

# Pieniądze w zamian za oświadczenie

## ZOBOWIĄZANIA

Pracodawca może zastrzec w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, że wypłata kolejnych rat odszkodowania będzie uzależniona od złożenia przez pracownika, każdego miesiąca, oświadczenia o przestrzeganiu zakazu i powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 12 lutego 2013 r. (II PK 166/12).

## Stan faktyczny

Pracodawcę łączyła z byłym pracownikiem umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie zastrzeżono, że wypłata odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej będzie uzależniona od składania przez pracownika comiesięcznego oświadczenia o przestrzeganiu zakazu wynikającego z umowy. Były pracownik nie przestrzegał zakazu, prowadząc działalność konkurencyjną. Nie składał też comiesięcznych oświadczeń. Pracodawca zaprzestał wypłaty odszkodowania. Pracownik odwołał się do sądu, domagając się zapłaty.

## Rozstrzygnięcie sądów

Sąd pierwszej instancji zasądził odszkodowanie. Sąd drugiej instancji zmienił wyrok. Uznał, że odszkodowanie jest nienależne, ponieważ pracownik prowadził działalność konkurencyjną względem pracodawcy oraz nie składał comiesięcznych oświadczeń, będących warunkiem wypłaty kolejnych rat odszkodowania. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN uznał, że odszkodowanie nie było należne, ponieważ pracownik prowadził działalność konkurencyjną wbrew zakazowi. Stwierdził również, że składanie comiesięcznych oświadczeń o nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej może być warunkiem wypłaty odszkodowania. ©

## +ZDANIEM EKSPERTA



**Robert Stępień**  
prawnik w kancelarii  
Raczkowski Paruch

Stanowisko Sądu Najwyższego ma istotne znaczenie praktyczne w kontekście prezentowanego w orzecznictwie poglądu, że naruszenie przez byłego pracownika umowy o zakazie konkurencji uprawnia byłego pracodawcę do wstrzymania się z wypłatą kolejnych rat odszkodowania (por. wyrok SN z 26 czerwca 2012 r., II PK 279/11).

Aby to uprawnienie mogło być realizowane przez pracodawcę, musi on mieć zapewnioną możliwość zweryfikowania, czy podwładny przestrzega zakazu. Pracodawca nie ma zwykle bezpośredniego kontaktu z byłym pracownikiem, co utrudnia taką weryfikację. Przyznanie mu prawa domagania się od pracownika oświadczenia o powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej jest w związku z tym pożądane i uzasadnione. Biorąc pod uwagę, że odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji jest z reguły wypłacane w ratach miesięcznych, uzasadnia to domaganie się takiego oświadczenia w każdym kolejnym miesiącu.

Niezależnie od tego, SN dopuszcza również możliwość weryfikowania na bieżąco, czy były pracownik przestrzega umowy. Rekomendowane jest w związku z tym zobowiązanie byłych pracowników do składania oświadczeń każdego miesiąca, a niezależnie od tego – na każde żądanie pracodawcy.

Do ustalenia pozostaje natomiast, jaką treść powinno mieć takie oświadczenie. SN mówi wyłącznie o „oświadczeniu o przestrzeganiu zakazu”. Niemniej jednak oświadczenie takiej treści nie spełnia swojej roli. Nawet jeżeli pracownik je złoży, pracodawca nie ma możliwości zweryfikowania, czy jest ono prawdziwe. W konsekwencji pozbawiony jest możliwości weryfikacji, czy były pracownik przestrzega zakazu. Aby weryfikacja była możliwa, uzasadnione jest domaganie się podania w oświadczeniu przynajmniej nazwy firmy, w jakiej ta osoba pracuje lub złożenia oświadczenia, że nie świadczy pracy na rzecz konkretnych podmiotów (wymienionych z nazwy), konkurencyjnych względem pracodawcy. Tylko w takim przypadku złożenie oświadczenia będzie spełniało cel, któremu ma służyć. ©