

Charakter prawny odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji

Charakter prawny odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji ma bardzo istotne znaczenie w szczególności dla odpowiedzi na pytanie, czy odszkodowanie takie podlega takiej samej ochronie prawnej jak wynagrodzenie za pracę.

Szczególna ochrona wynagrodzenia za pracę przewidziana jest w szczególności w art. 84 kodeksu pracy, który stanowi, iż pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę oraz w art. 87 kodeksu pracy regulującym zasady dokonywania potrąceń należności z wynagrodzenia za pracę.

W wyroku z 12 listopada 2014 r. (I PK 86/14) Sąd Najwyższy uznał, iż odszkodowanie ustalone w umowie o zakazie konkurencji jest świadczeniem rodzajowo odmiennym od wynagrodzenia za pracę.

Powołując się na wcześniejszy wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r., (II PK 345/04) Sąd Najwyższy potwierdził stanowisko, że skoro klauzula konkurencyjna nie jest częścią umowy o pracę (nawet gdy jest zawarta w tym samym dokumencie co umowa o pracę), to odszkodowanie wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w żadnym razie nie jest wynagrodzeniem za pracę i nie podlega ochronie przewidzianej dla tego wynagrodzenia. Przemawia za tym przede wszystkim fakt, że odszkodowanie to nie jest odpłatnością przysługującą za świadczenie pracy, lecz właśnie za nieświadczenie pracy określonego rodzaju, czyli ekwiwalentem za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Dodatkowo odszkodowanie to ma charakter kompensacyjny, zaś wynagrodzenie za pracę jest czynnością majątkowo przysparzającą. Skoro zaś odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji nie podlega ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę, to zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia (art. 84 kodeksu pracy) nie obowiązuje w przypadku tego odszkodowania, co prowadzi do odrzucenia możliwości uznania za nieważne postanowienia umownego, w którym pracownik rezygnuje z odszkodowania w związku ze zwolnieniem go z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Także w wyroku Sądu Najwyższego z 23 czerwca 2010 r. (II PK 1/10) potwierdzone zostało stanowisko, iż wynikające z przepisów kodeksu pracy zasady dotyczące wynagrodzenia za pracę i jego ochrony nie mają bezpośredniego odniesienia do odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Reasumując:

- **odszkodowanie ustalone w umowie o zakazie konkurencji jest świadczeniem rodzajowo odmiennym od wynagrodzenia za pracę i nie podlega ochronie przewidzianej dla wynagrodzenia za pracę,**
- **oznacza to w szczególności, iż za dopuszczalną prawnie należy uznać rezygnację pracownika z odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w związku ze zwolnieniem go z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy,**
- **przewidziana w art. 87 kodeksu pracy, regulującym zasady dokonywania potrąceń należności z wynagrodzenia za pracę, ochrona wynagrodzenia za pracę nie znajduje zastosowania do odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji.**

radca prawny Miłosz Hady