

PRAWO PRACY

Odszkodowanie nawet po trzech latach od odejścia. Firma ma sporo czasu na szacowanie strat po złamaniu zakazu konkurencji przez byłego pracownika. ➔ C5

Odszkodowanie nawet po trzech latach od odejścia

ORZECZENIE | Firma ma sporo czasu na szacowanie strat po złamaniu zakazu konkurencji przez byłego pracownika

MATEUSZ RZEMEK

Pracodawca ma prawo dochodzić uzupełniającego odszkodowania na pokrycie strat. Tak wynika z wyroku Sądu Najwyższego, który zajmował się sprawą dyrektora, który zwolnił się z pracy, by poprowadzić konkurencyjną firmę.

Porozumienie w sprawie rozwiązania umowy zawarł ze spółką 15 grudnia 2006 r. Były pracodawca szybko dowiedział się o złamaniu zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Powołując się na zawartą z nim wcześniej umowę, porzucona firma upomniała się o wypłatę 70 tys. zł odszkodowania.

Proces ciągnął się prawie trzy lata, ale spółka wygrała rekompensatę.

Kolejne roszczenia

W czasie procesu okazało się jednak, że powołując do życia konkurencyjną firmę, dyrektor przejął część podległych mu pracowników i większość kontrahentów byłego pracodawcy. Na skutek tego obroty spółki w latach 2007-2009 spadły o jedną trzecią, co spowodowało stratę. W kolejnym pozwie spółka upomniała się więc o dodatkowe 70 tys. zł odszkodowania. Dokumenty w tej sprawie trafiły do sądu dopie-

ro 31 grudnia 2009 r., czyli już po upływie trzech lat od ustania zatrudnienia dyrektora.

Ten zgłosił zarzut przedawnienia, ale sąd rejonowy go nie uwzględnił. Sędziowie stwierdzili, że trzyletni okres przedawnienia rozpoczął bieg dopiero po upływie roku od zakończenia zatrudnienia, gdyż na taki okres opiewał zakaz konkurencji. Z kolei sąd okręgowy stwierdził, że ma tu zastosowanie dłuższy, dziesięcioletni termin przedawnienia.

Sąd Najwyższy stwierdził jednak, że oba sądy błędnie zinterpretowały przepisy. Sędziowie uznali, że w sprawie o wyrównanie szkody w zwią-

Pracodawca nie musi w jednym pozwie dochodzić zapłaty rekompensaty

ku z naruszeniem przez byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma zastosowanie trzyletni termin przedawnienia, a nie dziesięcioletni. Roszczenie jest związane z prowadzeniem działalności gospodarczej.

- Roszczenie byłego pracodawcy nie uległo przedaw-

niowi w dacie składania pozwu - stwierdził sędzia SN Zbigniew Myszka. - Powołana przez byłego pracownika spółka dokonała pierwszej transakcji dopiero 12 lutego 2007 r. Wtedy też w wyniku faktycznego podjęcia działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy rozpoczął się bieg przedawnienia roszczeń.

Musi być szkoda

Samo zatem zatrudnienie w firmie, która miała się zająć konkurencyjną działalnością, nie stanowi jeszcze naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Do pociągnięcia

do odpowiedzialności potrzebne jest powstanie realnej szkody wynikającej z tej konkurencyjnej działalności.

- Pracodawca musi wykazać przed sądem, że poniósł szkodę w związku z naruszeniem zakazu, i udowodnić wysokość tej szkody. Dopiero wtedy sąd może mu przyznać od byłego pracownika odszkodowanie. Pracodawca nie musi jednak dochodzić od razu, w jednym procesie, zapłaty pełnego odszkodowania - podkreśla Grzegorz Ruszczyk, radca prawny w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy. ■

sygnatura
akt

| PK 56/12