

POSTANOWIENIE

Dnia 9 lutego 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa P. W.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej z siedzibą w W.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 lutego 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w [...]
z dnia 5 listopada 2020 r., sygn. akt III APa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4.050
(cztery tysiące pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...), wyrokiem z dnia 5 listopada 2020 r., oddalił apelację P. W. od wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 25 listopada 2019 r., mocą którego oddalono jego powództwo o zapłatę odszkodowania z tytułu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W sprawie ustalono, że dniu 1 listopada 2007 r. strony zawarły umowę o pracę w związku z pełnieniem przez powoda funkcji wiceprezesa zarządu P. Spółka Akcyjna z siedzibą w W. (dalej jako Spółka), przedmiotem której było prowadzenie spraw spółki i zarządzanie jej przedsiębiorstwem. W § 8 umowy o pracę strony wskazały na „Klauzulę Poufności. Tajemnica Służbowa”, a w § 9 umowy strony

uregulowały „Zakaz konkurencji”, przy czym w § 9 ust. 4 wskazały, że w związku z obowiązywaniem zakazu konkurencji w okresie po wygaśnięciu umowy pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości połowy miesięcznego wynagrodzenia określonego w § 5 ust. 1 umowy, płatne na koniec każdego miesiąca kalendarzowego. Prawo do odszkodowania nie przysługuje pracownikowi w przypadku naruszenia zakazu konkurencji, ustania stosunku pracy przed upływem roku od dnia zawarcia umowy, naruszenia obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa w zakresie ustalonym w § 8 umowy.

Pismem z dnia 14 grudnia 2015 r. powód złożył rezygnację z funkcji prezesa zarządu pozwanej Spółki z dniem 31 grudnia 2015 r., a następnie pismem z 29 grudnia 2015 r. złożył rezygnację z funkcji prezesa zarządu pozwanej Spółki ze skutkiem na dzień 29 grudnia 2015 r. Przed złożeniem rezygnacji ze stanowiska członka zarządu powód podjął decyzję o zachowaniu dla siebie wszelkich danych dotyczących Spółki, jakie posiadał na służbowym komputerze w ten sposób, że będąc jeszcze członkiem zarządu, w dniu 28 grudnia 2015 r. sprzedał komputer służbowy z oprogramowaniem wraz ze wszystkimi informacjami znajdującymi się w pamięci urządzenia firmie P. Sp. z o.o. z siedzibą w S.

W dniu 14 stycznia 2016 r. Spółka oświadczyła, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu rażącego naruszenia obowiązków wynikających z umowy o pracę. W uzasadnieniu wskazano między innymi na następujące przyczyny: złożenie w dniu 29 grudnia 2015 r. oświadczenia o rezygnacji z pełnionej funkcji prezesa zarządu ze skutkiem natychmiastowym, samowolne i nieusprawiedliwione zaniechania świadczenia pracy przez powoda, niewykonanie zobowiązania powstrzymania się od działalności konkurencyjnej względem pracodawcy przez objęcie i pełnienie funkcji członka rady nadzorczej w Spółce K. (...) S.A., wykorzystywanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa pozwanego dla innych celów, niż wynikające z umowy o pracę.

Przedmiotem sporu w sprawie było żądanie powoda zapłaty przez Spółkę kwoty 600.000 zł z odsetkami z tytułu odszkodowania w związku z obowiązkiem zakazu konkurencji, wynikającym z postanowienia zawartego w § 9 ust. 4 umowy o pracę.

Sąd Apelacyjny wskazał, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynikało, że przewodniczący rady nadzorczej Spółki posiadał jedynie jej upoważnienie do zawarcia z powodem umowy o pracę. Brak było zaś dowodów na to, aby był on upoważniony do zawarcia z powodem w dniu 1 listopada 2007 r. umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Nadto z treści zawartej umowy (§ 11 pkt 1) jednoznacznie wynikało, że umowa ta miała być dopiero przedłożona radzie nadzorczej Spółki w celu jej zatwierdzenia. Tym samym Sąd ten uznał, że R.K. dokonując z powodem czynności prawnej w imieniu pozwanej Spółki, nie posiadał wymaganego prawem upoważnienia. Jednocześnie Sąd Apelacyjny w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 28 kwietnia 2010 r. (I PK 208/09), który wyjaśnił, że w umowie o zakazie konkurencji warunek jej ważności związany z zawarciem jej na piśmie prowadzi do stwierdzenia, że również oświadczenie woli spółki - z mocy art. 379 k.s.h. - wyrażane przez radę nadzorczą kolegialnie - musi być podjęte przed podpisaniem umowy o zakazie konkurencji. Spółka w toku procesu konsekwentnie podnosiła (pierwszy raz już w odpowiedzi na pozew), że brak jest uchwały rady nadzorczej, która - zgodnie z § 11 pkt 1 umowy o pracę zawartej z powodem w dniu 1 listopada 2007 r. - została przez osoby podpisujące tę umowę uznana za konieczną. Już tylko z tych powodów (nieważność umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy - art. 58 § 1 k.c.) roszczenie powoda było bezzasadne.

Nadto Sąd ten uznał, że powód w sposób oczywisty naruszył postanowienia umowy obligujące, aby w trakcie trwania umowy, a także po jej rozwiązaniu przez okres 2 lat, zachował w bezwzględnej tajemnicy i nie przekazywał, nie ujawniał ani nie wykorzystywał bez pisemnej zgody Spółki, jakichkolwiek informacji z nią związanych. Powód - w sposób nieuprawniony - zachował bowiem dostęp do dokumentów, stanowiących własność pozwanej. Nadto powód przez swoje działania doprowadził do tego, że właścicielem sprzętu IT, który zawierał tajemnice przedsiębiorstwa, została inna spółka („P. (...)"). W ocenie Sądu, powód dopuścił się „wyprowadzenia” z pozwanej Spółki poufnych dokumentów i gromadził je dla własnych celów, co pozostaje w sprzeczności z podstawowym obowiązkiem pracownika jakim jest dbałość o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Tym samym naruszył zobowiązanie zachowania w bezwzględnej

tajemnicy i niewykorzystywania bez pisemnej zgody Spółki jakichkolwiek informacji z nią związanych. Powód naruszył też obowiązek zakazu wykorzystywania informacji dotyczących Spółki do innych celów niż wykonywanie obowiązków wynikających z umowy. W konsekwencji jego zachowanie naruszyło § 8 umowy o pracę. Podsumowując Sąd Apelacyjny uznał, że powód nie nabył prawa do odszkodowania przewidzianego jako świadczenie wzajemne za przestrzeganie zakazu konkurencji i zachowania poufności. Wskazał również, że za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa należy uznać żądanie zasądzenia odszkodowania w sytuacji, gdy powód w sposób ciężki naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i zachowania w tajemnicy informacji istotnych dla funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok Sądu Apelacyjnego w całości. We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnych zagadnień prawnych i potrzebę wykładni przepisów prawa. Jednocześnie, w ocenie skarżącego, powód został pozbawiony możliwość obrony jego praw w postępowaniu apelacyjnym, albowiem Sąd Apelacyjny nie uprzedził go, że dostrzega możliwość uznania za nieważną umowy, z której powód wywodzi swoje roszczenie, a tym samym dokonania oceny roszczenia na innej podstawie materialnoprawnej. Zgodnie z art. 379 pkt 5 k.p.c. jest to przyczyna uzasadniająca stwierdzenie nieważności postępowania. Pierwsze zagadnienie prawne sprowadzało się do konieczności rozstrzygnięcia kwestii, czy możliwe jest skuteczne ustanowienie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mechanizmu, który przewiduje pozbawienie byłego pracownika prawa do odszkodowania w związku z zaistnieniem określonych zdarzeń, które jako takie nie uzasadniają ustanienia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, przy równoczesnym braku zastrzeżenia, że zaistnienie tych zdarzeń powoduje rozwiązanie tej umowy o zakazie konkurencji i zarazem uregulowaniu w tej umowie, że do czasu wyrażenia pisemnej zgody pracodawcy w formie uchwały Rady Nadzorczej były pracownik nie jest uprawniony do prowadzenia działalności konkurencyjnej do roku od ustania stosunku pracy. Drugie zagadnienie dotyczyło kwestii, czy można skutecznie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zastrzec mechanizm faktycznie redukujący do zera przysługujące

pracownikowi odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy w oparciu o mechanizm, który nie przewiduje żadnej gradacji odejmowanego odszkodowania, w zależności od okoliczności związanych ze skalą naruszenia, powodami i jego negatywnymi następstwami dla byłego pracodawcy, a przy tym dający możliwość odjęcia tego odszkodowania na podstawie nieostrych i wysoce arbitralnych kryteriów (por. § 8 ust. 1 umowy stron w związku z § 9 ust. 4). Ponadto istnieje potrzeba wykładni art. 100 § 2 pkt 4 i 5 k.p. i art. 11 ust. 1, 2 i 4, ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (w brzmieniu ustalonym 1 września 2003 r., Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną Spółka wniosła o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia skargi do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie może zostać przyjęta do rozpoznania.

W pierwszej kolejności – jako najdalej idącą – należy rozważyć przesłankę nieważności postępowania. Ten zarzut wymaga wykazania, że do uchybienia rzeczywiście doszło w wyniku naruszenia przez sąd przepisów postępowania.

Wbrew odmiennemu zapatrywaniu skarżącego, wskazanie przez Sąd Apelacyjny podstawy prawnej rozstrzygnięcia odmiennej niż ta, która przyjął Sąd pierwszej instancji nie prowadziło do nieważności postępowania w myśl art. 379 pkt 5 k.p.c. Dana przyczyna zachodzi wtedy, gdy strona - na skutek wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej - nie brała udziału w całym postępowaniu lub jego znacznej części, jeżeli skutki tych wadliwości nie mogły być usunięte na następnych rozprawach przed wydaniem wyroku w danej instancji. Stwierdzenie wystąpienia takiej sytuacji procesowej wymaga rozważenia konkretnych okoliczności sprawy. Chodzi jednak tylko o wypadki rzeczywistego pozbawienia możliwości obrony, którego skutkiem było niedziałanie strony w postępowaniu. W konkretnym stanie faktycznym sytuacja taka nie miała miejsca. Należy też zauważyć, że Spółka w toku procesu konsekwentnie podnosiła (pierwszy raz już w odpowiedzi na pozew), że brak uchwały rady nadzorczej, która - zgodnie z § 11

pkt 1 umowy o pracę zawartej z powodem w dniu 1 listopada 2007 r. - została przez osoby podpisujące tę umowę uznana za konieczną, zaś powód (oraz jego profesjonalny pełnomocnik) temu twierdzeniu nie zaprzeczył. Głębokie niezadowolenie z treści rozstrzygnięcia, jakkolwiek może z tego powodu prowadzić do krytycznych uwag o działalności sądów w ogólności, nie jednak nie daje podstaw do przyjęcia nieważności postępowania.

W rozpoznawanej sprawie skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołał się również na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 389⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżący wykazał istnienie tej przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania. Zgłoszone zagadnienie prawne może bowiem zostać wyjaśnione przy wykorzystaniu powszechnie dostępnych metod wykładni. Otrzymany w ten sposób wynik jest jednoznaczny i nie budzi wątpliwości. Oznacza to, że takie zagadnienie nie ma waloru „istotności” w rozumieniu art. 389⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Biorąc pod uwagę treść przepisu art. 101¹ § 1 k.p., który stanowi, że „w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy”, odrębność umowy o zakazie konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy od umowy o pracę nie budzi kontrowersji. Fakt, że umowy o zakazie konkurencji w obu postaciach są umowami odrębnymi od umowy o pracę uniemożliwia rozpatrywanie ich w kategorii postanowień podmiotowo istotnych umowy o pracę. Określenie „odrębna umowa” rozstrzyga o tym, czy w przypadku umów o zakazie konkurencji mamy do czynienia tylko z elementem treści określonej czynności prawnej, a więc dodatkowym postanowieniem umowy o pracę, czy z dwiema odrębnymi czynnościami, a więc dwiema odrębnymi umowami – umową o pracę i umową o zakazie konkurencji (zob. M. Lewandowicz-Machnikowska [w:] System Prawa Pracy. Tom III. Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa, K.W. Baran (red.), M. Gersdorf (red.), K. Rączka (red.), Warszawa 2021, LEX). O odrębności umowy o zakazie konkurencji od umowy o pracę świadczy to, że ustawodawca wskazuje odmienne, konieczne dla każdego z rodzajów tych umów elementy, wprowadza również dla niej – inaczej niż w przypadku umowy o pracę – wymóg zachowania szczególnej formy, to jest formy pisemnej pod rygorem nieważności. Ponieważ umowa o

zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dotyczyła członka zarządu, zastosowanie ma art. 379 k.s.h.

Zgodnie z art. 379 k.s.h. w umowie między spółką a członkiem zarządu, jak również w sporze z nim spółkę reprezentuje rada nadzorcza albo pełnomocnik powołany uchwałą walnego zgromadzenia. Przepis ten określa sytuację, w której obowiązuje zasada szczególnej reprezentacji spółki i odnosi się wprost do osoby pełniącej funkcję członka zarządu, a więc znajduje zastosowanie do wszelkich czynności prawnych podejmowanych w imieniu spółki wobec takiej osoby. Zasada kolegalności czynności prawnych rady nadzorczej jest urzeczywistniona na dwa sposoby: podpisanie umowy przez wszystkich członków rady albo podjęcie przez radę nadzorczą uchwały w przedmiocie akceptacji umowy, z jednoczesnym udzieleniem niektórym członkom rady (członkowi) upoważnienia do podpisania tej umowy w imieniu rady nadzorczej. Uchwała, w której rada nadzorcza wyrazi aprobatę dla umowy z określonym członkiem zarządu i na określonych warunkach, będzie niewątpliwie wyrazem kolegalnego stanowiska rady. Celem regulacji odnoszącej się do zasad reprezentacji spółki w umowach z członkami zarządu jest ochrona interesów spółki, akcjonariuszy i wierzycieli przez zapewnienie możliwości oceny warunków umowy z członkiem zarządu przez radę nadzorczą *in corpore*. Warunki te zostaną spełnione zarówno w przypadku, gdy rada nadzorcza w całości (bez uprzedniej uchwały) podpisze umowę z członkiem zarządu, jak i wtedy, gdy na zwołanym w tym celu posiedzeniu podejmie uchwałę w przedmiocie akceptacji umowy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 lipca 2007 r., I PK 12/07, LEX nr 332891; z dnia 28 kwietnia 2010 r., I PK 208/09, LEX nr 602203; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2011 r., I PK 255/10, LEX nr 1646851). Umowa o pracę z członkiem zarządu spółki - z techniczno-organizacyjnego punktu widzenia - może być podpisana w imieniu pracodawcy (spółki) przez osobę wyłonioną spośród członków rady nadzorczej. Jednak istotne jest, aby rada nadzorcza nie przekazywała na rzecz jednego ze swych wybranych członków całości kompetencji do dokonywania w imieniu rady „wszelkich czynności faktycznych, prawnych i procesowych”, bowiem takie „upoważnienie” w rzeczywistości jest obejściem bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa i przez to nieważne (art. 58 § 1 k.c.; por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 grudnia

2004 r., I PK 80/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 189; z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 134/08, LEX nr 483282; z dnia 29 stycznia 2014 r., II PK 124/13, OSNP 2015 nr 4, poz. 52). W orzecznictwie reprezentowany jest również pogląd, że taka umowa nie jest czynnością prawną bezwzględnie nieważną, lecz czynnością względnie nieważną, "niezupełną" (*negotium claudicans*), która może być następnie konwalidowana (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 r., III PK 142/14, OSNP 2017 nr 5, poz. 53). Za takim stanowiskiem opowiedziano się również w doktrynie (por. J. Chaciński: Nieważność umowy o pracę, Lublin 2009, s. 158). Czynności przewodniczącego rady nadzorczej powinny sprowadzać się wyłącznie do dokonywania czynności techniczno-prawnych polegających na zakomunikowaniu członkowi zarządu spółki oświadczenia woli pracodawcy-spółki (w imieniu, której działa rada nadzorcza) zamiast rady nadzorczej występującej *in corpore* (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 marca 2008 r., II PK179/07, LEX nr 459308; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 36/09, LEX nr 738239). Członek rady może zatem co najwyżej uzyskać upoważnienie do „technicznoprawnego” podpisania w imieniu rady nadzorczej umowy o treści ustalonej przez radę *in gremio* i odpowiadającej warunkom dokonania czynności określonym w uchwale rady nadzorczej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 4 listopada 2008 r., I PK 82/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 107; z dnia 22 marca 2012 r., V CSK 84/11, LEX nr 1214611 z glosą M. Borkowskiego; z dnia 2 lipca 2015 r., III PK 142/14, OSNP 2017 nr 5, poz. 53). Rada Nadzorcza, reprezentując spółkę, powinna w oświadczeniu woli zawrzeć zatem wszystkie elementy przedmiotowo istotne umowy o pracę – tu umowy o zakazie konkurencji (por. J. Chaciński: Uchwały rad nadzorczych niektórych osób prawnych prowadzące do zatrudnienia członków zarządu, PiZS 2008 nr 4, s. 23-27). Upoważnienie do złożenia oświadczenia obejmuje tylko złożenie oświadczenia o treści odpowiadającej warunkom dokonania czynności określonym w uchwale rady nadzorczej (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 stycznia 1999 r., I PKN 543/98, OSNP 2000 nr 5, poz. 181; z dnia 23 września 2004 r., I PK 501/03, OSNP 2005 nr 4, poz. 56; z dnia 4 lipca 2007 r., I PK 12/07, LEX nr 332981, z dnia 4 grudnia 2008 r., II PK 134/08, LEX nr 483282; z dnia 22 marca 2012 r., V CSK 84/11, LEX nr 1214611).

Podsumowując, do ważności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z powodem, potrzebne było zrealizowanie jednego z wariantów zawarcia umowy, przewidzianego w art. 379 k.s.h. Tymczasem Sąd Apelacyjny ustalił – a Sąd Najwyższy tym ustaleniem jest związany (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) – że do skutecznego zawarcia umowy nie doszło. Sąd Apelacyjny stwierdził, że w sprawie, z uwagi na brak upoważnienia rady nadzorczej pozwanej Spółki dla jej przewodniczącego do zawarcia z powodem umowy o zakazie konkurencji, a ponadto z powodu naruszenia przez radę nadzorczą obowiązku podejmowania uchwał w głosowaniu tajnym w zakresie upoważnienia do zawarcia z powodem umowy o pracę (w której to umowie zawarto klauzulę konkurencyjną), między powodem i pozwaną Spółką nie doszło do zawarcia umowy o zakazie konkurencji wraz z postanowieniem przyznającym pracownikowi prawo do odszkodowania.

Odnosząc się do dalszych wątpliwości skarżącego, zdarzenia powodujące zakończenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy można podzielić na dwie zasadnicze grupy – określone wprost w kodeksie pracy i wynikające z treści umowy zawartej przez strony. Podstawowym zdarzeniem powodującym ustanie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest upływ okresu, na jaki zawarto umowę. Oprócz tego kodeks stanowi, że zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na który została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Uznaje się również, że strony umowy o zakazie konkurencji mogą zastrzec dopuszczalność jej wypowiedzenia.

W kwestii odszkodowania należy pamiętać, że umowa o zakazie konkurencji po zakończeniu zatrudnienia ma odpłatny charakter, a odszkodowanie za przestrzeganie zakazu konkurencji przysługuje byłemu pracownikowi niezależnie od zaistnienia po jego stronie jakiegokolwiek szkody z tego tytułu. Jednakże naruszenie przez byłego pracownika umowy, upoważnia byłego pracodawcę do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 czerwca 2012 r., II PK 279/11, LEX nr 1219437; z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 94/08, LEX nr 565993). Jeżeli strony przewidziały wypłatę odszkodowania w ratach – a więc przewidziały, że świadczenie pieniężne pracodawcy będzie

spełniane jako ekwiwalent sukcesywnego powstrzymywania się przez pracownika od działalności konkurencyjnej, czyli będzie odwzajemniało poszczególne umówione i respektowane okresy (np. miesięczne) powstrzymywania się pracownika od działań konkurencyjnych – to można przyjąć, że strony swoją umową nadały także świadczeniu pracownika charakter podzielny. Jeżeli ma ono polegać na powstrzymywaniu się przez pracownika od działalności konkurencyjnej przez pewien czas (przybiera postać zaniechania), to można stwierdzić, że jest ono podzielne w czasie, świadczenie to dzieli się bowiem na jednostki czasu – dni, tygodnie, miesiące, kwartały, lata. Jednocześnie Sąd Najwyższy zastrzegł, że w sytuacji, gdy strony ustaliły jednorazową wypłatę odszkodowania, naruszenie przez pracownika zakazu konkurencji uzasadnia żądanie przez pracodawcę zwrotu całej wypłaconej kwoty odszkodowania jako nienależnego świadczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008 r., I PK 94/08, LEX nr 565993). Resumując, skarżący nie wykazał istnienia w sprawie przesłanki opisanej w art. 398⁹ § pkt 1 k.p.c.

W odniesieniu do podstawy uregulowanej w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., to należy ją rozumieć jako brak zgodności w sprawach o takich samych lub bardzo podobnych stanach faktycznych, w którym mają zastosowanie te same przepisy. Rozbieżności tej nie ma w sytuacji, w której sądy wysnuwają odmienne wnioski prawne, a następnie wydają różne orzeczenia w sprawach o różnym podłożu faktycznym, przy braku tożsamyh lub bardzo zbliżonych ustaleń faktycznych. Nie należy więc zrównywać wielokierunkowości stosowania prawa w niejednakowych stanach faktycznych oraz różnorodności orzecznictwa - naturalnej i uzasadnionej - z rozbieżnością, zasadniczo niepożądaną i wymagającą krytycznej oceny i ewentualnej eliminacji. Z tego względu wyżej opisane reguły dotyczące kształtowania się prawa do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji niweczą próby skarżącego wykazania kolejnej podstawy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Stąd Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. oraz § 2 pkt 7 i 9 § ust. 1 pkt 2 w związku z § 10 ust 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 265 ze zm.).

