

## Zwolnienie z lojalności bez odszkodowania

W zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy strony mogą swobodnie ustalić skutki zwolnienia z niego etatowca. W szczególności dopuszczalne jest połączenie ich z uchynieniem się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 12 listopada 2014 r. (I PK 86/14).

Pracownik zawarł z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji na rok po zakończeniu pracy, a za jego przestrzeganie przewidziano dla niego odszkodowanie. Z § 5 tej umowy wynikało, że jeżeli szef złoży pracownikowi oświadczenie o zwolnieniu go z przestrzegania zakazu, to nie będą obowiązywały postanowienia o odszkodowaniu.

Stosunek pracy rozwiązał się 31 stycznia 2010 r. 20 lutego 2010 r. etatowiec otrzymał pisemne oświadczenie szefa o zwolnieniu go z obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (z powołaniem się na § 5 umowy). Mimo tego przez rok po zakończeniu pracy zwolniony nie prowadził działalności konkurencyjnej.

Pracownik domagał się zasądzenia od firmy odszkodowania za cały rok, przez jaki stosował się do zakazu. Sąd okręgowy uznał żądanie powoda za uzasadnione w części dotyczącej odszkodowania od 1 do 20 lutego 2010 r., tj. do dnia złożenia przez pracodawcę oświadczenia o zwolnieniu z przestrzegania zakazu konkurencji.

Pracownik odwołał się od tego wyroku. Wskazał m.in., że niesłusznie sąd uznał postanowienie z § 5 umowy o zakazie konkurencji za klauzulę umożliwiającą jej wcześniejsze rozwiązanie. Zdaniem pracownika sąd naruszył też art. 101 [2] k.p. w związku z art. 101 [1] k.p. poprzez przyjęcie, że pozwany pracodawca, zwalniając powoda z zakazu konkurencji, mógł się powstrzymać od wypłaty odszkodowania.

Sąd apelacyjny oddalił odwołanie i uznał, że wobec § 5 umowy zamiarem stron było stworzenie możliwości wcześniejszego ustania wszystkich zobowiązań wynikających z tej umowy w drodze jednostronnego oświadczenia woli pracodawcy. Sąd Administracyjny stwierdził, że zakaz konkurencji może ustać przed upływem oznaczonego czasu w następstwie jednostronnych czynności prawnych: odstąpienia od umowy, jej wypowiedzenia bądź gdy spełni się warunek rozwiązujący. Przy czym możliwości te musi przewidywać umowa. Zdaniem sądu z badanego kontraktu wynika jednoznacznie, że zwolnienie powoda przez jego pracodawcę z zakazu konkurencji oznacza dla pracownika zaprzestanie wypłaty odszkodowania i na takie warunki on przystał.

Pracownik zaskarżył orzeczenie Sądu Administracyjnego, ale Sąd Najwyższy oddalił jego skargę kasacyjną. Przyjął, że oświadczenie woli pracodawcy z 20 lutego 2010 r. należy traktować jako

zwolnienie pracownika z przestrzegania zakazu konkurencji, mające oparcie w § 5 umowy i wywołujące przewidziane w niej skutki. Umowa wskazuje zaś, że w razie zwolnienia podwładnego z przestrzegania zakazu konkurencji pracodawca nie będzie musiał wypłacać odszkodowania. Zawierając zatem tę umowę, powód złożył oświadczenie o zrzeczeniu się odszkodowania, gdy pracodawca zwolni go z zakazu konkurencji. Takie postanowienia umowne sąd uznał za dopuszczalne.

Przy okazji Sąd Najwyższy podkreślił, że aby pracodawca mógł skorzystać z wzajemnie uzgodnionego uprawnienia do wypowiedzenia przez niego umowy, nie jest wymagane, aby wskazać w niej konkretne przyczyny wypowiedzenia zakazu konkurencji. Wypowiadając go, pracodawca ma prawo do oceny, czy ustały już przyczyny uzasadniające taki zakaz i ta ocena nie podlega kontroli sądowej. Zależy ona od subiektywnego uznania pracodawcy dbającego o ochronę własnych interesów.

Należy zgodzić się z poglądem Sądu Najwyższego. Warto przy tym wskazać, że według art. 101 [2] § 2 k.p. zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, gdy ustaną przyczyny uzasadniające taki zakaz lub gdy pracodawca nie wywiązuje się z wypłaty odszkodowania.

Zgodnie z poglądami orzecznictwa ustanie zakazu konkurencji w tym trybie oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, a więc dotyczy tylko zobowiązania, które wzięt na siebie pracownik. Nie wpływa to zatem w ogóle na zobowiązanie pracodawcy do wypłaty odszkodowania.

Ten kierunek wykładni od dawna prezentuje orzecznictwo, co potwierdza uchwała Sądu Najwyższego z 11 kwietnia 2001 r. (III ZP 7/01).

W takiej (kodeksowej) sytuacji etatowiec zwolniony z zakazu konkurencji staje przed wyborem jednej z dwóch dróg. Może albo nadal powstrzymać się od działalności konkurencyjnej, domagając się jednocześnie wypłaty odszkodowania, albo może podjąć działalność konkurencyjną, tracąc tym samym roszczenie wobec pracodawcy o wypłatę odszkodowania.

W tej sprawie jednak strony odmiennie określiły skutek zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji. Zgodnie z zawartą umową takie zwolnienie oznaczało jednocześnie zwolnienie pracodawcy z wypłaty odszkodowania. Z uwagi zaś na charakter umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy Sąd Najwyższy uznał takie rozwiązanie za dopuszczalne. Z pewnością dla pracodawców korzystne będzie pamiętanie o tym orzeczeniu przy formułowaniu postanowień umowy o zakazie konkurencji po ustaniu pracy.

Autor: Anna Kamińska, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy