

# Nie tak łatwo podważyć ważność zakazu konkurencji

## KONTRAKT

**Brak ustaleń w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dotyczących odszkodowania lub określenie go w wysokości niższej niż wynikająca z obowiązujących przepisów nie powoduje nieważności takiej umowy. Postanowienie niezgodne z przepisami kodeksu pracy zastępuje wówczas odpowiedni przepis kodeksu.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lipca 2015 r. (I PK 252/14).

## Stan faktyczny

Pracodawca rozwiązał umowę o pracę z pracownikiem zatrudnionym na stanowisku przedstawiciela handlowego. W dniu rozwiązania umowy zawarł z nim umowę o zakazie konkurencji, obejmującą trzy miesiące po ustaniu zatrudnienia. Przewidziano w niej odszkodowanie w wysokości 25 proc. wynagrodzenia za pracę.

Pracodawca zapłacił podwładnemu pierwszą ratę odszkodowania w wysokości 25 proc. wynagrodzenia zasadniczego. Ponieważ podwładny naruszył zakaz konkurencji, pracodawca pozwał go o zapłatę kary umownej.

## Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Stwierdził wprawdzie, że pracownik naruszył zakaz konkurencji, jednak kara umowna była zbyt wygórowana. Sąd obniżył karę i uznał, że została ona potrącona z wierzycelnością przysługującą podwładnemu wobec pracodawcy, a co za tym idzie – powództwo jest nieuzasadnione.

Sąd okręgowy zmienił ten wyrok i zasądził karę umowną na rzecz pracodawcy. Pracownik zaskarżył wyrok do Sądu Najwyższego, zarzucając nieważność umowy o zakazie konkurencji, z uwagi na zapłatę zbyt niskiego odszkodowania, tj. w wysokości 25 proc. wynagrodzenia zasadniczego, bez uwzględniania prowizji.

SN oddalił skargę kasacyjną. Uznał, że podstawą zarzutu nieważności umowy o zakazie konkurencji nie może być sposób wykonania tej umowy, tj. brak zapłaty odszkodowania w odpowiedniej wysokości. Co więcej, nawet gdyby odszkodowanie nie zostało ustalone w umowie, nie powoduje to jej nieważności. ©

## \*ZDANIEM EKSPERTA



## Sławomir Paruch

radca prawny,  
partner w kancelarii **Raczkowski Paruch**

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 1 kodeksu pracy w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy określa się w szczególności wysokość odszkodowania należnego pracownikowi w związku z obowiązkiem powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej względem pracodawcy. Zgodnie z § 3 tego przepisu odszkodowanie to nie może być niższe niż 25 proc. wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem zatrudnienia przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Komentowane orzeczenie potwierdza, że nieokreślenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania lub określenie go w wysokości niższej niż wynikająca z obowiązujących przepisów powoływanych wyżej nie powoduje nieważności takiej umowy. W takim przypadku stosuje się odpowiednie przepisy kodeksu pracy, a byłemu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w minimalnej wysokości określonej w tych przepisach.

Mimo że SN już wcześniej wyrażał podobny pogląd w innych orzeczeniach (por. wyrok z 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00 oraz uchwała z 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03), w doktrynie pojawiają się również poglądy przeciwne. Podnosi się, że ustalenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania w wysokości niższej niż ustawowa powoduje nieważność takiej umowy w rozumieniu art. 58 kodeksu cywilnego. Komentowane orzeczenie ma istotne znaczenie w tym sporze. SN zwraca uwagę na semiimperatywny charakter art. 101<sup>2</sup> § 3 kodeksu pracy, co oznacza, że przepis ten wyznacza minimalny standard dotyczący wysokości odszkodowania. W konsekwencji, w sytuacji nieokreślenia odszkodowania w umowie lub określenia go w wysokości niższej niż ustawowa automatycznie stosuje się ten przepis. Nie stosuje się natomiast sankcji nieważności.

Nie zmienia to oczywiście faktu, że w umowie o zakazie konkurencji należy prawidłowo określać wysokość odszkodowania – pozwoli to uniknąć ryzyka kwestionowania takiej umowy przed sądem. ©