

Najciekawsze
orzeczenia

Zakaz konkurencji działa, mimo braków w umowie

Z WOKANDY

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest nieważna tylko wtedy, gdy nie została zawarta na piśmie. W każdym innym przypadku jest skuteczna, a jej ewentualne wady lub braki należy usuwać, stosując przepisy kodeksu cywilnego dotyczące skutków wzajemnych czynności prawnych oraz wykładni oświadczeń woli.

Takie stanowisko zajął SN w wyroku z 23 maja 2013 r. (II PK 266/12).

Stan faktyczny

W umowie o zakazie konkurencji, która miała obowiązywać pracownika po ustaniu stosunku pracy, nie uregulowano kwestii zapłaty na jego rzecz odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Choć podwładny powstrzymał się od takiej działalności, nie otrzymał od byłego pracodawcy odszkodowania. Pracownik wystąpił do sądu z roszczeniem o odszkodowanie.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy zasądził odszkodowanie na jego rzecz w wysokości ustalonej zgodnie z art. 101² § 3 k.p. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Pracodawca wniósł skargę kasacyjną do SN, podnosząc w szczególności, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest nieważna, ponieważ nie uregulowano w niej kwestii zapłaty odszkodowania.

SN uznał, że umowa o zakazie konkurencji jest ważna, a pracownikowi należy się odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. ■

→ ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

prawnik w kancelarii Raczkowski i Wspólnicy

Zgodnie z art. 101³ k.p. umowa o zakazie konkurencji (zarówno na czas trwania, jak i po ustaniu zatrudnienia) jest nieważna, jeżeli nie została zawarta na piśmie. Na tej podstawie SN wyprowadza wniosek, że w każdym innym przypadku taki kontrakt jest ważny. Innymi słowy, wszelkie wady i braki (inne niż brak formy pisemnej) nie powodują nieważności umowy i nie dają pracownikom podstaw do kwestionowania jej ważności. W każdym takim przypadku umowa jest ważna i skuteczna, wszelkie nieprawidłowości zaś powinny być usuwane przez zastosowanie ogólnych reguł określonych w przepisach kodeksu cywilnego, dotyczących wzajemnych czynności prawnych oraz wykładni oświadczeń woli. Stanowisko takie jest ugruntowane w orzecznictwie SN (zob. uchwała z 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03).

Oznacza to w szczególności, że w razie jakichkolwiek wątpliwości dotyczących treści umowy o zakazie konkurencji należy ją rozumieć w taki sposób, który jest zgodny z wolą stron, celem umowy oraz okolicznościami jej zawarcia. Przykładowo, jeżeli zakres działalności konkurencyjnej zostanie określony w umowie zbyt szeroko lub nieprecyzyjnie, należy go rozumieć tak, jak chcieli tego strony w momencie jej zawierania, uwzględniając w szczególności cel zawarcia umowy (tj. ochronę interesów pracodawcy), rodzaj działalności pracodawcy czy rodzaj informacji, do jakich pracownik ma dostęp.

W przypadku nieuregulowania w umowie określonych kwestii istotnych z punktu widzenia jej funkcjonowania w obrocie lub uregulowania ich w sposób sprzeczny z prawem, celem umowy lub zasadami współżycia społecznego zastosowanie będą miały odpowiednie przepisy (stosowane w miejsce brakujących lub wadliwych postanowień umownych). Dotyczy to m.in. sytuacji, w której w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nieuzgodniona została kwestia zapłaty na rzecz pracownika odszkodowania. Umowa taka powinna być zawsze odpłatna, a zatem uzgodnienie odszkodowania jest konieczne. Jego brak nie przesądza jednak o nieważności umowy. Umowa pozostaje ważna, a zastosowanie znajdują odpowiednie przepisy. Pracownikowi przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości ustalonej zgodnie z art. 101² § 3 k.p. ■