

Niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji

Zgodnie z art. 101(2) § 2 kodeksu pracy zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu wskazanego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w przypadku niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Co to oznacza w praktyce dla pracodawcy i dla pracownika?

Sąd Najwyższy w wyroku z 27 maja 2009 r. (II PK 300/08) uznał, iż „niewywiązywanie się z obowiązku”, o którym mowa w art. 101(2) § 2 kodeksu pracy, oznacza oprócz niewypłacenia odszkodowania także jego nieterminową wypłatę.

Jednocześnie w wyroku tym Sąd Najwyższy podkreślił (zgodnie z wcześniejszym wyrokiem Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r., I PK 528/02), że wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po upływie uzgodnionego terminu nie zawsze musi być traktowana jako niewykonanie tego obowiązku, prowadząca do ustania zakazu konkurencji, lecz w niektórych okolicznościach (okolicznościach danej sprawy) może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodująca sankcje przewidziane w art. 481 i art. 491 kodeksu cywilnego. Przykład takiej łagodniejszej kwalifikacji prawnej opóźnienia występuje zdaniem Sądu Najwyższego w następującym stanie faktycznym: pracownik będący stroną umowy o zakazie konkurencji powinien otrzymywać odszkodowanie w miesięcznych ratach w ostatnim dniu miesiąca. Pracodawca wypłacił ratę odszkodowania z opóźnieniem (10 sierpnia zamiast 31 lipca i 6 września zamiast 31 sierpnia) a pracownik podjął konkurencyjne zatrudnienie już w dniu 20 sierpnia. Tak więc w dniu podejmowania konkurencyjnego zatrudnienia przez pracownika nie można było jeszcze zdaniem Sądu Najwyższego stwierdzić niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłacenia odszkodowania.

Co bardzo istotne, w przypadku niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania przestaje obowiązywać jedynie sam zakaz konkurencji, a więc obowiązek powstrzymywania się byłego pracownika od podjęcia działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy, a nie cała umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 24 maja 2011 r., II PK 298/2010 i powołane w tym wyroku wcześniejsze orzecznictwo Sądu Najwyższego).

W uchwale z 11 kwietnia 2001 r. (III ZP 7/01), Sąd Najwyższy uznał, iż z żadnego z analizowanych przez Sąd Najwyższy przepisów prawa pracy i prawa cywilnego nie da się wyprowadzić wniosku, że decyzja (nawet subiektywnie uzasadniona) jednej ze stron umowy o zakazie konkurencji o zaprzestaniu spełniania własnego świadczenia powoduje automatycznie - z mocy ustawy - ustanie obowiązku świadczenia wzajemnego przez drugą z nich. Nieprawidłowy jest więc pogląd, że zwolnienie z zakazu konkurencji, będące konsekwencją ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz lub zaprzestania przez pracodawcę wywiązywania się z obowiązku wypłaty odszkodowania, pociąga za sobą wygaśnięcie całej umowy, a w rezultacie ustanie obowiązku pracodawcy wypłacania pracownikowi odszkodowania. Ten zakwestionowany przez Sąd Najwyższy pogląd opiera się bowiem na założeniu, że podstawą zobowiązania byłego pracodawcy do wypłaty odszkodowania jest przestrzeganie zakazu konkurencji przez byłego pracownika, a zdaniem Sądu Najwyższego założenie to jest niewłaściwe, ponieważ podstawą świadczenia pracodawcy jest sama umowa o zakazie konkurencji zawarta między stronami. Były pracodawca ma więc obowiązek świadczyć odszkodowanie należne byłemu pracownikowi, bo się do tego zobowiązał w umowie.

Inne stanowisko zajął Sąd Najwyższy z wyroku z dnia 11 stycznia 2006 r. (II PK 118/05), uznając, iż w przypadku gdy były pracodawca nie wypłaci byłemu pracownikowi odszkodowania, były pracownik ma do wyboru: albo powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej przez okres określony umową i żądanie wypłaty odszkodowania albo podjęcie działalności konkurencyjnej w związku z wygaśnięciem obowiązku powstrzymywania się od zakazu, lecz w tym wypadku nie może żądać świadczenia wzajemnego tj. odszkodowania.

Sąd Najwyższy w wyroku z 20 stycznia 2016 r. (II PK 108/15) uznał, iż nie można przyjmować ustania z mocy art. 101(2) § 2 kodeksu pracy zakazu konkurencji z racji niewywiązywania się byłego pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, polegającego na opóźnieniu w realizacji świadczenia, jeśli były pracownik podjął działalność konkurencyjną bezpośrednio po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy i przed nadejściem terminu płatności pierwszej raty odszkodowania.

Reasumując:

- w przypadku niewywiązywania się byłego pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania przestaje obowiązywać jedynie sam zakaz konkurencji, a więc obowiązek powstrzymywania się byłego pracownika od podjęcia działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy, a nie cała umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy,

- były pracodawca, aby uchronić się od twierdzenia byłego pracownika, iż zakaz konkurencji wygaś powinien dotrzymać terminów zapłaty odszkodowania,

- jeśli jednak były pracownik podjął działalność konkurencyjną bezpośrednio po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy i przed nadejściem terminu płatności pierwszej raty odszkodowania, to naruszył umowę o zakazie konkurencji i nie można w takim przypadku przyjmować ustania z mocy art. 101(2) § 2 kodeksu pracy zakazu konkurencji z racji niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, polegającego na opóźnieniu w realizacji świadczenia.

radca prawny Miłosz Hady