

POSTANOWIENIE

Dnia 29 czerwca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa M. G.
przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno - Usługowemu „P.” Spółce
z ograniczoną odpowiedzialnością w O.
o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 czerwca 2022 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 31 marca 2021 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 31 marca 2021 r., sygn. akt V Pa (...) Sąd Okręgowy w K. w wyniku apelacji pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowego „P.” Sp. z o.o. w O. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w S. z 29 października 2020 r., sygn. akt IV P (...) w ten sposób, że oddalił powództwo M. G. o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i obciążył powódkę kosztami postępowania za obie instancje.

Powódka M. G. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Produkcyjno-Usługowym „P.” Sp. z o.o. w O. od 2 października 2000 r. do 31 października 2017 r. na podstawie umów o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach: referent ds. ekonomicznych, referent ds. księgowych, starszy referent ds. księgowych, księgowy, p.o. Prezesa Zarządu oraz Prezes Zarządu, od 1 listopada 2017 roku do 28 czerwca 2019 roku na podstawie umowy o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji Prezesa Zarządu Spółki, a od 1 lipca 2019 roku do 1 stycznia 2020 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku specjalista ds. organizacyjnych. Zgodnie z § 5 umowy zawartej 18 listopada 2013 r. w P., wynagrodzenie powódki ustalono w wysokości odpowiadającej dwukrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego. Natomiast w myśl § 5 umowy zawartej 29 czerwca 2016 roku w O., powódka miała otrzymywać wynagrodzenie w wysokości 7.750,00 zł brutto miesięcznie.

W treści umowy o pracę strony (§ 4) zawarły również klauzulę dotyczącą zakazu konkurencji o treści: „Prezes Zarządu oświadcza i zobowiązuje się, że w okresie obowiązywania przedmiotowej umowy, a także po jej zakończeniu przez okres dwóch lat od zakończenia zatrudnienia nie będzie zajmował się interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczył w spółce konkurencyjnej jako wspólnik lub członek władz”. W umowie nie wskazano wysokości odszkodowania należnego powódce z tytułu zakazu konkurencji.

Zgodnie z uchwałą nr (...) Rady Nadzorczej Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowego „P.” z 19 października 2017 roku postanowiono rozwiązać umowę o pracę z powódką za porozumieniem stron z dniem 31 października 2017 roku. W tym samym dniu zawarto przedmiotowe porozumienie wskazując, że rozwiązaniu ulega umowa o pracę. Powódka po ustaniu stosunku pracy nie podejmowała działalności konkurencyjnej względem pozwanego przez okres 2 lat.

Wyrokiem z 29 października 2020 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w S. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 47.979,75 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 listopada 2019 roku do dnia zapłaty (pkt I), wyrokowi w punkcie I co do kwoty 3.560,00 zł nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt

II) oraz zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 2.700,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego (pkt III).

Wyrok Sądu pierwszej instancji zaskarżyła apelacją strona pozwana, zarzucając mu naruszenie art. 101¹ § 1 k.p.; art. 101² § 1 k.p.; art. 65 § 1 k.c.; art. 8 k.p.; art. 233 § 1 k.p.c.; art. 232 i 233 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. oraz art. 327¹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji uznał ją za uzasadnioną i zmienił zaskarżony wyrok.

Wskazał on, że podzielił podniesione w apelacji pozwanego zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd pierwszej instancji przepisów postępowania, w szczególności art. 233 § 1 k.p.c. co skutkowało wadliwością wydanego wyroku. Sąd Rejonowy dokonał oceny materiału dowodowego z naruszeniem reguł swobodnej oceny dowodów, w szczególności poprzez wybiórcze potraktowanie zgromadzonych w sprawie dowodów oraz ich ocenę bez odniesienia się do pozostałego materiału dowodowego, co w konsekwencji skutkowało naruszeniem przepisów prawa materialnego.

Sąd drugiej instancji zważył, że w przedmiotowej sprawie w kontekście związania stron umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy istotne jest to, że bezpośrednio po rozwiązaniu umowy pracę na podstawie porozumienia z 19 października 2019 r. powódka nadal pełniła funkcję Prezesa Zarządu pozwanej spółki, zatrudnienie było zatem kontynuowane na tym samym stanowisku, jednakże doszło do zmiany umowy w oparciu o którą powódka świadczyła pracę z umowy o pracę na umowę cywilnoprawną. Z literalnego brzmienia porozumienia zawartego przez strony 19 października 2017 roku wynika, że dotyczy ono rozwiązania umowy o pracę. Jednakże w kontekście poczynionych wyżej ustaleń, istotne znaczenie ma ustalenie czy intencją stron towarzyszącą rozwiązaniu umowy z 29 czerwca 2019 roku za porozumieniem było także rozwiązanie klauzuli o zakazie konkurencji zawartej w treści tej umowy, co powódka kwestionowała. Z zeznań świadka M. S. W., a także zeznań powódki wynika, że rozwiązanie umowy o pracę i zawarcie w jej miejsce umowy cywilnoprawnej nastąpiło w związku ze zmianą tzw. ustawy kominowej i było poprzedzone szeregiem rozmów dotyczących zmiany podstawy prawnej w oparciu o którą powódka świadczyć miała obowiązki jako Prezes

Zarządu pozwanej spółki do końca trwającej kadencji. Zdaniem Sądu Okręgowego istotna treść tego porozumienia powinna podlegać ustaleniu, na podstawie art. 65 k.c. w zw. z art. 300 k.p., według reguł wykładni oświadczeń woli. A zatem, w procesie wykładni tej umowy należy raczej badać zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Z zeznań świadka M. S. W. wynika, że poprzez zawarcie przedmiotowego porozumienia strony chciały w sposób kompleksowy uregulować wzajemnie prawa i obowiązki poprzez rozwiązanie umowy o pracę łącznie z zawartą w niej klauzulą o zakazie konkurencji i zastąpić ją umową cywilnoprawną. Brak jest podstaw, aby zeznania świadka w tym zakresie kwestionować, biorąc pod uwagę, że bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę strony zawarły umowę cywilnoprawną w oparciu o którą powódka nadal miała sprawować dotychczasową funkcję Prezesa Zarządu i w której zawarte zostały postanowienia o zakazie konkurencji w czasie jej trwania w zakresie szerszym niż wynikający z umowy o pracę. Świadek M. S. W. w sposób spójny i logiczny przedstawiła okoliczności w jakich doszło do rozwiązania umowy o pracę i zawarcia umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji Prezesa Zarządu. Kontekst faktyczny wskazywał zatem, w ocenie Sądu drugiej instancji, że wolą i intencją stron zawierających przedmiotowe porozumienie było rozwiązanie nie tylko umowy o pracę, ale i umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Przyjęcie odmiennej interpretacji byłoby nieracjonalne z punktu widzenia celu w jakim umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zawierana. Treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest bowiem zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, mającego stanowić rekompensatę zarobków utraconych przez pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Istotną cechą umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest to, że czas jej obowiązywania wykracza poza okres związania stron stosunkiem pracy. Wykonanie wynikających z umowy uprawnień i obowiązków stron następuje

dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. Umowa ta dotyczy niewątpliwie czasu po definitywnym ustaniu stosunku pracy, inaczej mówiąc będący istotą tej umowy zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy. Umowa ta ma bowiem zagwarantować byłemu pracodawcy ochronę jego interesów, które mogłyby zostać naruszone lub zagrożone podjęciem przez byłego pracownika działalności konkurencyjnej. Istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o jakiej mowa w art. 101² k.p., jest zatem związanie nią stron dotychczasowego stosunku pracy, który definitywnie ustał - a więc byłego pracownika i byłego pracodawcy. W tym znaczeniu nie sposób uznać, aby intencją i wolą stron zawierających w tej samej dacie porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę i umowę o świadczenie usług zarządzania z zawartą w niej klauzulą o zakazie konkurencji było utrzymywanie w tym samym okresie dwóch umów o zakazie konkurencji.

Bez znaczenia było przy tym, w ocenie Sądu Okręgowego, że treść tych zakazów literalnie nie pokrywała się. Nie sposób bowiem nie zauważyć, że w umowie cywilnoprawnej zakaz konkurencji, aczkolwiek uszczegółowiony został przecież ujęty bardzo szeroko i nie można uznać, aby pozwany utrzymując zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy w trakcie obowiązującego zakazu konkurencji na podstawie umowy cywilnoprawnej chciał w jakiś dodatkowy sposób zagwarantować ochronę swoich interesów. Prowadziłoby to bowiem do sytuacji w której między stronami w trakcie pełnienia przez powódkę funkcji Prezesa Zarządu pozwanej spółki w trakcie tej samej trwającej kadencji, istniałby dwie umowy o zakazie konkurencji w istocie tożsame zakresowo. Nie sposób bowiem przyjąć istnienia takiej działalności konkurencyjnej, której powódka nie mogłaby realizować jako Prezes zarządu po ustaniu stosunku pracy, a jednocześnie mogła podjąć jako Prezes zarządu zobowiązany do przestrzegania zakazu konkurencji na podstawie umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług zarządzania. Wskazane wyżej okoliczności przemawiały zatem, w ocenie Sądu odwoławczego, za przyjęciem, że intencją stron zawierających przedmiotowe porozumie było uregulowanie w sposób kompleksowy łączącego je stosunku prawnego w związku z trwającą kadencją na

stanowisku Prezesa Zarządu Spółki, w tym - w zakresie umowy o zakazie konkurencji.

Sąd drugiej instancji wskazał również, że niezależnie od przedstawionej wyżej argumentacji, nawet w przypadku uznania, że zawierając porozumienie 19 października 2017 roku strony rozwiązały jedynie umowę o pracę, roszczenie powódki o zasądzenie odszkodowania nie podlegałoby uwzględnieniu również w świetle art. 101² § 2 k.p. Z dniem zawarcia umowy o świadczenie usług zarządzenia na czas pełnienia funkcji Prezesa Zarządu pozwanej spółki, w związku z zawartym w niej postanowieniami o zakazie konkurencji w trakcie trwania kadencji, powódka została zobowiązana do powstrzymywania się do działalności konkurencyjnej na innej niż dotychczasowa podstawie prawnej, tym samym, zdaniem Sądu Okręgowego, ustała przyczyna uzasadniająca zakaz konkurencji wynikający z umowy o pracę po ustaniu stosunku pracy.

W ustalonym stanie faktycznym nie można było, zdaniem Sądu odwoławczego, również uznać, że pozwana spółka zobowiązana była do wypłaty powódce odszkodowania, gdyż żądanie takie należałoby uznać za nadużycie prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Zdaniem Sądu, w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, domaganie się przez powódkę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy uznać należy ze sprzeczne ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa, jakim jest zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest bowiem zobowiązanie się pracownika do niepodjęcia po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, mającego stanowić rekompensatę zarobków utraconych przez pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Istotną cechą umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest to, że czas jej obowiązywania wykracza poza okres związania stron stosunkiem pracy. Wykonanie wynikających z umowy uprawnień i obowiązków stron następuje dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy. Istotą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o jakiej mowa w art. 101² k.p., jest

zatem związanie nią stron dotychczasowego stosunku pracy, który definitywnie ustał - a więc byłego pracownika i byłego pracodawcy. Wzajemne obowiązki stron umowy (powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej z jednej strony i wypłata stosownego odszkodowania z drugiej strony) mają być realizowane po definitywnym ustaniu stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie stosunek pracy formalnie został rozwiązany, jednakże powódka kontynuowała zatrudnienie w ramach umowy cywilnoprawnej o świadczenie usług zarządzania w ramach której była zobowiązana na podstawie § 9 do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, zaś naruszenie zakazu konkurencji skutkować mogłoby odwołaniem z funkcji Prezesa Zarządu, natychmiastowym rozwiązaniem umowy i obciążeniem jej karą umowną. W uzasadnieniu wyroku z 18 grudnia 2006 r., II PK 95/06 Sąd Najwyższy wskazał, że przyjęcie założenia, zgodnie z którym umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawarta pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w związku z jego zatrudnieniem na określonym stanowisku pracy, zaczęłaby odnosić skutek wraz z objęciem przez pracownika innego stanowiska pracy u tego samego pracodawcy w związku z przekształceniem treści stosunku pracy, a zatem mimo kontynuowania zatrudnienia, choćby na zmienionych warunkach pracy i wynagrodzenia - prowadziłoby do sytuacji, w której umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy byłaby faktycznie wykonywana przez strony nadal trwającego stosunku pracy, co nie tylko przeczyłoby istocie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ale również wiązałoby się z koniecznością wypłacania pracownikowi przez pracodawcę umówionego odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej niezależnie od równolegle wypłacanego mu wynagrodzenia za pracę. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma rekompensować pracownikowi (byłemu pracownikowi) niedogodności związane z istotnym ograniczeniem swobody wyboru nowego miejsca pracy lub rodzaju samodzielnej działalności gospodarczej. Ten cel umowy nie byłby realizowany w przypadku wypłacania odszkodowania w czasie kontynuowanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2006 r., II PK 95/06).

Pogląd ten Sąd drugiej instancji odniósł do stanu faktycznego przedmiotowej sprawy. Nie można bowiem uznać, że cel umowy o zakazie konkurencji jest realizowany, w przypadku kontynuowania zatrudnienia, aczkolwiek na innej podstawie prawnej. Nie można również przyjąć, że powódce przysługuje jakkolwiek rekompensata za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, skoro obowiązywał ją nadal zakaz konkurencji w czasie trwającej umowy cywilnoprawnej i pełnienia funkcji Prezesa Zarządu za wynagrodzeniem ustalonym na czas jej trwania, które na ogół w takich przypadkach uwzględnia zakaz konkurencji. Nie można również pominąć, że po rozwiązaniu umowy o świadczenie usług zarządzania z 30 czerwca 2019 roku pozwana nawiązała z powódką ponownie stosunek pracy na stanowisku specjalisty ds. organizacyjnych na podstawie którego powódka świadczyła pracę do 1 stycznia 2020 roku. Zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji nie istnieje już stosunek pracy (por. uchwała Sądu Najwyższego z 7 marca 2006 r., I PZP 5/05). Nadto w okresie tym powódka miała wynikający z Kodeksu pracy obowiązek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Pracownika jako stronę stosunku pracy wiąże ustawowy, wynikający z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienia mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a jego przestrzeganie zostaje w ramach zasady ekwiwalentności wzajemnych świadczeń stron uwzględnione co do zasady w wysokości wynagrodzenia za pracę wypłacanego pracownikowi. Nie można zatem przyjąć, że również w okresie od 1 lipca 2019 roku do 31 października 2019 roku powódka nie prowadziła działalności konkurencyjnej z uwagi na związanie zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dniem 31 października 2017 roku.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną powódka w całości.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparto na podstawie przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 (występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego) k.p.c.

Strona skarżąca wskazała, że w niniejszej sprawie występują następujące zagadnienia prawne:

1) czy pozostawanie przez byłego pracownika w zatrudnieniu niepracowniczym u byłego pracodawcy stanowi przeszkodę w domaganiu się przez byłego pracownika od byłego pracodawcy odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy po ustaniu zatrudnienia pracowniczego, na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawartej przez strony w trakcie trwania (kreowania) stosunku pracy;

2) czy uchwały organów kolegialnych spółek prawa handlowego w przedmiocie wyrażenia zgody na zawarcie lub rozwiązanie umowy o pracę z członkiem zarządu tej spółki być traktowane jako oświadczenia woli i jako takie interpretowane z wykorzystaniem art. 65 § 1 i § 2 k.c., a jeżeli tak w jaki sposób należy ustalać treść takiego oświadczenia woli.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o:

1) odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na niespełnienie przesłanek z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.,

2) w przypadku przyjęcia skargi do rozpoznania, o jej oddalenie w całości,

3) zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódki nie kwalifikuje się do przyjęcia jej do merytorycznego rozpoznania. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie (1) występuje istotne zagadnienie prawne, (2) istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, (3) zachodzi nieważność postępowania lub (4) skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. W związku z tym wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności

wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Wniesiona w sprawie skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.). Nie można jednak uznać, że skarżąca wykazała istnienie przesłanki przyjęcia skargi do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego dotyczącego przyczyny przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., przedstawienie okoliczności uzasadniających rozpoznanie skargi kasacyjnej ze względu na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne polega na sformułowaniu samego zagadnienia wraz ze wskazaniem konkretnego przepisu prawa, na tle którego to zagadnienie występuje oraz wskazaniu argumentów prawnych, które prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, w tym także na sformułowaniu własnego stanowiska przez skarżącego. Wywód ten powinien być zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, LEX nr 1102817). Analogicznie należy traktować wymogi konstrukcyjne samego zagadnienia prawnego, formułowanego w ramach przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. oraz jego związek ze sprawą i skargą kasacyjną, która miałaby zostać rozpoznana przez Sąd Najwyższy. Zagadnienie prawne powinno, przede wszystkim, być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), a jednocześnie być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, aby umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego z 15 października 2002 r., III CZP 66/02,

LEX nr 57240; z 22 października 2002 r., III CZP 64/02, LEX nr 77033 i z 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179) i pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą, co oznacza, że sformułowane zagadnienie prawne musi mieć wpływ na rozstrzygnięcie danej sprawy (postanowienia Sądu Najwyższego z 13 lipca 2007 r., III CSK 180/07, LEX nr 864002; z 22 listopada 2007 r., I CSK 326/07, LEX nr 560504), a w końcu, dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (poważne) wątpliwości.

Nie sposób uznać w niniejszej sprawie, aby skarżąca wykazała występowanie tej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, bowiem oba sformułowane zagadnienia prawne mają charakter pozorny i nie są istotnymi zagadnieniami prawnymi, które uzasadniałyby przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W odniesieniu do pierwszego z podniesionych zagadnień prawnych należy zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że świadczenie pracodawcy (odszkodowanie) wynikające z umowy o zakazie konkurencji obejmuje w ustalonej zryczałtowanej kwocie domniemane utracone korzyści w postaci nieosiągniętych dochodów. Odszkodowanie stanowi ekwiwalent świadczenia pracownika wyrażającego się w zaniechaniu określonego działania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2008 r., I PK 93/08, LEX nr 1405292). Odszkodowanie przysługujące pracownikowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma rekompensować pracownikowi (byłemu pracownikowi) niedogodności związane z istotnym ograniczeniem swobody wyboru nowego miejsca pracy lub rodzaju samodzielnej działalności gospodarczej. Ten cel umowy nie byłby realizowany w przypadku wypłacania odszkodowania w czasie kontynuowanego zatrudnienia u tego samego pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2006 r., II PK 95/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 32).

Słusznie Sąd drugiej instancji uznał, że wskazany powyżej, jednoznacznie interpretowany cel zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a przede wszystkim przyznania byłemu pracownikowi odszkodowania, nie jest zrealizowany w przypadku, gdy pracownik kontynuuje po rozwiązaniu stosunku pracy zatrudnienie u poprzedniego pracodawcy, przy czym bez znaczenia jest tutaj podstawa prawa tego zatrudnienia. W takiej sytuacji były pracownik, nadal zatrudniony u

pracodawcy (nawet na innej podstawie prawnej), nie traci bowiem możliwego do osiągnięcia wynagrodzenia z uwagi na powstrzymywanie się od podejmowania działalności konkurencyjnej. Osoba taka nadal otrzymuje wynagrodzenie z tytułu zatrudnienia u pracodawcy, co oznacza, że nie został zrealizowany cel przyznania mu odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

Powyższe rozważania mają jednak ograniczone zastosowanie w niniejszej sprawie, bowiem Sąd drugiej instancji ustalił, że wolą stron przy rozwiązywaniu umowy o pracę było rozwiązanie również umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i zastąpienie jej klauzulą antykonkurencyjną wynikającą z zawartego kontraktu menedżerskiego.

Jeżeli natomiast chodzi o drugie ze sformułowanych zagadnień prawnych, to wskazać należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego już wiele lat temu wyrażono pogląd, zgodnie z którym uchwała rady nadzorczej spółki skierowana do członków zarządu stanowi oświadczenie woli złożone innym osobom, a więc stosuje się do niej kryteria wykładni określone w art. 65 § 1 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999 r., I PKN 258/99, OSNAPiUS 2001 nr 1, poz. 15). Z kolei uchwała organu osoby prawnej, nie będąca oświadczeniem woli (art. 60 k.c.), nie podlega wykładni w sposób przewidziany w art. 65 k.c. i oceny według kryteriów skuteczności oświadczenia woli (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 2001 r., I PKN 368/00, OSNP 2003 nr 3, poz. 67). Wobec powyższego zaprezentowane zagadnienie możliwe jest do rozstrzygnięcia z zastosowaniem istniejącego orzecznictwa, zaś strona skarżąca nie uzasadniła, aby orzecznictwo to wymagało uzupełnienia lub zmiany.

Stwierdzając, że nie zachodzą przyczyny przyjęcia skargi, określone w art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy postanowił zgodnie z art. 398⁹ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów oparto na § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).