

**TRYB**

**Odmowa pracownika podpisania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lutego 2013 r. (II PK 165/12).

**Stan faktyczny**

Pracodawca przedłożył pracownikowi do podpisu umowę o zakazie konkurencji, obejmującą okres po ustaniu stosunku pracy. Podwładny odmówił jej podpisania. Otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę, gdzie jako przyczynę wskazano jego odmowę podpisania umowy o zakazie konkurencji. Odwołał się sądu.

**Rozstrzygnięcie**

Sąd rejonowy stwierdził, że wypowiedzenie było uzasadnione, i oddalił powództwo pracownika. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN zgodził się ze stanowiskiem obu sądów i potwierdził, że odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, jeśli proponowana przez pracodawcę umowa jest zgodna z przepisami prawa. ©

**ZDANIEM EKSPERTA****Sławomir Paruch**

radca prawny,  
partner  
w kancelarii  
**Raczkowski  
Paruch**

Odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może być kwalifikowana jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Pracodawca może w takim przypadku powołać się na utratę zaufania do podwładnego. Szczególnie, jeżeli istnieje uzasadnione podejrzenie, że odmawia on podpisania umowy o zakazie konkurencji, ponieważ rozważa zmianę miejsca pracy (jak to miało miejsce w omawianej sprawie). Odmowa pracownika może być również pośrednim dowodem na brak jego lojalności czy chęć przedsięwzięcia działań godzących w interes pracodawcy. Pogląd taki znalazł potwierdzenie w wyroku SN z 24 września 2003 r. (I PK 411/02). W tym wyroku SN odnosił się do umowy o zakazie konkurencji na czas trwania stosunku pracy. Zatem przyczyną wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę może być odmowa podpisania każdej umowy o zakazie konkurencji – zarówno na czas trwania, jak i po ustaniu zatrudnienia. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji jest możliwe zarówno w momencie nawiązywania stosunku pracy, jak i w późniejszym okresie. Jeżeli strony zawierają ją w momencie nawiązywania stosunku pracy, niez zaakceptowanie przez pracownika jej warunków może skutkować odmową zatrudnienia. Natomiast w sytuacji, gdy podpisanie umowy o zakazie konkurencji odmawia pracownik pozostający już w zatrudnieniu, musi się liczyć z negatywnymi konsekwencjami swojej decyzji. Konsekwencje te mogą polegać w szczególności na wypowiedzeniu umowy o pracę. Pracodawca nie może być bowiem zmuszony do tolerowania prowadzenia przez podwładnego działalności konkurencyjnej. Wypowiedzenie jest natomiast zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę i jest uzasadnione w szczególności wtedy, gdy z uwagi na naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy nie można zasadnie oczekiwać, aby pozostawał w stosunku pracy z danym pracownikiem.

Wypowiedzenie umowy o pracę nie będzie jednak uzasadnione, jeżeli umowa o zakazie konkurencji, której zawarcia domaga się pracodawca, a której podpisanie pracownik odmawia, jest sprzeczna z przepisami prawa. Dotyczy to w szczególności takiej sytuacji, gdy umowa zawiera postanowienia sprzeczne z prawem. Jeżeli natomiast jest sporządzona zgodnie z przepisami kodeksu pracy, to pracodawca może zasadnie domagać się jej zawarcia i nie można tu mówić o przymusie wobec pracownika. Przepis art. 101(2) § 1 k.p. daje pracodawcy możliwość zawarcia takiej umowy, która ma na celu ochronę jego interesów w przypadku, gdy zatrudniony ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić firmę na szkodę. To pracodawca ocenia, czy zawarcie takiej umowy jest zasadne. Gdyby podwładny mógł bez konsekwencji odmówić jej zawarcia, cel powoływanego przepisu nie mógłby być należycie zrealizowany. ©