

Kara umowna w umowie o zakazie konkurencji

Kwestia dopuszczalności zastrzeżenia kary umownej w umowie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na wypadek naruszenia tych umów przez pracownika/byłego pracownika ma bez wątpienia bardzo istotne znaczenie praktyczne zarówno dla pracodawcy z uwagi na jej wyraźny prewencyjny charakter zabezpieczający interes pracodawcy, jak i dla pracownika z uwagi na jej potencjalną dużą skuteczność i dotkliwość w przypadku naruszenia zakazu konkurencji.

W przypadku umowy o zakazie konkurencji w trakcie stosunku pracy zdecydowanie dominuje w doktrynie prawnej i orzecznictwie sądowym pogląd o niedopuszczalności (nieważności) zastrzeżenia kary umownej na wypadek naruszenia tej umowy (zakazu konkurencji w trakcie stosunku pracy) przez pracownika.

W wyroku z 2 października 2002 r. (I PKN 549/01) Sąd Najwyższy uznał, iż przedłożenie pracownikowi do podpisania umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, której projekt zawierał niezgodną z prawem pracy klauzulę wprowadzającą karę umowną uprawnia pracownika do odmowy podpisania takiej umowy, a odmowy takiej nie traktuje się jako podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Pogląd ten został następnie potwierdzony w innych wyrokach Sądu Najwyższego, tj. chociażby w wyroku z 10 października 2003 r. (I PK 528/02) oraz w wyroku z 8 stycznia 2008 r. (II PK 120/07), w którym Sąd Najwyższy uznał, iż przewidziane kodeksem pracy zasady odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych w zakresie dotyczącym reguł naprawiania szkody mają charakter wyczerpujący, co czyni niedopuszczalnym stosowanie w tym zakresie przepisów kodeksu cywilnego, w tym art. 483 kodeksu cywilnego, przewidującego możliwość zastrzeżenia kary umownej.

W przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy za dominujący w doktrynie prawnej i orzecznictwie sądowym należy z kolei uznać pogląd o dopuszczalności zastrzeżenia kary umownej na wypadek naruszenia tej umowy (zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy) przez pracownika.

W wyroku z 10 października 2003 r. (I PK 528/02) Sąd Najwyższy uznał, iż odpowiedzialność pracownika za naruszenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie została przewidziana i określona w kodeksie pracy, co w świetle art. 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, jest uzasadnione. Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie dotyczy bowiem pracownika, lecz byłego pracownika. Dlatego też Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż należy uznać dopuszczalność zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, na podstawie art. 483 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy. Stanowisko to zostało potwierdzone także w innych wyrokach Sądu Najwyższego, np. w wyroku z dnia 5 kwietnia 2005 r. (I PK 196/04), czy w powołanym już wyżej wyroku 8 stycznia 2008 r. (II PK 120/07).

Co jednak bardzo istotne, Sąd Najwyższy dopuszczając możliwość zastrzeżenia kary umownej za naruszenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wyraźnie jednak wskazuje, iż kara ta nie może być rażąco wygórowana w stosunku do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji ustanowionego w umowie na rzecz byłego pracownika, a w przypadku gdyby była rażąco

wygórowana, sąd na żądanie byłego pracownika jest uprawniony do jej miarkowania, tj. odpowiedniego obniżenia jej wysokości (tak wyroki Sądu Najwyższego: z 10 października 2003 r., I PK 528/02; z 4 lipca 2007 r., II PK 359/06; z 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07).

Reasumując, zgodnie z dominującą linią orzecniczą Sądu Najwyższego:

- za niedopuszczalne (nieważne) należy uznać zastrzeżenie kary umownej na wypadek naruszenia umowy o zakazie konkurencji w trakcie stosunku pracy przez pracownika;**
- dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na wypadek naruszenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez pracownika. W przypadku gdyby kara ta była rażąco wygórowana sąd na żądanie byłego pracownika jest uprawniony do jej miarkowania, tj. odpowiedniego obniżenia jej wysokości.**

radca prawny Miłosz Hady