy o pracę, zakresu obowiązków, jak i zeznań samej powódki co do powierzonych jej u strony pozwanej zadań. Czyni to uzasadnionymi zarzuty skargi kasacyjnej odnoszące się zarówno do naruszenia art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. (niemożliwe jest prawidłowe zastosowanie prawa materialnego do niewyjaśnionego lub niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego), jak i do naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., przez nieustosunkowanie się do zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 233 k.p.c. odnośnie do oceny zeznań samej powódki o charakterze jej zatrudnienia u strony pozwanej.

Biorąc pod uwagę brak możliwości stwierdzenia, czy umowa o zakazie konkurencji zawarta między stronami jest umową ważną, za przedwczesne Sąd Najwyższy uznał zarzuty skargi kasacyjnej odnośnie do wysokości odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji. Kwestia wysokości odszkodowania będzie bowiem miała znaczenie tylko wówczas, gdy zostanie ustalone, że umowa o zakazie konkurencji została zawarta z powódką, która nie zajmowała stanowiska związanego z obsługą prawną strony pozwanej, a to, jak już powiedziano, w chwili obecnej nie poddaje się kontroli kasacyjnej.

Z tych wszystkich względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).