

Rödl & Partner

Echo



Data: 16.06.2021

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

NIE KAŻDE NARUSZENIE UWOLNI OD WYPŁAT ZA ZAKAZ KONKURENCJI

Za nadużycie prawa do odszkodowania z tytułu powstrzymania się od podejmowania działalności konkurencyjnej może zostać uznane tylko takie zachowanie byłego pracownika, które pozostaje w funkcjonalnym związku z umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 4 lipca 2019 r. (III PK 85/18)

Powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku dyrektora do spraw handlowych. Dodatkowo strony łączyła umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z jej treścią powód zobowiązał się w okresie jednego roku od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę nie zajmować się interesami konkurencyjnymi wobec dotychczasowego pracodawcy. Z tego tytułu miało mu przysługiwać odszkodowanie w wysokości 25 proc. wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania klauzuli konkurencyjnej. Odszkodowanie miało być płatne w 12 równych miesięcznych ratach.

Umowa o pracę zawarta między powodem a spółką została rozwiązana za porozumieniem stron 14 stycznia 2013 r. Następnie spółka doręczyła powodowi pismo z 25 stycznia 2013 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym zasady dbałości pracownika o mienie pracodawcy.

20 kwietnia 2015 r. powód wezwał spółkę do zapłaty kwoty 26 445 zł tytułem odszkodowania za zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia, a także kwoty 5723 zł tytułem skapitalizowanych odsetek za zwłokę w płatności poszczególnych rat.

W toku postępowania sądowego spółka argumentowała brak zapłaty odszkodowania za zakaz konkurencji na rzecz powoda tym, że według niej roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ powód naruszył zasady współzycia społecznego poprzez przywłaszczenie mienia pozwanej, za co otrzymał zwolnienie dyscyplinarne. Sąd I instancji uznał roszczenie powoda w całości za uzasadnione. Według tego sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wystarczył do wykazania, że w okresie, na który została zawarta sporna umowa o zakazie konkurencji, powód nie wykonywał działalności konkurencyjnej wobec pozwanej, a dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy bez znaczenia pozostaje fakt, że spółka złożyła zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powoda w postaci przywłaszczenia mienia pracodawcy. W konsekwencji wyrokiem z 23 marca 2017 r. sąd ten zasądził od spółki na rzecz powoda kwotę 26 445 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi.

W wyniku rozpoznania apelacji pozwanej sąd II instancji podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez sąd I instancji i uznał, że apelacja nie ma uzasadnionych podstaw. Spółka złożyła skargę kasacyjną, którą SN również oddalił.

Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca może zawrzeć z pracownikiem, który ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie

mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W takiej umowie pracownik zobowiązuje się powstrzymać od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a pracodawca – do wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika przez cały okres obowiązywania zakazu konkurencji. Zwolnienie którejkolwiek ze stron z powyższych obowiązków może nastąpić tylko w ściśle określonych sytuacjach. Zgodnie z kodeksem pracy pracownik zostaje zwolniony z obowiązku dotrzymania zakazu konkurencji w dwóch sytuacjach. Pierwsza ma miejsce, jeśli ustanie przyczyna uzasadniająca zakaz konkurencji, czyli w praktyce wtedy, kiedy pracodawca nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika. Druga natomiast występuje, jeśli pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty odszkodowania. Również zwolnienie z obowiązku wypłaty odszkodowania przez pracodawcę jest możliwe w dwóch sytuacjach. Pierwsza ma miejsce, gdy ustala przyczyna uzasadniająca zakaz konkurencji (czyli pracodawca nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika), a w umowie o zakazie konkurencji strony wyraźnie uzgodniły, że w przypadku zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji pracodawca nie jest zobowiązany do dalszej wypłaty odszkodowania. Natomiast druga sytuacja, w której pracownik może nie otrzymać odszkodowania za zakaz konkurencji, była przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego w komentowanym wyroku. Sąd Najwyższy orzekł, że naganne zachowanie pracownika, które narusza zasady współżycia społecznego, stanowi podstawę do tego, aby uznać, że wypłata odszkodowania byłaby nadużyciem prawa. Przy czym, jak wskazał Sąd Najwyższy w komentowanym wyroku, nie chodzi tu o dowolne naganne zachowanie pracownika, tylko o takie, które jest powiązane z obowiązkami wynikającymi z klauzuli konkurencyjnej i rzutuje na zasadność przyznania pracownikowi odszkodowania, mimo powstrzymywania się przez niego od podejmowania działalności konkurencyjnej. Ponadto Sąd Najwyższy podkreślił, że naganne zachowanie pracownika może mieć miejsce nie tylko po ustaniu zatrudnienia, ale jeszcze w trakcie zatrudnienia. Za takie uznawane jest w orzecznictwie sądowym np. świadome i celowe zniszczenie danych/informacji w komputerze, które pracownik miał chronić oraz zachować w tajemnicy w ramach obowiązków wynikających z klauzuli konkurencyjnej. W omawianym wyroku zachowanie powoda i działanie przez niego na szkodę pozwanej (kradzież jej mienia) nie miało żadnego związku z łączącą strony umową o zakazie konkurencji ani z jej celem. Dlatego powodowi należało się odszkodowanie za zakaz konkurencji.

Izabela Prokop jest radcą prawnym [w warszawskim oddziale Rödl & Partner](#)