

SĄD NAJWYŻSZY o uprawnieniach pracodawcy**Po zwolnieniu pracownika firma może odstąpić od zakazu konkurencji****Łukasz Guza**

lukasz.guza@infor.pl

Nawet w trakcie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, firma może od niej odstąpić. Nie zapłaci wówczas odszkodowania, lecz wynagrodzenie.

Odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest możliwe, pod warunkiem że strony określiły termin wykonania tego prawa. W przeciwnym razie odstąpienie jest nieważne. Wskazany w umowie termin może pokrywać się z czasem trwania zakazu konkurencji, czyli okresem już po rozwiązaniu stosunku pracy. Tak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z 4 lutego 2009 r. (II PK 223/08, Lex 523521).

Sprawa, w której orzekł SN, dotyczyła pracownika, który pełnił funkcje kierownicze i miał dostęp do zastrzeżonych dokumentów objętych tajemnicą handlową Spółki oraz tajemnicą państwową. Dlatego pracodawca zawarł z nim umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz przez 12 miesięcy po jego ustaniu. Po ponad trzech latach od tego momentu pracownik otrzy-

mał od firmy zawiadomienie na piśmie o ustaniu przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji. Wskazano w nim, że ustanie wynika z działań restrukturyzacyjnych podjętych przez pracodawcę, a zawiadomienie skutkuje wygaśnięciem umowy o zakazie konkurencji. Niemal równocześnie pracownik otrzymał też wypowiedzenie umowy o pracę. Złożył więc skargę do sądu pracy o wypłatę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

Sąd Okręgowy podkreślił, że bez wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji stosownej klauzuli umożliwiającej wcześniejsze jej rozwiązanie nie jest dopuszczalne jednostronne zerwanie takiej umowy. Zdaniem sądu w umowie łączącej pracownika i pracodawcę zabrakło takiej klauzuli i dlatego orzekł na korzyść podwładnego 125 tys. zł odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Pracodawca odwołał się jednak od tego wyroku.

Sąd II instancji uwzględnił apelację pozwanego i zmienił zaskarżony wyrok, oddalając powództwo. Podkreślił, że umowa o zakazie konkurencji przewidywała możliwość złożenia przez spółkę oświadczenia woli o ustaniu przy-

czyn, dla których ją zawarto, co w konsekwencji oznaczało wygaśnięcie kontraktu. Strony zawarły bowiem w ten sposób warunek rozwiązujący umowę o zakazie konkurencji przed upływem terminu, na jaki została ona zawarta. Pracownik nie zgodził się z tą interpretacją i złożył kasację od wyroku sądu II instancji.

Sąd Najwyższy odrzucił jednak skargę kasacyjną. Podkreślił, że okolicznością zwalniającą stronę z wykonywania umowy o zakazie konkurencji jest zaistnienie warunku, który jest w niej zastrzeżony. Zdaniem SN w omawianej sprawie postanowienia umowy nie zawierają jednak warunku rozwiązującego. Zdarzenie przyszłe wskazane w umowie (ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji) zależy bowiem wyłącznie od oceny i woli jednej, a nie obu stron umowy. Prawo takie przysługuje tylko pracodawcy.

Według sądu w omawianym przypadku umowa o zakazie konkurencji zawiera jednak zastrzeżone umownie prawo odstąpienia od niej. Można z niego skorzystać poprzez złożenie oświadczenia drugiej stronie. Umowa o zakazie konkurencji musi jednak

określać termin, w którym prawo to może zostać wykonane, gdyż w przeciwnym razie zastrzeżenie umowne będzie nieważne. Zdaniem SN w omawianym przypadku umowa spełnia jednak ten wymóg. Zawiera bowiem klauzulę, zgodnie z którą zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem 12 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. W takim przypadku pracodawca ma pisemnie powiadomić pracownika o ustaniu przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji i umowa wygasa. SN uznał, że nie ma przeszkód, by termin, w którym można skorzystać z prawa odstąpienia od umowy, pokrywał się z czasem trwania zakazu konkurencji. Prawo do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji nie przysługuje zatem tylko do momentu w którym rozpoczyna się okres obowiązywania zakazu, ale także w jego trakcie (czyli już po ustaniu stosunku pracy).

Co więcej, termin, w którym można odstąpić od umowy, nie musi również zostać wyrażony wprost. Jego oznaczenie może polegać na odesłaniu do innego postanowienia

OPINIA**Katarzyna Sarek**

prawnik z Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy



W wyroku z 4 lutego 2009 r. (II PK 223/08) SN uznał, że odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji może być wykonane nawet w trakcie trwania zakazu. Dotychczas uznawano, że odstąpienie możliwe jest jedynie do momentu rozwiązania stosunku pracy (a więc przed rozpoczęciem wykonywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia). Odstąpienie od umowy w trakcie trwania zakazu powodować może praktyczne trudności w rozliczeniach stron. Zgodnie z art. 395 par. 2 k.c., po odstąpieniu umowę uważa się za niezawartą,

umowy o zakazie konkurencji (tak jak w omawianym przypadku, gdy pracodawca odwołał się w klauzuli do całego okresu obowiązywania zakazu, czyli do końca 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy).

a strony zobowiązane są zwrócić to, co świadczyły. Za wykonane usługi należyne jest „odpowiednie” wynagrodzenie. W praktyce oznacza to, że choć pracownik zobowiązany będzie do zwrotu odszkodowania, to sam będzie mógł żądać odpowiedniego wynagrodzenia za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Moim zdaniem, za takie wynagrodzenie należy przede wszystkim uznać odszkodowanie, które pracodawca wypłacał na podstawie umowy. Będzie więc on mógł zatrzymać otrzymane kwoty i zaliczyć je na poczet należnego wynagrodzenia.

SN podkreślił też, że nie jest wymagane żadne uzasadnienie odstąpienia. Strona uprawniona ma pełną swobodę w wykonaniu tego prawa (z wyjątkiem sytuacji, gdy zawarły warunek zawieszający).