

SĄD NAJWYŻSZY o zakazie konkurencji

Pracownik nie musi być lojalny, jeśli firma opóźnia wypłatę odszkodowania

Łukasz Guza

lukasz.guza@infor.pl

Pracodawca nie wywiązuje się z umowy o zakazie konkurencji, jeśli spóźnia się z wypłatą odszkodowania dla pracownika.

Jeżeli firma nie wypłaca w terminie odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, pracownik zostaje zwolniony z obowiązku powstrzymania się od podejmowania działalności konkurencyjnej. Pracodawca nie może żądać od niego zwrotu odszkodowania za naruszenie zakazu. Ocena, czy opóźnienie wypłaty w danym przypadku może być traktowane jako niewykonanie zobowiązania względem pracownika, czy też jedynie jako nienależyte jego wykonanie, zawsze zależy od okoliczności konkretnej sprawy. Tak wynika z orzeczenia Sądu Najwyższego z 27 maja 2009 r. (II PK 300/08, LEX nr 509034).

W omawianej sprawie pracownika i pracodawcę wiązała umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Podwładny zobowiązał się do niepodejmowania działalności

konkurencyjnej przez 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. W zamian pracodawca miał mu wypłacić odszkodowanie w wysokości 12-miesięcznego wynagrodzenia. W przypadku naruszenia zakazu pracownik zobowiązał się zapłacić na rzecz firmy odszkodowanie w wysokości otrzymanego przez siebie odszkodowania w terminie siedmiu dni od otrzymania wezwania pracodawcy. Stosunek pracy został rozwiązany 31 sierpnia 2006 r. Już we wrześniu tego samego roku pracownik wzywał na piśmie pracodawcę o wypłatę odszkodowania. Firma nie wypełniła swojego obowiązku. 1 października pracownik podjął konkurencyjną działalność. Były pracodawca wypłacił mu odszkodowanie dopiero 17 kwietnia 2007 r. i niemalże jednocześnie zażądał od pracownika zwrotu wypłaconych pieniędzy z powodu naruszenia zakazu konkurencji. Sprawa trafiła do sądu.

Sąd pierwszej instancji uznał, że skoro strona powódowa nie wskazała szkód związanych z podjęciem zatrudnienia przez pozwanego w konkurencyjnym przedsię-

biorstwie, to taką szkodą jest odszkodowanie, które pracodawca wypłacił pozwanemu, wiedząc o tym, że złamał on zakaz konkurencji. Zasadził więc na rzecz pracodawcy kwotę wypłaconego odszkodowania wraz z odsetkami. Od tego wyroku odwołał się jednak pracownik. Sąd II instancji podkreślił, że w sprawie tej sporna jest jedynie kwestia, czy zakaz konkurencji obowiązywał pracownika, skoro pracodawca nie wypłacił mu odszkodowania mimo wielokrotnych wezwań do zapłaty. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki został zawarty, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W ocenie sądu, skoro pracodawca nie wypłacił odszkodowania w umówionym terminie, pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji, ale pozostało mu roszczenie o wypłatę odszkodowania. Powództwo o zwrot odszkodowania było więc bezzasadne, skoro zakaz konkurencji nie obowiązywał już pracownika.

Skargę kasacyjną od tego wyroku złożył pracodawca. Powołał się on na orzeczenie Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r. (I PK 528/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 336), zgodnie z którym wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana jako niewykonanie tego obowiązku (co prowadzi do ustania zakazu konkurencji), lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (co wiąże się jedynie z koniecznością zapłaty odsetek).

Sąd Najwyższy uznał jednak skargę kasacyjną za bezzasadną. Przytoczone przez pracodawcę orzeczenie SN dotyczyło bowiem innych okoliczności faktycznych. Pracownik podjął działalność konkurencyjną jeszcze zanim można było stwierdzić fakt niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłacenia odszkodowania (firma raz spóźniła się z wypłatą miesięcznej raty odszkodowania o dziesięć dni).

W rozpatrywanej sprawie nie było też sporne to, że odszkodowanie zostało wypłacone przez pracodawcę po raz

OPINIA

Bartłomiej Raczkowski

adwokat z Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy



W wyroku z 27 maja 2009 r. (II PK 300/08) SN dokonał wykładni pojęcia „niewywiązywanie się” z obowiązku zapłaty odszkodowania (art. 1012 par. 2 k.p.), które powoduje wygaśnięcie obowiązku pracownika nieprowadzenia działalności konkurencyjnej. Uznał, że „niewywiązy-

waniem się” jest nie tylko niewypłacenie odszkodowania, ale również nieterminowa wypłata. Podkreślił jednak, iż niezbędne jest indywidualne analizowanie każdego przypadku. W konsekwencji, nie każde opóźnienie automatycznie powoduje zwolnienie pracownika z jego obowiązku.

pierwszy 17 kwietnia 2007 r., zamiast 31 sierpnia 2006 r. oraz że pozwany podjął (1 października) konkurencyjne zatrudnienie. Zdaniem Sądu Najwyższego opóźnienie wypłaty odszkodowania o ponad siedem miesięcy należy uznać za niewywiązywanie się z obowiązku wypłaty odszkodowania, a nie jedynie jako nienależyte jego wykonanie. W tym przypadku nie ulega więc wątpliwości, że umowa o zakazie konkurencji wygasła wskutek niewywiązywania się praco-

dawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Pracownik mógł więc podjąć konkurencyjną działalność i nie może być zobowiązany do zwrotu odszkodowania za naruszenie zakazu konkurencji.

SN przypomniał też, że w przypadku dochodzenia odszkodowania od pracownika konieczne byłoby wykazanie szkody i jej wysokości. Nie może być nią kwota, jaką pracodawca wypłacił podwładnemu z tytułu umowy o zakazie konkurencji.