

## AKADEMIA PRACY CZ. 856

[www.gazetaprawna.pl/akademia\\_pracy](http://www.gazetaprawna.pl/akademia_pracy)

## Od czego zależy wysokość kary umownej za złamanie zakazu konkurencji



**Bartłomiej Raczkowski**  
partner, Bartłomiej Raczkowski  
Kancelaria Prawa Pracy

**W umowie o zakazie konkurencji można zastrzec karę umowną płatną przez pracownika w razie naruszenia zakazu. Czy jej wysokość można określać dowolnie, czy też są w tym względzie jakieś ograniczenia?**

W przypadku naruszenia przez byłego pracownika zo-

bowiązań wynikających z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca może przede wszystkim dochodzić zwrotu wypłaconego mu odszkodowania. Niezależnie może dochodzić pokrycia poniesionych z tego tytułu szkód. Wykazanie wysokości szkody może być jednak trudne, dlatego korzystne dla pracodawców jest umieszczenie w umowie zapisu przewidującego karę umowną. Jest to dopuszczalne, co zostało wyraźnie potwierdzone w orzeczeniach

Sądu Najwyższego (wyrok SN z 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07, wyrok SN z 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04). Kara umowna należy się pracodawcy bez względu na wysokość poniesionej szkody. Uregulowanie kary umownej musi jednak uwzględniać specyfikę umowy, która jest umową łączącą byłego pracodawcę z byłym pracownikiem. Jej wysokość powinna więc być korygowana zasadami prawa pracy. Znaczenie ma zwłaszcza zasada ryzyka podmiotu zatrudniającego

i zasada ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika (wyrok SN z 10 października 2003 r., I PK 528/02). Zasady te powinien brać pod uwagę sąd, oceniając wysokość kary umownej z perspektywy art. 484 par. 2 k.c., czyli, czy nie jest ona rażąco wygórowana. SN stanął początkowo na stanowisku, że ważną dyrektywą przy ocenie wysokości kary umownej powinien być art. 119 k.p., z którego wynika, że odpowiedzialność pracownika za szkody wyrządzone

pracodawcy jest ograniczona do jego trzech pensji (wyrok z 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03). Ostatnio jednak SN wycofał się z tego poglądu i uznał, że przede wszystkim kara umowna nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należącego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji (wyrok SN z 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07). W wyroku tym zaznaczył, że pogląd o ograniczeniu kary umownej do wysokości trzech pensji jednak nie wydaje się trafny.