

## Nieważność zakazu konkurencji

### **Jakie najczęstsze wady umów o zakazie konkurencji skutkują nieważnością takich umów?**

Art. 101(3) kodeksu pracy stanowi, iż umowy o zakazie konkurencji, zarówno w czasie trwania stosunku pracy jak i po ustaniu stosunku pracy, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej. W wyroku z 10 września 2004 r. (I PK 592/2003) Sąd Najwyższy uznał, iż umowa o zakazie konkurencji nie może być zawarta w sposób dorozumiany. Z kolei w wyroku z 11 września 2007 r. (II PK 13/2007) Sąd Najwyższy uznał, iż niezawarcie na piśmie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, której warunki zostały wcześniej uzgodnione przez strony, nie daje pracownikowi, niezależnie od przyczyn takiego stanu rzeczy, podstawy do żądania odszkodowania ustalonego w projekcie tej umowy jako rekompensaty za powstrzymanie się od konkurowania z byłym pracodawcą przez okres w projekcie tym wskazany.

Zgodnie z art. 101(1) § 1 kodeksu pracy, w umowie o zakazie konkurencji w czasie stosunku pracy wymagane jest zawarcie zakresu zakazu konkurencji. Zgodnie natomiast z art. 101(2) § 1 kodeksu pracy, w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy konieczne jest zawarcie dwóch elementów, tj.: zakresu zakazu (co wynika z odesłania do art. 101(1) § 1 kodeksu pracy) oraz okresu jego obowiązywania.

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.

Umowy o zakazie konkurencji zawierane z pracownikami – członkami zarządu spółek kapitałowych, wymagają dla swej ważności dochowania przez spółkę szczególnych zasad

reprezentacji spółki wynikających z przepisów kodeksu spółek handlowych, tj. zgodnie z art. 210 §1 kodeksu spółek handlowych (spółka z o.o.) oraz art. 379 §1 kodeksu spółek handlowych (spółka akcyjna), reprezentacji przez radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników lub walnego zgromadzenia. Stanowisko takie wyraźnie potwierdzają chociażby wyrok Sądu Najwyższego z 28 kwietnia 2010 r. (I PK 208/2009) oraz wyrok Sądu Najwyższego z 4 listopada 2008 r. (I PK 82/2008).

Nie stanowi natomiast przyczyny nieważności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pominięcie ustalenia wysokości odszkodowania lub wręcz ustalenie, że zakaz konkurencji ma być nieodpłatny. 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 (a tym samym ważność umowy), 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:

- **umowy o zakazie konkurencji, zarówno w czasie trwania stosunku pracy jak i po ustaniu stosunku pracy, wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej, a ustalenia w zakresie zakazu konkurencji dokonane w innej formie (np. ustnej) będą nieważne,**
- **nieokreślenie zakresu zakazu konkurencji powoduje nieważność umowy o zakazie konkurencji, taki sam skutek powoduje także określenie tego zakazu w zakresie szerszym niż działalność konkurencyjną (chyba, że możliwe będzie w danym przypadku uznanie za nieważne jedynie tego postanowienia umowy),**
- **w przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy brak wskazania okresu obowiązywania zakazu konkurencji powoduje nieważność umowy,**
- **umowy o zakazie konkurencji zawierane z pracownikami – członkami zarządu spółek kapitałowych, wymagają dla swej ważności reprezentacji spółki przez radę nadzorczą lub pełnomocnika powołanego uchwałą zgromadzenia wspólników lub walnego zgromadzenia,**
- **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