

Znalazł niekonkurencyjną pracę i też ma odszkodowanie



Sławomir Paruch

radca prawny i partner
w Kancelarii Raczkowski
i Wspólnicy

Zagadnienie wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w szczególności poprzez jej wypowiedzenie lub odstąpienie od niej, budzi wiele wątpliwości praktycznych i jest przedmiotem dyskusji w doktrynie i orzecznictwie. Było niedawno komentowane również na łamach tygodnika Kadry i Płace w artykule dr Magdaleny Zwolińskiej „Jest zamieszanie z umowami

o zakazie konkurencji. Powód: niejednolite orzecznictwo SN” (DGP nr 201).

Autorka słusznie zwraca uwagę na istniejące w orzecznictwie Sądu Najwyższego rozbieżności co do obowiązku wskazywania w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przyczyn uzasadniających jej wcześniejsze wypowiedzenie lub odstąpienie od niej. Problem ten należy jednak oceniać nie tyle z punktu widzenia ochrony interesów jednej czy drugiej strony umowy, ile z punktu widzenia celu takiej umowy oraz wzajemnych zobowiązań stron. Nadrzędnym celem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest ochrona interesów pracodawcy, wyrażająca się w zobowiązaniu pracownika do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej przez określony czas po ustaniu zatrudnienia. W zamian pracownik otrzymuje odszkodowanie.

Z punktu widzenia tak rozumianego celu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz wzajemnych obowiązków stron nie ma wątpliwości, że ma ona służyć wyłącznie ochronie interesów pracodawcy. Uzasadnione jest w związku z tym przyznanie pracodawcy wyłącznej inicjatywy w zakresie zawierania tego rodzaju umowy oraz w zakresie oceny okoliczności uzasadniających jej zawarcie. Niewątpliwie uzasadnione jest również zapewnienie pracodawcy możliwości wcześniejszego wyjścia z takiej umowy, w szczególności poprzez jej wypowiedzenie lub odstąpienie. Co do tego stanowisko prezentowane w orzecznictwie SN jest w pełni uzasadnione. Swoboda pracodawcy w zakresie wcześniejszego wypowiedzenia umowy (odstąpienia od umowy) nie może jednak zmierzać do wypaczenia celu takiej umowy

i przekreślenia istoty zobowiązania, a w konsekwencji – do nadużywania i obchodzenia przepisów prawa. Dotyczy to przede wszystkim takich sytuacji, w których umowa o zakazie konkurencji jest wypowiedzana przez pracodawcę (lub pracodawca odstępuje od umowy) już po ustaniu zatrudnienia pracownika, który podjął inne zatrudnienie, na rzecz podmiotu niebędącego konkurencją dla poprzedniego pracodawcy. Niewątpliwie wiążący pracownika zakaz konkurencji istotnie ogranicza mu możliwości zatrudnienia, a znalezienie zatrudnienia o charakterze niekonkurencyjnym wiąże się często ze znacznymi trudnościami (szczególnie jeżeli pracownik ma wąską specjalizację). Uzasadnione jest w związku z tym twierdzenie, że pracownik, podejmując starania i znajdując zatrudnienie o charakterze niekonkurencyjnym, prawidłowo realizu-

je zobowiązanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji. W takim przypadku wątpliwości budzi przyznanie pracodawcy pełnej swobody w zakresie wypowiedzenia takiej umowy czy odstąpienia od niej. Innymi słowy, trudno zaakceptować sytuację, aby pracodawca – widząc, że pracownik podjął zatrudnienie w podmiocie niekonkurencyjnym – mógł tylko z tej przyczyny swobodnie wypowiedzieć umowę o zakazie konkurencji, uznając, że ustala celowość dalszego trwania zakazu. O ile bowiem powinien mieć zapewnione prawo wcześniejszego rozwiązania takiej umowy, o tyle uzasadnieniem dla skorzystania z takiego prawa nie może być prawidłowe wykonanie przez pracownika zobowiązania wynikającego z umowy. Pozwalałoby to pracodawcy zrealizować cel umowy o zakazie konkurencji przy jednoczesnym uchyleniu się od zapłaty

odszkodowania na rzecz pracownika. Stanowiłoby to obejście przepisów dotyczących zawierania tego rodzaju umów, dotyczących w szczególności ich odpłatnego charakteru. Właśnie w tym kontekście szczególnego znaczenia nabiera określenie przesłanek czy przyczyn uzasadniających wypowiedzenie lub odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Drugorzędną kwestią jest jednak to, czy przyczyny te zostaną zdefiniowane w treści samej umowy o zakazie konkurencji. Ważne, aby nie były sprzeczne z celem takiej umowy oraz istotą wynikającego z niej zobowiązania. W tym właśnie rzecz i przede wszystkim z tego punktu widzenia należy oceniać zasadność przyznania pracodawcy prawa do wcześniejszego wypowiedzenia umowy lub odstąpienia od niej.