

Elementy konieczne umowy o zakazie konkurencji

Umowa o zakazie konkurencji powinna zawierać swoiste elementy wskazywane przepisami kodeksu pracy. Mają one co do zasady kluczowy charakter dla ważności umowy o zakazie konkurencji. Jedynie w przypadku braku określenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wysokości odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji zastosowanie znajdzie art. 101(2) § 3 kodeksu pracy stanowiący o minimalnej wysokości odszkodowania w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Zgodnie z art. 101(1) § 1 kodeksu pracy, w przypadku umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jej koniecznym elementem jest jedynie określenie zakresu zakazu konkurencji.

Zgodnie zaś z art. 101(2) § 1 kodeksu pracy, w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wymagane jest zawarcie trzech elementów, tj.: zakresu zakazu (co wynika z odesłania do art. 101(1) § 1 kodeksu pracy), okresu jego obowiązywania oraz wysokości odszkodowania. Spośród tych trzech elementów określenie w umowie jedynie dwóch, tj.: zakresu zakazu i okresu jego obowiązywania, ma kluczowy charakter dla ważności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W wyroku z 2 kwietnia 2008 r. (II PK 268/07) Sąd Najwyższy, odnosząc się do zakresu zakazu konkurencji, zajął stanowisko, iż umowa o zakazie konkurencji nie może skutecznie zakazywać pracownikowi wykonywania działalności nienoszącej znamion konkurencyjności względem pracodawcy, a gdyby zawierała takie postanowienie (zakazujące działalności niebędącej konkurencyjną), to co najmniej w tym zakresie jako sprzeczna z prawem byłaby nieważna (na podstawie art. 58 §1 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy). W przypadku więc wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji zakazu jakiegokolwiek aktywności zawodowej pracownika niebędącej prowadzeniem działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, postanowienie to (ten zakaz; ta część czynności prawnej) byłoby nieważne, chyba że z okoliczności wynika, iż bez niego (tego zakazu; tej części czynności prawnej) umowa o zakazie konkurencji nie zostałaby zawarta – w takim przypadku nieważna byłaby cała umowa o zakazie konkurencji (art. 58 §3 kodeksu cywilnego).

W wyroku z 2 października 2003 r. (I PK 453/02) Sąd Najwyższy stwierdził, iż czas trwania zakazu (okres jego obowiązywania) w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest jednym z kluczowych elementów tej umowy. Wynika to wprost z art. 101(2) § 1 zdanie drugie kodeksu pracy. W przepisie tym użyty został zwrot "określa się", co należy uznać za sformułowanie koniecznego postanowienia umownego, bez którego nie dochodzi do ustanowienia zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Jest to w pełni zrozumiałe, jeśli wziąć pod uwagę konsekwencje ustanowienia tego zakazu dla obu stron: ograniczenie aktywności zawodowej byłego pracownika i obciążenie pracodawcy obowiązkiem płacenia odszkodowania. Ustalenie okresu zakazu konkurencji wymaga uzgodnienia poprzedzonego namysłem i rozważeniem jego konsekwencji. Nie można mówić zatem o skutecznym, wiążącym strony ustanowieniu zakazu konkurencji bez określenia czasu jego obowiązywania. W takim wypadku nie dochodzi do zawarcia ważnej umowy.

Jeśli chodzi natomiast o ustalenie wysokości odszkodowania w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to jego pominięcie lub wręcz ustalenie, że zakaz konkurencji ma być nieodpłatny, nie wpływa na ważność zawartej umowy. W wyroku z 17 grudnia 2001 r. (I PKN 742/2000) Sąd Najwyższy uznał, iż umowa przewidująca nieodpłatny zakaz działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest nieważna, lecz klauzula o nieodpłatności zostaje automatycznie zastąpiona przez odszkodowanie gwarantowane w art. 101(2) § 3 kodeksu pracy. Gwarancyjny charakter tego przepisu, w przypadkach, gdy strony nie zastrzegły odpłatności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy albo ustaliły ją poniżej wskazanego w tym przepisie pułapu potwierdza także wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2014 (I PK 25/14).

Reasumując:

- w przypadku umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jej koniecznym elementem jest jedynie określenie zakresu zakazu konkurencji,
- w przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jej koniecznymi elementami są określenie zakresu zakazu konkurencji oraz okresu jego obowiązywania,
- nie stanowi przyczyny nieważności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy brak określenia odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, byłemu pracownikowi należne będzie bowiem odszkodowanie gwarantowane w art. 101(2) § 3 kodeksu pracy.

radca prawny Miłosz Hady