

## Kiedy etatowiec może przejść do konkurencji?

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

Artykuł 101<sup>2</sup> par. 2 kodeksu pracy wskazuje dwa przypadki, których wystąpienie powoduje wygaśnięcie zakazu konkurencji. Pierwszy polega na ustaniu przyczyn uzasadniających taki zakaz, a drugi zachodzi wtedy, gdy pracodawcę nie wywiązuje się z wypłaty odszkodowania.

Pierwszy 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.

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.

Drugą okolicznością powodującą wygaśnięcie zakazu konkurencji jest niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania – zarówno wtedy, gdy w ogóle go nie wypłaca, jak i wtedy, gdy robi to 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 (wyrok SN z 10 października 2003 r. I PK 528/02 i wyrok SN 27 maja 2009 r. II PK 300.08).

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.

## **Jak zakończyć umowę?**

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 (wyrok SN z 22 czerwca 2012 r. I PK 237/11 i wyrok SN z 16 czerwca 2011 r. III BP 2/11).

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