

### Ważność umowy o zakazie konkurencji

**Nie można wyprowadzić wniosku o nieważności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie wypłaty przez pracodawcę odszkodowania za okres karencji ustalonego w oparciu o zaniżoną podstawę jego obliczenia. Zastosowanie znajduje wówczas przepis ustawy określający minimalną wysokość odszkodowania.**

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lipca 2015 r., I PK 252/14.

Powód prowadził własną działalność gospodarczą w zakresie dystrybucji i sprzedaży artykułów spożywczych (m. in. konserw rybnych), przemysłowych i alkoholowych. Pozwany był zatrudniony u powoda na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku przedstawiciela handlowego za wynagrodzeniem zasadniczym powiększonym o premię uzależnioną od miesięcznego obrotu netto.

W dniu rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron powód i pozwany zawarli umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (dalej: Umowa). W Umowie pozwany zobowiązał się, że w okresie trzech miesięcy od dnia ustania stosunku pracy nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności prowadzonej przez powoda, niezależnie od podstawy prawnej. Przez okres karencji pozwanemu miało przysługiwać odszkodowanie w wysokości 25 proc. wynagrodzenia otrzymywanego przez niego przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Natomiast pozwany zobowiązał się zapłacić powodowi karę umowną 50 tys. zł w przypadku naruszenia przez niego umownego zakazu konkurencji.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód wypłacił pozwanemu odszkodowanie za cały okres karencji, w wysokości obliczonej w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze otrzymane przez powoda za okres ostatnich trzech miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, tj. łącznie 828 zł brutto.

Miesiąc po rozwiązaniu stosunku pracy z powodem, pozwany zaczął świadczyć pracę w charakterze przedstawiciela handlowego na podstawie umowy cywilnej na rzecz spółki handlującej produktami żywnościowymi, przede wszystkim konserwami rybnymi i mięsnymi (dalej: Spółka K). W trakcie trwania okresu karencji pozwany rozpoczął także własną działalność polegającą m. in. na sprzedaży detalicznej produktów żywnościowych. Natomiast pod koniec okresu karencji rozpoczął pracę w innym konkurencyjnym wobec powoda podmiocie (dalej: Firma R) jako kierowca, a następnie przedstawiciel handlowy.

Powód wystąpił przeciwko pozwanemu z roszczeniem zapłaty kary umownej z powodu naruszenia zakazu konkurencji.

Zdaniem sądu I instancji pozwany naruszył umowny zakaz konkurencji wskutek świadczenia pracy na rzecz Spółki K. Uznał jednak, że żądana kara jest rażąco wygórowana, m. in. mając na uwadze stosunek wysokości kary umownej do wysokości odszkodowania z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej i przyznał powodowi karę umowną 3.312 zł brutto.

Sąd II instancji także stwierdził, że pozwany naruszył umowny zakaz konkurencji. Natomiast sposób działania pozwanego uznał za szczególnie naganny z uwagi na rejestrację własnej, konkurencyjnej wobec Powoda działalności już w trakcie okresu karencji, na zbieżność działalności Spółki K i Firmy R z przedmiotem działalności powoda oraz, że już z początkiem zatrudnienia w Firmie R pozwany pracował tylko jako przedstawiciel handlowy. Wobec tego sąd II instancji zasądził od pozwanego na rzecz powoda karę za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy w obniżonej wysokości 25 tys. zł.

Wyrok został zaskarżony przez pozwanego w oparciu o naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 1012 § 3 k.p. Pozwany twierdził, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest nieważna z uwagi na wypłacenie odszkodowania w zbyt niskiej wysokości, obliczonej tylko na podstawie płacy zasadniczej i z pominięciem prowizji, a zatem nieważne jest także zawarte w umowie zastrzeżenie kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji.

Zgodnie z art. 1012 § 3 k.p. odszkodowanie należne pracownikowi za powstrzymanie się od czynności konkurencyjnych w okresie karencji nie może być niższe od 25 proc. wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Ponieważ przepis mówi o wynagrodzeniu „otrzymanym” a nie „umówionym”, należy wnioskować, że odszkodowanie należne pracownikowi za powstrzymanie się od czynności konkurencyjnych oblicza się w oparciu o wynagrodzenie realnie otrzymane przez niego w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (wyrok SN z 4 września 2014 r., I PK 25/14; wyrok SA w Gdańsku z 20 stycznia 2014 r., III APa 46/13). Za słusnością takiego rozumienia przemawia zasada ekwiwalentności wysokości odszkodowania i wynagrodzenia otrzymanego przed ustaniem stosunku pracy (wyrok SN z 2 lutego 2012 r., II PK 130/11).

Pozwanemu należało się odszkodowanie za powstrzymanie się od czynności konkurencyjnych obliczone w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze i prowizję otrzymane przez niego przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Ponieważ pozwany otrzymał odszkodowanie obliczone jedynie na podstawie otrzymanego wynagrodzenia zasadniczego, należy stwierdzić, że wysokość wypłaconego odszkodowania była niesłusznie zaniżona.

SN zwrócił uwagę, iż sam fakt wypłaty odszkodowania w wysokości niższej niż należna nie wpływa na ważność umowy o zakazie konkurencji, a w dalszej kolejności na ważność zastrzeżonej w niej kary za naruszenie zakazu konkurencji. Fakt wypłaty odszkodowania w wysokości niższej niż należna dotyczy wykonania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie jej treści. Na podstawie niewłaściwego wykonania obowiązku wynikającego z umowy nie można wnioskować o jej nieważności.

Nieważności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie można było się dopatrywać również w sprzeczności postanowienia określającego odszkodowanie dla pozwanego z art. 1012 § 3 k.p., ponieważ postanowienie to było zgodne z przytoczonym przepisem.

Jednak nawet, gdyby tak nie było, nie skutkowałoby to nieważnością umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z linią orzecniczą SN bowiem określenie wysokości odszkodowania poniżej 25 proc. otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia nie powoduje nieważności klauzuli konkurencyjnej; w takim wypadku postanowienia umowne sprzeczne z art. 1012 § 3 k.p. zostają zastąpione przez tę normę z mocy art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p. (wyrok SN z 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00 oraz uchwałę SN z 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/03).

SN oddalił skargę, pozwany pozostał zobowiązany do uiszczenia na rzecz powoda orzeczonej przez sąd II instancji kary za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy w wysokości ustalonej na skutek sądowego miarkowania.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/309309990-Waznosc-umowy-o-zakazie-konkurencji.html#ap-3>