

Zakaz konkurencji: kiedy przestaje obowiązywać?

Pracownik jest zwolniony z obowiązku powstrzymania się od określonej działalności, jeżeli ustaną przyczyny uzasadniające wprowadzenie zakazu konkurencji lub umowa o zakazie konkurencji zostanie rozwiązana.

Artykuł 101² par. 2 kodeksu pracy wskazuje dwa przypadki, których wystąpienie powoduje wygaśnięcie zakazu konkurencji, tj. (1) ustanie przyczyn uzasadniających taki zakaz oraz (2) przypadek niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Ustanie przyczyn uzasadniających taki zakaz

Pierwszy z przypadków dotyczy sytuacji, gdy posiadane przez pracownika informacje utraciły szczególnie ważny charakter dla ochrony interesów dotychczasowego pracodawcy. Przyjmuje się, że ocena, czy i kiedy to następuje, należy do pracodawcy. Zwolnienie takie następuje w postaci oświadczenia woli pracodawcy w formie powiadomienia byłego pracownika na piśmie o zwolnieniu z zakazu konkurencji. W przypadku gdy to podwładny jest przekonany, że posiadane przez niego informacje utraciły charakter szczególnie ważnych, ale pracodawca nie chce zwolnić go z zakazu, może dochodzić swoich racji przed sądem.

Na podstawie art. 189 kodeksu postępowania cywilnego może domagać się ustalenia przez sąd, że nie jest już zobowiązany do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy z tytułu zawartej umowy.

Niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania

Kolejną okolicznością powodującą wygaśnięcie zakazu konkurencji jest niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Dotyczy to sytuacji, gdy odszkodowanie nie zostało w ogóle wypłacone lub było wypłacone, ale nieterminowo. O tym, czy doszło do niewykonania zobowiązania przez pracodawcę, skutkującego wygaśnięciem zakazu konkurencji, czy też do nienależytego jego wykonania powodującego wyłącznie sankcje przewidziane w art. 481 i 491 kodeksu cywilnego, decyduje najczęściej zachowanie pracownika.

Przyjmuje się bowiem, że o wygaśnięcie zakazu konkurencji w związku z nieterminową wypłatą odszkodowania można mówić tylko wówczas, gdy pracownik odmówi przyjęcia wpłaconych z opóźnieniem rat odszkodowania i powiadomił byłego pracodawcę o ustaniu, jego zdaniem, zakazu konkurencji.

W razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji albo w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik może więc podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną. Z regulacji zawartych w kodeksie pracy nie wynika natomiast, że z mocy prawa wygasa zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji.

Dotyczy to tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Zatem pracodawca ma obowiązek płacić dalej odszkodowanie, gdyż do tego zobowiązał się w umowie.

Rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji

Umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana pod warunkiem, że takie uprawnienie zostało w umowie przewidziane. Dopuszczalne jest także zawarcie w umowie o zakazie konkurencji postanowień tworzących po stronie pracodawcy oraz pracownika uprawnienie do odstąpienia od umowy. Niniejszy pogląd znajduje potwierdzenie w orzecznictwie. Sąd Najwyższy wprost wskazał, że do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej (art. 395 k.c.), o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Rozstrzygnął również, że dopuszczalne jest wcześniejsze rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie umowy stron i przyczyna tego rozwiązania może być sformułowana w sposób ogólny, co nie podlega weryfikacji sądowej.

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy