

Odstąpienie od klauzuli konkurencyjnej

Możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma oczywiście bardzo istotne praktyczne znaczenie dla ochrony interesów gospodarczych pracodawcy oraz interesów ekonomicznych pracownika. Czy i na jakich warunkach można więc wcześniej niż to założono w podpisanej umowie (ustalając okres obowiązywania zakazu konkurencji) rozwiązać umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy? Jedną z możliwości do zastosowania instytucji jest instytucja odstąpienia od umowy w rozumieniu art. 395 kodeksu cywilnego.

W wyroku z 24 października 2006 r. (II PK 126/006) Sąd Najwyższy potwierdził, iż do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej, pod warunkiem jednakże, iż wykonanie prawa odstąpienia zostanie ograniczone w umowie do momentu rozwiązania stosunku pracy, w takim bowiem przypadku realizacja wzajemnych zobowiązań wynikających z umowy nie została jeszcze rozpoczęta. Przyjmując takie stanowisko Sąd Najwyższy powołał się na wcześniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego, tj. uchwałę z 11 kwietnia 2001 r. (III ZP 7/01), dwa wyroki z 26 lutego 2003 r. (I PK 139/02 i I PK 16/02) oraz wyroki z 5 lutego 2002 r. (I PKN 873/00) i z dnia 12 lutego 2004 r. (I PK 398/03). Sąd Najwyższy wskazał, iż zgodnie z art. 395 § 1 kodeksu cywilnego, dla skuteczności umownego prawa odstąpienia jest wymagane oznaczenie terminu, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z prawa odstąpienia oraz określenie, czy prawo to przysługuje obydwu stronom, czy tylko jednej. Wymaganie oznaczenia terminu obwarowane jest z mocy art. 58 kodeksu cywilnego sankcją nieważności, gdyż zastrzeżenie prawa odstąpienia wprowadza do umowy element niepewności, czy uprawniony wykorzysta przysługujące mu prawo odstąpienia, a w konsekwencji niepewności co do trwałości skutków umowy albo trwałości samego stosunku umownego. Niepewność ta nie może być bezterminowa, skoro stosownie do art. 395 § 2 kodeksu cywilnego odstąpienie ma moc wsteczną, powodując uznanie umowy za niezawartą, a w konsekwencji powrót do stanu, jaki istniał przed jej zawarciem (skutek ex tunc).

Stanowisko, iż do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może również zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej, pod warunkiem jednakże, iż wykonanie prawa odstąpienia zostanie ograniczone w umowie do momentu rozwiązania stosunku pracy, zostało potwierdzone także w wyroku Sądu Najwyższego z 8 lutego 2007 r. (II PK 159/2006).

Dużo bardziej liberalne stanowisko w zakresie określenia terminu do wykonania prawa odstąpienia zajął natomiast Sąd Najwyższy w wyroku z 4 lutego 2009 r. (II PK 223/08). W tym wyroku Sąd Najwyższy uznał, iż nie ma przeszkód, by oznaczony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy termin do wykonania prawa odstąpienia pokrywał się z czasem trwania zakazu konkurencji. Termin ten nie musi również zostać wyrażony wprost w postanowieniu umowy wprowadzającym prawo odstąpienia, a jego oznaczenie może polegać na odesłaniu do innego postanowienia umowy o zakazie konkurencji.

W wyroku z 14 listopada 2012 r. (II PK 90/12) Sądu Najwyższy uznał natomiast, iż wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji klauzuli przewidującej możliwość zwolnienia pracownika „w każdym czasie” z określonego umową zakazu, nie jest oznaczeniem terminu, w którym może zostać wykonane przez pracodawcę prawo odstąpienia.

Reasumując:

- w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy strony mogą zastrzec prawo odstąpienia od umowy w rozumieniu art. 395 kodeksu cywilnego,
- dla skuteczności umownego prawa odstąpienia jest wymagane oznaczenie terminu, w czasie którego będzie możliwe skorzystanie z prawa odstąpienia oraz określenie, czy prawo to przysługuje obydwu stronom, czy tylko jednej,
- pewniejsze prawnie jest ograniczenie terminu na wykonanie prawa odstąpienia do momentu rozwiązania stosunku pracy,
- klauzula przewidująca możliwość zwolnienia pracownika „w każdym czasie” z określonego umową zakazu konkurencji, nie jest oznaczeniem terminu, w którym może zostać wykonane przez pracodawcę prawo odstąpienia.

radca prawny Miłosz Hady