



Po złamaniu lojalki odszkodowanie do zwrotu → D5

- Jeśli były pracownik nie trzyma się zakazu konkurencji, szef wstrzymuje wypłatę transz pensji z tego tytułu
- Odpowiednie zapisy w umowie pozwolą odzyskać wcześniej wypłacone kwoty
- Przy braku właściwych postanowień, szanse na zwrot zrealizowanej całości świadczenia lub jego rat są niewielkie

Zwrot za złamanie zakazu konkurencji zależy od treści umowy

ROSZCZENIA | Za lojalność byłego pracownika należy mu się odszkodowanie. Gdy działa on nieuczciwie, powinien oddać otrzymane pieniądze. Jeśli jednak zakład źle sformułuje kontrakt, nie ma szans na odzyskanie całej kwoty.

W zamian na przestrzeganie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zatrudnionemu należy odszkodowanie. Co się jednak dzieje, gdy narusza on taki zakaz? Czy szef może żądać zwrotu wypłaconego odszkodowania, a jeżeli tak, to za jaki okres – za cały czas trwania umowy czy tylko za ten po jej naruszeniu?

PRZYKŁAD

Strony zawarły umowę o zakazie konkurencji na rok po ustaniu stosunku pracy – weszła ona w życie 1 stycznia 2013 r. Pod koniec każdego kolejnego miesiąca szef wypłacał etatowcowi ratę odszkodowania. W połowie września 2013 r. dowiedział się, że od 1 kwietnia 2013 r. ten zatrudnił się u konkurencji. W konsekwencji wstrzymał wypłatę dalszych rat, a ponadto zażądał zwrotu wszystkich dotychczas wypłaconych pieniędzy.

Pieniądze do oddania

Odpowiedzi na pytanie, czy szef może żądać oddania wypłaconego odszkodowania i w jakim zakresie, próżno szukać w przepisach. Instytucję zakazu konkurencji przewidzianą w art. 101² i następnym kodeksu pracy ustawodawca uregulował w sposób wyjątkowo szcątkowy. Pewne wskazówki w tym zakresie daje orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zgodnie z wyrokiem SN z 3 grudnia 2008 r. (I PK 94/08) naruszenie przez byłego pracownika zakazu konkurencji upoważnia byłego pracodawcę do wstrzymania wypłaty dalszych rat odszkodowania. I to poczynając od daty powzięcia o tym wiadomości przez szefa, a jeżeli wypłacał on raty odszkodowania w czasie, gdy doszło już do naruszenia tego zakazu przez etatowca – do żądania ich zwrotu na podstawie

przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu. SN uznaje zatem, że nie można żądać rat odszkodowania wypłaconych za okres sprzed naruszenia – w przykładzie za czas sprzed 1 kwietnia 2013 r.

Według SN jeżeli pracodawca wynagradza pracownika za jego powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej w ratach – a każdą z nich będzie wypłacał za określony czas respektowania tej umowy – to można przyjąć, że w interesie pracodawcy leżało potraktowanie świadczenia pracownika jako podzielnego w czasie. Inaczej mówiąc, dla pracodawcy (jego ekonomicznych interesów chronionych przez ten zakaz) znaczenie miał każdy osobno wynagradzany okres powstrzymania się przez podwładnego od działalności konkurencyjnej. To natomiast oznacza, że w tych sytuacjach zatrudniony może dostać każdą z rat za określony (odpowiadający danej racie) czas respektowania przez niego zakazu konkurencji i gdy go później złamie, nie można od niego żądać zwrotu za okresy, gdy go respektował.

Co prawda SN przyjął, że należy zawsze badać, czy w interesie pracodawcy leżało respektowanie przez podwładnego zakazu przez cały okres jego obowiązywania, ale z drugiej strony w sposób nazbyt uproszczony założył, że jeżeli strony ustaliły płatność odszkodowania w miesięcznych ratach, to i świadczenie pracownika w postaci powstrzymania się od naruszenia zakazu konkurencji jest podzielne. W praktyce umowy o zakazie konkurencji najczęściej zastrzegają płatność odszkodowania w ratach.

Ważne! Odszkodowanie za zakaz konkurencji jest świadczeniem jednorazowym, choć jego wypłata może być rozłożona na raty (tak m.in. uznał SN w wyroku z 10 października 2003 r., I PK 528/02). Może

być regulowane w ratach miesięcznych, co wskazywałoby na zasadniczo jednorazową jego wypłatę (wyrok SN z 28 marca 2002 r., I PKN 6/01). Wypłata odszkodowania w ratach nie zmienia jego charakteru, w szczególności z tego powodu nie staje się ono okresowe, co mogłoby uzasadniać podzielność świadczenia etatowca.

Czas trwania lojalki

Skoro, jak wskazuje SN, umowę konkurencyjną zawiera się w interesie pracodawcy, to on ocenia przez ten pryzmat, jak długi okres musi upłynąć, aby ewentualne podjęcie działalności konkurencyjnej przez byłego pracownika nie zagrażało już jego funkcjonowaniu lub zagrażało w stopniu mniejszym niż koszty wypłaty odszkodowania. Dla każdego zatem pracodawcy ma znaczenie to, czy pracownik podejmie działalność wrogą już po miesiącu, kiedy ma jeszcze kontakty handlowe, jest na bieżąco we wszystkich sprawach, czy dopiero po kilkunastu miesiącach uzgodnionych w umowie. Wtedy z powodu utraty tych kontaktów i „wypadnięcia” z rynku konkurencja nie jest już taka groźna.

Podjęcie działalności na rzecz kogoś innego po 3 miesiącach zakazu – tak jak w przykładzie – jest równie niebezpieczne, gdy pracownik robi to od razu po finiszu etatu. Jeżeli szef zawiera umowę na rok, a były podwładny realizuje ją tylko przez 3 miesiące, to interes pracodawcy nie jest należyście chroniony. Mimo to szef musi jeszcze za te 3 miesiące zapłacić. Przestrzeganie zastrzeżonego na 12 miesięcy zakazu konkurencji jedynie przez 3 miesiące stanowi niewykonanie tej umowy i nie powinno uzasadniać proporcjonalnego odszkodowania. Ma to też negatywny

•ZDANIEM AUTORA

Lukasz Chruściel

radca prawny
kieruje katowickim
biurem kancelarii
Raczkowski i Wspólnicy



Charakter świadczenia

Zobowiązanie pracownika wynikające z tego zakazu polega na tym, że powstrzymuje się on od podejmowania działań konkurencyjnych przez cały okres wskazany w umowie. Należy więc do kategorii zobowiązań ciągłych mających charakter zaniechania/nieczynienia. Świadczenia z takich zobowiązań są niepodzielne, co nie budzi wątpliwości. Świadczenie jest podzielne, jeżeli może być spełnione częściowo bez istotnej zmiany przedmiotu lub wartości. Nie sposób więc zgodzić się z tezą SN, że podzielność świadczenia pracownika można wyprowadzić z art. 101² § 3 zdanie drugie k.p., tj. z przyznania etatowcowi odszkodowania w ratach. SN błędnie przyjmuje, że jeżeli szef płaci odszkodowanie w ratach, to świadczenie pracownika jest podzielne, a gdy szef płaci je jednorazowo, to jest ono niepodzielne. W obu bowiem wypadkach świadczenie pracownika jest takie samo i polega na zaniechaniu podejmowania działalności konkurencyjnej. Ocena świadczenia pracownika przez pryzmat świadczenia pracodawcy jest niewłaściwa. To tak jakby niepodzielne świadczenie, jakim jest np. wydanie samochodu, uznać za podzielne tylko dlatego, że płatność za auto następowałaby ratami. W konsekwencji sprzedawca mógłby wydawać klientom pojazdy częściami po uregulowaniu kolejnych rat. ■

wpływ na motywację pracownika w przestrzeganiu zakazu. Naruszenie bowiem zakazu w połowie okresu nie wiąże się z żadnymi negatywnymi konsekwencjami – podwładny nie otrzyma jedynie kolejnych rat. Gdyby zaś takie złamanie wiązało się z koniecznością zwrotu już wypłaconych kwot, z pewnością zniechęciłoby wielu byłych pracowników do sprzeniewierzenia się umowie.

Klucz w sformułowaniach

Szef domagający się zwrotu całego wypłaconego odszkodo-

wania, gdy było ono płatne ratalnie, musi liczyć się z tym, że sąd oddali taki pozew. W konsekwencji kluczowe jest precyzyjne i jednoznaczne sformułowanie umowy o zakazie konkurencji.

Jak bowiem wskazał SN, to przede wszystkim pracodawca nadaje świadczeniu pracownika charakter podzielny lub niepodzielny. Pozostawienie ratalności odszkodowania wymaga takiego skonstruowania zakazu konkurencji, aby wykluczyć wątpliwości sądu co do wymogu oddania całej kwoty.

–Lukasz Chruściel