

Nieprecyzyjna klauzula zakazu konkurencji nie zapewni ochrony

Precyzyjne określenie zakresu zakazu konkurencji ustanawianego w klauzuli konkurencyjnej jest szczególnie ważne, gdyż po ustaniu stosunku pracy były pracownik nie jest objęty obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy, dookreślającym niekiedy zakres pracowniczych obowiązków. W razie ogólnikowego określenia zakresu zakazu konkurencji może powstać wątpliwość, czy były pracownik związany jest zakazem konkurencji tylko w tej dziedzinie działalności pracodawcy, w której posiada szczególnie ważne informacje, czy też zobowiązany jest do powstrzymania się od konkurencji we wszelkich sferach aktywności byłego pracodawcy.

Postanowienie SN z 10.5.2018 r., II PK 319/17

Członek zarządu w związku z zatrudnieniem w spółce A podpisał z nią umowę zawierającą postanowienia o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej i konflikcie interesów. W ramach umowy pracownik zobowiązał się nie podejmować samodzielnej ani niesamodzielnej działalności w krajach, w których grupa, do której należy spółka A prowadzi działalność w okresie sześciu miesięcy od zakończenia pełnienia swojej funkcji. Z tego tytułu po ustaniu zatrudnienia członek zarządu miał otrzymywać zryczałtowane wynagrodzenie w wysokości 50% dotychczasowego stałego wynagrodzenia. W czasie trwania zatrudnienia pracownika spółka A została nabyta przez inną spółkę B, nienależącą do grupy. W konsekwencji grupa, do której należała spółka A zaprzestała prowadzenia działalności na terytorium Polski. Umowa o zakazie konkurencji nie ulegała jednak w tym czasie żadnym zmianom, poza tym, że jej stroną w związku z sukcesją praw i obowiązków stał się nowy pracodawca spółka B. Po odwołaniu z funkcji członka zarządu pracownik przed upływem sześciu miesięcy od ustaniu stosunku pracy podjął działalność konkurencyjną na terytorium Polski. Ze względu na podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej spółka wstrzymała się od wypłaty względem niego świadczenia z tego tytułu. Pracownik wystąpił do sądu o zapłatę odszkodowania.

Sąd I i II instancji uznały, że umowa obligowała pracownika do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wyłącznie w krajach, w których działała grupa,

do której należała spółka A, a od czasu zbycia spółki A, grupa ta nie prowadziła działalności na terenie Polski. Na tej podstawie sądy obu instancji uwzględniły powództwo. Spółka wniosła skargę kasacyjną zarzucając naruszenie m.in. art. 101² § 1 KP regulującego możliwość ustanowienia zakazu konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy w zw. z art. 353¹ i 65 § 2 KC, które ustanawiają zasadę swobody umów i zasady wykładni oświadczeń woli.

Chociaż SN odmówił przyjęcia skargi do rozpoznania ze względu na brak przesłanek, dokonał wykładni ww. przepisów. Zwrócił m.in. uwagę na to, iż uregulowanie zakresu zakazu konkurencji jest kwestią zindywidualizowaną i każdorazowo podlega ocenie przez pryzmat ogólnych dyrektyw interpretacyjnych stosowanych do wykładni oświadczeń woli. Podkreślił przy tym, że zakres zakazu konkurencji wyznaczany jest przez dwójakiego rodzaju czynniki. Czynniki obiektywne dotyczące realnej możliwości naruszenia interesu pracodawcy i subiektywne dotyczące swobody stron w określeniu przedmiotu zakazu.

Odnosząc się do sprawy wskazał natomiast, że po dokonaniu zmian podmiotowych po stronie pracodawcy, strony klauzuli konkurencyjnej nie zmieniły treści zawartej umowy, a zmiana podmiotu zatrudniającego, nie jest podstawą do dokonywania wykładni rozszerzającej.

Komentarz

Należy zgodzić się z SN, iż w zakresie formułowania zakresu zakazu konkurencji niezwykle ważna jest precyzja. Ogólne sformułowanie klauzuli konkurencyjnej, niedostosowane do potrzeb konkretnego pracodawcy, a w przypadku zmian podmiotowych niezaktualizowane, może pozbawić pracodawcę ochrony jego praw. Dlatego, jeżeli zakaz konkurencji ma zabezpieczać realnie interesy pracodawcy, należy wyraźnie określić, co stanowi działalność konkurencyjną, jakie działania i formy prowadzenia działalności konkurencyjnej są zakazane oraz na jakim obszarze obowiązuje zakaz. Należy również uregulować sankcje w przypadku naruszenia zakazu konkurencji. Same kary umowne często nie są wystarczające do zabezpieczenia interesów pracodawcy. Warto stworzyć mechanizmy, które pozwolą na wyegzekwowanie realnego wykonania zobowiązania przez byłego pracownika. Jeżeli pracodawca w momencie zawierania umowy nie ureguje takich rozwiązań, to na podstawie ogólnych przepisów prawa cywilnego, będzie to trudniejsze.

Dlatego umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wbrew pozorom jest umową niezwykle skomplikowaną. Stosowanie gotowych rozwiązań nieadekwatnych do potrzeb i rodzaju działalności prowadzonej przez pracodawcę bardzo łatwo może obrócić się przeciwko niemu. Może bowiem prowadzić do obciążeń finansowych dla pracodawcy (w postaci obowiązku zapłaty odszkodowania) przy jednoczesnym braku rzeczywistej i oczekiwanej ochrony. Ponadto należy pamiętać, że brak precyzji stwarza duże pole do interpretacji, a co za tym idzie niepewność dla stron. W przypadku prób wyegzekwowania przestrzegania zakazu konkurencji to na pracodawcy będzie spoczywać obowiązek wykazania, iż doszło do naruszenia zakazu konkurencji.

W świetle omawianego orzeczenia warto również podkreślić wyraźnie, to na co wskazał SN. Wskutek zbycia spółki może dojść do zmiany stron umowy. Będzie tak się działo w tych przypadkach, gdy mamy do czynienia z sukcesją praw i obowiązków. Jednak sama zmiana stron umowy nie wpływa bezpośrednio na zakres przedmiotowy klauzuli. Umowa obowiązuje pomiędzy innymi stronami, ale na dokładnie takich warunkach, na jakich została zawarta. Jeżeli zatem zmiana stron wymaga zmiany bądź doprecyzowania zakresu klauzuli konkurencyjnej, to strony powinny podjąć działania w kierunku jej renegotjacji. Szczególnie, że po ustaniu stosunku pracy, przy interpretacji zakresu klauzuli konkurencyjnej brak jest podstaw do powoływania się na art. 100 § 2 pkt 4 KP, zgodnie z którym pracownik ma obowiązek dbać o dobro zakładu pracy. Wskazany obowiązek wygasa bowiem z chwilą ustania stosunku pracy.

Przy okazji omawianego orzeczenia warto również nadmienić jeszcze jedną rzecz. Biorąc pod uwagę, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest objęta treścią stosunku pracy, to nie znajduje do niej zastosowania art. 23¹ KP. Ustanowiony w tym przepisie skutek przejścia nie obejmuje bowiem praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane. Nie oznacza to jednak wyłączenia możliwości przejścia klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę na innej podstawie prawnej, niż art. 23¹ § 1 KP. Nowy pracodawca może bowiem stać się stroną tej klauzuli w okolicznościach, w których podstawę prawną przejścia zakładu pracy stanowiły przepisy przewidujące ogólną sukcesję praw i obowiązków, w tym np. art. 494 § 1 KSH mający zastosowanie w przypadku połączenia spółek.

r.pr. *Sandra Szybak-Bizacka*, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch

apl. radc. *Kinga Polewka*, prawnik w kancelarii Raczkowski Paruch