

Najciekawsze  
orzeczenia

## Przyczyna zwolnienia z zakazu konkurencji bywa ogólna

### WOKANDA

Pracodawca może sformułować powód wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji w sposób ogólny, co nie podlega weryfikacji sądowej.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 22 czerwca 2012 r. (I PK 237/11).

### Stan faktyczny

Pracodawca zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Kontrakt przewidywał możliwość wcześniejszego rozwiązania w razie ustania przyczyn uzasadniających jego obowiązywanie. Pracodawca skorzystał z tego prawa. Były pracownik zakwestionował zasadność rozwiązania umowy, podnosząc, że nie ustały okoliczności uzasadniające jej obowiązywanie. Wystąpił o zapłatę odszkodowania.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo, uznając, że rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji było uzasadnione. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do SN.

SN uznał, że umowa o zakazie konkurencji została skutecznie rozwiązana.

### • ZDANIEM EKSPERTA



#### Sławomir Paruch

radca prawny,  
partner w kancelarii **Raczkowski i Wspólnicy**

W orzecznictwie SN panuje zgoda, że dopuszczalne jest wcześniejsze rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jeżeli strony przewidziały taką możliwość w samej umowie. Powstała jednak wątpliwość, czy strony muszą w niej wskazać przyczyny uzasadniające wcześniejsze rozwiązanie kontraktu i jaki powinien być stopień ich szczegółowości.

W omawianej sprawie przyczyny zostały określone jako „ustanie okoliczności uzasadniających dalsze obowiązywanie umowy”. Przedmiotem sporu było to, czy tak ogólnie określony powód może uzasadniać rozwiązanie kontraktu o zakazie konkurencji.

W wyroku z 16 czerwca 2011 r. (III BP 2/11) SN uznał, że ustanie zasadności dalszego obowiązywania umowy jest wystarczająco konkretną przyczyną uzasadniającą jej wcześniejsze rozwiązanie. Analogiczne stanowisko zajął SN w wyroku z 7 czerwca 2011 r. (II PK 322/10). Wskazał, że skorzystanie przez pracodawcę z uzgodnionego w umowie prawa do jej wcześniejszego rozwiązania nie wymaga wskazania ani nawet istnienia szczególnej, konkretnie wymienionej w tej umowie przyczyny. Pracodawca ma zatem prawo rozwiązać wcześniej kontrakt w każdym przypadku, gdy uzna, że ustały przyczyny uzasadniające dalsze jego trwanie (zakładając oczywiście, że strony przewidziały w umowie taką możliwość).

Ocena, czy ustały okoliczności uzasadniające obowiązywanie umowy, należy wyłącznie do pracodawcy i nie podlega weryfikacji sądowej. Wyjątkiem jest sytuacja, gdy strony wyraźnie przewidziały i nazwały w kontrakcie konkretne okoliczności powodujące ustanie zasadności jej obowiązywania. Wówczas, rozwiązując umowę, pracodawca musi wykazać, że zaszły te konkretne okoliczności.

W komentowanym orzeczeniu SN potwierdził powyższe stanowisko. Jest ono słuszne i należy się z nim zgodzić. Brak jest bowiem przepisu, który – tak jak jest przy umowach o pracę – wprowadzałby jakieś szczególne wymogi dotyczące konkretności przyczyn uzasadniających wcześniejsze rozwiązanie zakazu konkurencji. Decyzja w tej kwestii mieści się w zakresie swobody działalności gospodarczej i wystarczy, że jest uzasadniona przekonaniem pracodawcy o niezasadności dalszego obowiązywania zakazu. Wyjątkiem jest jedynie taka sytuacja, gdy strony w samej umowie wyraźnie ograniczyły prawo do jej wcześniejszego rozwiązania do ściśle określonych przyczyn. Wówczas pracodawca, rozwiązując umowę, jest związany tym ograniczeniem i musi wykazać wystąpienie konkretnych przyczyn uzgodnionych przez strony. W braku takiego umownego ograniczenia pracodawca ma natomiast swobodę w zakresie rozwiązania umowy i nie ma podstaw do stosowania jakichkolwiek szczególnych wymogów dotyczących konkretności przyczyn tego rozwiązania. ■