



Sygn. akt II PK 194/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 18 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska (przewodniczący)

SSN Halina Kiryło

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa K. M.  
przeciwko E. Obsługa i Sprzedaż spółce z ograniczoną odpowiedzialnością  
o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 kwietnia 2012 r.,  
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 kwietnia 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi  
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych do  
ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach  
postępowania kasacyjnego.**

**Uzasadnienie**

Sąd Okręgowy wyrokiem z 20 kwietnia 2011 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego z 29 grudnia 2010 r. zasądający powódce wyrównanie odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w ten sposób, że powództwo oddalił. Zgodnie z umową o zakazie konkurencji z 27 kwietnia 2001 r. powódka miała prawo do odszkodowania po ustaniu stosunku pracy. Powódka zobowiązała się nie prowadzić działalności konkurencyjnej przez rok po ustaniu stosunku pracy. Co do wysokości odszkodowania umowa zawierała zapis, że *„Pracownikowi przysługuje przez okres trwania zakazu konkurencji odszkodowanie miesięczne w wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej, płatne ostatniego dnia każdego miesiąca trwania zakazu”* (§ 1 pkt 4). Powódka pozostawała w zatrudnieniu do 19 września 2008 r. Obecna (kolejna) sprawa sądowa o ostatnie raty odszkodowania od lutego 2009 r. dotyczy wysokości tego odszkodowania na podstawie tej samej umowy o zakazie konkurencji. Wynikła z żądania powódki obliczenia wysokości odszkodowania z uwzględnieniem także nagrody jubileuszowej, jednorazowej premii i ekwiwalentu za urlop. Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo i zasądził kwoty miesięcznych wyrównań rat odszkodowania za okres od lutego do 19 września 2009 r. Wskazał, że chociaż umowa nie precyzowała sposobu wyliczenia *„przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej”*, to w tym zakresie należało odwołać się do obowiązującego u pozwanego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z marca 2007 r. Na podstawie art. 9 § 2 k.p. przepisom Układu należało dać pierwszeństwo przed przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (dalej: rozporządzenie z 29 maja 1996 r.) oraz przed przepisami rozporządzenia tegoż Ministra z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (dalej: rozporządzenie z 8 stycznia 1997 r.). Te powszechnie obowiązujące przepisy stanowią wyraźnie w jakich przypadkach należy je stosować, nie ma w

nich wzmianki o odszkodowaniu z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, choć wydano je po uchwaleniu zmiany do Kodeksu pracy wprowadzającej przepisy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie określa co składa się na przeciętne miesięczne wynagrodzenie pracownika. Ustalając jego wysokość należy wliczyć wszystkie wypłaty mające charakter wynagrodzenia za pracę. Wynagrodzenie za pracę jest zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika. Obejmuje różne składniki. W orzecznictwie wynagrodzenie za pracę rozumiane jest szeroko, obejmuje także nagrodę jubileuszową, ekwiwalent pieniężny za urlop, co potwierdza też art. 15 ZUZP. Brak jest również podstaw do nieuwzględnienia premii jednorazowej w kwocie 1.400 zł wypłaconej powodce 30 sierpnia 2008 r. (a przyznanej na podstawie uchwały zarządu spółki z 8 kwietnia 2008 r.). Wysokość przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia powódki należało zatem wyliczyć z uwzględnieniem tej premii, nagrody jubileuszowej (38.960,40 zł) i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (22.263,09 zł). W skali miesiąca przeciętne wynagrodzenie zwiększyło się zatem o 5.218,64 zł (z 21.129,80 zł do 26.348,44 zł). W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki kwoty po 5.218,63 zł za miesiące od lutego do sierpnia 2009 r. i za 19 dni września 2009 r. proporcjonalnie 3.305,13 zł.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu orzeczenia zmieniającego wyrok Sądu Rejonowego i oddalającego powództwo wskazał na błędne zastosowanie art. 15 ZUZP. Bezsprzecznie umowa o zakazie konkurencji nie sprecyzowała sposobu wyliczenia „przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia powódki pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej”, jednak braku tego nie wypełnia regulacja z art. 15 ZUZP. Ustanawia fundusz wynagrodzeń, z którego środki mogą być przeznaczone na wynagrodzenia za pracę i inne świadczenia. Przyjęty model regulacji powoduje, że gdy pewne środki zostają włączone do funduszu wynagrodzeń, to pracodawca nie jest uprawniony, aby je z tego funduszu wycofać. Art. 15 ZUZP nie może być ujmowany jako źródło roszczeń i nie może stanowić podstawy do ustalania zasad przysługujących pracownikom roszczeń. Przyjęcie odmiennego rozumowania nakazywałoby, przykładowo na zasadzie art. 9 k.p., wypłatę pracownikowi świadczenia w wyższej wysokości niż przewidziany ustawą

lub rozporządzeniem ekwiwalent za urlop. Z tego względu Sąd Okręgowy nie podzielił argumentacji Sądu Rejonowego. Ponadto powódka należała do grona osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, gdyż zajmowała stanowisko dyrektora do spraw finansowych, a zgodnie z art. 241<sup>26</sup> § 2 k.p. układ zakładowy nie może określać warunków wynagrodzenia pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p., oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy. Według art. 16 ust. 8 zdanie 1 ZUZP płacę zasadniczą dla dyrektorów spółki, kierowników komórek organizacyjnych, pracowników zajmujących stanowiska kierownicze i specjalistów ustala pracodawca. W ocenie Sądu Okręgowego wynikająca z umowy o zakazie konkurencji luka w zakresie określenia „przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia powódki pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej” powinna zostać usunięta w sposób, jaki przyjęto w dotychczasowej linii orzeczniczej Sądu Rejonowego, ukształtowanej w innych sprawach toczących się z powództwa K. M. przeciwko pozwanej: /.../- poprzez odwołanie się do przepisów ogólnie obowiązujących oraz do uchwały zarządu spółki z o.o. T. z 8 kwietnia 2008 r. w sprawie jednorazowej premii, określającej, że „Wyplata premii nie będzie wliczana do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnego wynagrodzenia pracowników w 2008 r., ani w latach kolejnych” (§ 4). Do sumy wynagrodzeń powódki za poszczególne miesiące w ostatnim roku pracy u pozwanego nie podlegały wliczeniu nagroda jubileuszowa oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zgodnie z rozporządzeniem z 29 maja 1996 r. w sprawie ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy w celu obliczenia odszkodowań stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a zatem zastosowanie ma również rozporządzenie z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Zgodnie z § 6 pkt 3 i pkt 5 tego rozporządzenia wynagrodzenie za czas

urlopu wypoczynkowego, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem (m.in.) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych i ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Tym samym na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących zasadą jest, że w podstawie wyliczenia odszkodowań przysługujących na podstawie Kodeksu pracy, m.in. w związku z rozwiązaniem stosunku pracy nie uwzględnia się zarówno nagrody jubileuszowej jak i ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Brak jest również podstaw do wliczenia premii okolicznościowej w kwocie 1.400 zł do przeciętnego wynagrodzenia ze względu na treść § 4 ust. 1 załącznika nr 1 do uchwały zarządu spółki z 8 kwietnia 2008 r., zgodnie z którą premia nie jest składnikiem wynagrodzenia i nie powinna być uwzględniona w podstawie wyliczenia odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego: 1) art. 77<sup>1</sup> i art. 78 § 2 k.p. w związku z art. 15 ZUZP przez ich niezastosowanie; 2) art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. przez przyjęcie zawężonego pojęcia „wynagrodzenia otrzymanego” jedynie do stałych składników wynagrodzenia dotyczących pensji zasadniczej i pomijającego inne składniki, tj. nagrodę jubileuszową, ekwiwalent za urlop i premię; 3) art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 15 ZUZP i § 2 umowy o zakazie konkurencji.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W sprawie orzeczono kasatoryjnie zasadniczo ze względu na uprzednie osądzenie spraw pomiędzy tymi samymi stronami, dotyczących wysokości tego samego odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, co wyznacza określony stan prawny, który nie może być pomijany w rozpoznaniu skargi kasacyjnej powódki.

Generalnie o wysokości odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji decyduje treść tego zobowiązania, gdyż wysokość odszkodowania i sposób jego ustalenia zależą od umowy stron. Przepis art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. określa tylko dolną

granicę tego odszkodowania. Nie jest zatem zasadny zarzut naruszenia tego przepisu, gdyż pojęcie „wynagrodzenia otrzymanego” odnosi się do dolnej granicy odszkodowania gwarantowanego ustawą. W tym zakresie nie było sporu, który dotyczy górnej wysokości odszkodowania. Miesięczna rata odszkodowania w wysokości niespornej jest wyższa niż 1/12 kwoty stanowiącej 25% wynagrodzenia otrzymanego przez powódkę przed ustaniem stosunku pracy (w okresie roku), nawet gdy wliczyć do tego wynagrodzenia nagrodę jubileuszową, premię i ekwiwalent za urlop.

Według zarzutu skargi przepis art. 65 § 2 k.c. miałby zostać naruszony przez pominięcie art. 15 ZUZP, czyli przez bezzasadne wyłączenie z odszkodowania świadczeń pracowniczych w nim wymienionych. Rzecz jednak w tym, że przepis art. 65 § 2 k.c. donosi się do innej sfery aniżeli dosłowne brzmienie umowy, którą należy badać, co do zgodnego zamiaru stron i celu umowy. Zgodny zamiar stron i cel umowy może przeważać nad dosłownym zapisem (brzmieniem) umowy, gdy wpiery zostanie ustalony, a to należy do sfery stanu faktycznego, którą przy braku zarzutów procesowych, Sąd Najwyższy jest związany w ocenie zarzutów materialnoprawnych skargi (art. 398<sup>13</sup> § 2 k.p.c.). Strony nie zostały przesłuchane i w sprawie nie ustalono innego „zgodnego zamiaru stron i celu umowy”, który wskazywałby na inną treść umowy niż ujęta w jej dokumencie. Niezależnie od tego nie bez znaczenia dla wykładni umowy o zakazie konkurencji w zakresie wysokości odszkodowania byłby czas i warunki zatrudnienia powódki, skoro umowa o zakazie konkurencji została zawarta w 2001 r., a do ustania zatrudnienia doszło w 2008 r. W tym okresie zachodziły zmiany po stronie pracodawcy powódki i zmiany jej wynagrodzenia. W takiej sytuacji można nawet stwierdzić, iż zawierając umowę o zakazie konkurencji w 2001 r. strony nie mogły temporalnie określać wysokości odszkodowania z odwołaniem się do art. 15 ZUZP, który według jego treści, został przyjęty kilka lat później (w 2007 r.) i przez inny podmiot niż pracodawca pierwotnie zatrudniający powódkę. Z tego względu nie można stwierdzić, naruszenia art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 15 ZUZP i § 2 umowy o zakazie konkurencji. W przeciwnym razie powódka powinna wykazać, że pierwotna treść umowy uległa zmianie, właśnie ze względu na przyjęte później prawo płacowe. ZUZP ma charakter normatywny (generalny) i nie odnosi się indywidualnie do powódki, zwłaszcza w

kwestii tak szczególnej jak jej indywidualna umowa o zakazie konkurencji, tym bardziej w części dotyczącej wysokości odszkodowania. Z tych samych względów nie są zasadne zarzuty naruszenia art. 77<sup>1</sup> i 78 § 2 k.p. w związku z art. 15 ZUZP, skoro są to normy generalne dotyczące warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą.

Kluczowe znaczenie w rozstrzygnięciu sporu miał zapis umowy o zakazie konkurencji określający, że miesięczne odszkodowanie z zakazu konkurencji, ustala się „w wysokości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej” (§ 1 pkt 4). Zapis tej treści wymaga wykładni, która nie musi być zgodna z twierdzeniem powódki, „iż podstawą wyliczenia odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji było całe pobierane wynagrodzenie za dany rok”. Wprawdzie umowa nie stanowi, że podstawą wyliczenia odszkodowania są składniki stale i systematycznie otrzymywane co miesiąc, to jednak miesięczna rata odszkodowania ma odpowiadać „przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu pobieranemu w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej”. Dla stron sposób ustalenia wysokości raty odszkodowania był zapewne wystarczająco jasno określony, skoro poprzestały na odwołaniu się do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Nie odwołały się jednak do żadnego algorytmu ustalenia przeciętnego wynagrodzenia, co po ustaniu zatrudnienia już na tym poziomie rodziło spór, odmienienie rozstrzygany przez Sądy pierwszej i drugiej instancji, czyli czy do obliczania odszkodowania (jako przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia) mogły być przyjmowane przepisy rozporządzeń z 29 maja 1996 r. i z 8 stycznia 1997 r. Rozporządzenia te mają wyraźnie określone przedmioty regulacji w ustawie i nie obejmują odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji. Kwestie te analizował Sąd Najwyższy w sprawie o sygn. II PK 130/11 i w wyroku z 2 lutego 2012 r. stwierdził, że Kodeks pracy unormował wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia samodzielnie i uzależnił jego wysokość od wynagrodzenia otrzymywanego realnie, a nie od wynagrodzenia urlopowego. Wniosek jest więc następujący – przepisy obu wskazanych rozporządzeń mogą stanowić podstawę ustalania wysokości odszkodowania za powstrzymanie się od konkurencji, gdy strony tak postanowią. W przeciwnym razie nie ma podstaw do

bezpośredniego stosowania tych rozporządzeń do ustalania wysokości odszkodowania z umowy z zakazu konkurencji, gdyż odszkodowanie z tego tytułu zależy od zobowiązania (umowy) stron. Jednak nie oznacza to, że regulacje obu rozporządzeń będą całkowicie bez znaczenia w sytuacji, gdy umowa stron nie będzie jednoznaczna a wynik jej wykładni prowadził będzie do stosowania regulacji przyjętych w prawie powszechnym. Skłaniać do tego może określenie w umowie o zakazie konkurencji odszkodowania w sposób podobny do zasad określonych w rozporządzeniach. Wówczas nie bez racji byłyby argumenty pozwanego o pominięciu w ustalaniu wysokości odszkodowania nagrody jubileuszowej, jako że nie jest świadczeniem ujmowanym do wyliczania „wynagrodzenia urlopowego” (§ 6 pkt 4 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r.), jeżeli założyć, że uprawnione byłoby dokonywanie wykładni zapisu z umowy o zakazie konkurencji dotyczącego odszkodowania z zastosowaniem zasad obliczania „wynagrodzenia urlopowego”. W aspekcie dopuszczalności wykładni systemowej jako uprawnionej i koniecznej przy określonym zapisie w umowie o zakazie konkurencji dotyczącym wysokości odszkodowania, nie można by pominąć, że nagroda jubileuszowa nie podlega też składce na ubezpieczenia społeczne, jeżeli według zasad określających warunki jej przyznawania przysługuje pracownikowi nie częściej niż co 5 lat (§ 2.1 pkt 1 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe). Poza tym jest świadczeniem z reguły w wysokości wyższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie, co skłaniałoby do nieuwzględnienia jej w podstawie obliczania odszkodowania z zakazu konkurencji, jeżeli strony przyjęły, że to ma odpowiadać przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu. Jednak z drugiej strony nagroda jubileuszowa jest składnikiem wynagrodzenia, swoistą premią za długoletnią pracę, stąd może być wątpliwe, czy nie mieści się w przyjętej przez strony formule „przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pobieranego w ostatnim roku pełnienia funkcji kierowniczej”. Z kolei ekwiwalent za urlop wypoczynkowy jest świadczeniem wypłacanym po ustaniu zatrudnienia, a nie świadczeniem pobieranym w czasie zatrudnienia, dlatego zasadnie mógł być wyłączony z podstawy ustalania wysokości odszkodowania. Co nie znaczy, że umowa nie może stanowić inaczej, wszak czym innym jest pojęcie „wynagrodzenia otrzymanego” w rozumieniu art.



101<sup>2</sup> § 3 k.p., gdyż odnosi się do ustalania dolnej granicy odszkodowania, natomiast wysokość odszkodowania na podstawie umowy o zakazie konkurencji zależy od umowy stron. W ocenie składu rozpoznającego skargę takich wątpliwości nie powinno być co do premii w kwocie 1.400 zł. Skoro stanowiła składnik indywidualnego wynagrodzenia powódki, to decydowała o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu. Zapis w uchwale zarządu, że premia jednorazowa (okolicznościowa) nie podlegała wliczeniu do przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w ustawie o negocjacyjnym systemie kształtowania przeciętnego wynagrodzenia pracownik w 2008 r., ani w latach następnych, nie zmienia tego, że dla powódki premia ta była składnikiem wynagrodzenia za pracę, niezależnym od tego jak księgowo była kwalifikowana wypłata premii.

Jednak wykładnia dana w rozpoznaniu obecnej skargi mogłaby być w kolizji z prawem, które wynika z uprzednich orzeczeń sądowych wydanych w sprawach dotyczących wysokości odszkodowania pomiędzy tym samymi stronami i z tej samej umowy o zakazie konkurencji. Otóż nie można nie zauważyć twierdzeń powódki (w pozwie *in fine*), że odszkodowanie z zakazu konkurencji z tej samej umowy za okres od 20 września do 31 października 2008 r. zostało już rozstrzygnięte przez Sąd Rejonowy w sprawie o sygn. /.../. Z drugiej strony do apelacji pozwanego w tej sprawie zostały załączone uzasadnienia i kopie wyroków z których wynika, że były kolejne rozstrzygnięcia sądowe również obejmujące takie same spory, czyli wliczenia do wysokości odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji nagrody jubileuszowej, premii i ekwiwalentu za urlop. Były to kolejno sprawy o część (raty) odszkodowania za listopad 2008 r., za grudzień 2008 r. i za styczeń 2009 r. /.../ Wprawdzie nie ma nieważności postępowania, gdyż inne są okresy, za które w odrębnych sprawach powódka dochodziła raty odszkodowania, to jednak moc wiążąca prawomocnego orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) zapadłego między tymi samymi stronami w nowej sprawie nawet o innym przedmiocie polega na zakazie dokonywania ustaleń i ocen prawnych sprzecznych z osądzoną sprawą (art. 366 k.p.c.). Związanie orzeczeniem oznacza zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego. Powaga rzeczy osądzonej rozciąga się również na motywy wyroku w takich granicach, w jakich

stanowią one konieczne uzupełnienie rozstrzygnięcia, niezbędne do wyjaśnienia jego zakresu. W szczególności, powagą rzeczy osądzonej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają one istotę danego stosunku prawnego (wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2010 r., II PK 249/09, OSNP 2011 nr 17-18, poz. 225). Określone w art. 365 k.p.c. związanie stron, sądów i innych podmiotów i osób treścią prawomocnego orzeczenia wyraża nakaz przyjmowania przez nie, że w objętej w nim sytuacji stan prawny przedstawiał się tak, jak to wynika z sentencji wyroku (orzeczenia) (wyrok Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2009 r., II PK 302/08, OSNP 2011 nr 3-4, poz. 34).

Umknęło więc Sądom w tej sprawie, że spór co do samej zasady (prawa) rozstrzygany jest tylko raz, w tym przypadku chodzi o treść prawa do określonej wysokości odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji. Skoro Sądy rozstrzygnęły już sporną kwestię, to orzeczenia w tym zakresie wiążą w kolejnych sprawach, które procesowo mogą wynikać tylko z tego, że dłużnik mimo uprzedniego osądzenia nie realizuje świadczenia i konieczny jest tytułu egzekucyjny za kolejne okresy. Moc wiążąca orzeczenia (art. 365 § 1 k.p.c.) wywołuje również skutek materialny rzeczy osądzonej przejawiający się w tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. W kolejnym postępowaniu ta sama kwestia nie może być już ponownie badana. Innymi słowy wyrok prawomocny rozstrzygający spór o wysokość odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji (art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.) wiąże w następnej sprawie sądowej o kolejną ratę tego odszkodowania (art. 365 § 1 k.p.c.).

Z tych względów kwestia powyższa nie mogła zostać podniesiona tylko na marginesie rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w obecnej sprawie, gdyż związanie materialne wynikające z uprzedniego orzeczenia wiąże również w rozpoznaniu skargi kasacyjnej. Wprawdzie z procedury wynika, że skarga podlega rozpoznaniu tylko w granicach jej zarzutów (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.), to jednak aby należycie je rozpoznać, to w pierwszej należy ustalić prawo jakie obowiązuje, a to wynika również z orzeczenia sądu. Kwestię związania uprzednim orzeczeniem dostrzeżono w postępowaniu kasacyjnym po analizie akt spraw, jako że nie była stawiana w

głównym jej nurcie. Znaczenia poprzednich orzeczeń nie dostrzegły Sądy rozstrzygając obecną sprawę i nie rozważyły jej w aspekcie wskazanych relacji (rzeczy osądzonej). Sprawa wymaga więc rozważenia w pierwszej kolejności przez Sąd powszechny co wyprzedza oceny merytoryczne w tej sprawie.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.