

Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy

W przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji zawsze jest koniecznym elementem tego stosunku prawnego uregulowanym w art. 101(2) § 1 i § 3 kodeksu pracy. Natomiast odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie jest przewidziane przepisami kodeksu pracy. Ustalenie takiego odszkodowania przez pracodawcę i pracownika zawierających umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy jest jednak możliwe zgodnie z zasadą swobody umów.

W wyroku z dnia 10 października 2002 r. (I PKN 560/01) Sąd Najwyższy uznał, iż:

- w przeciwieństwie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy może być zarówno umową dwustronnie, jak i jednostronnie zobowiązującą,
- do zakresu swobody kształtowania jej treści trzeba stosować odpowiednio zasadę swobody umów z art. 353¹ kodeksu cywilnego, który stanowi, iż strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego,
- uzgodnienie odszkodowania w umowie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy jest prawnie skuteczne,
- w przypadku, gdy strony w umowie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku **pracy** przewidziały wprowadzić obowiązek odszkodowawczy pracodawcy z tytułu powstrzymania się pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy, jednak nie określiły jego wysokości, sąd orzekający o odszkodowaniu, stosownie do art. 322 kodeksu postępowania cywilnego, może i powinien w wyroku zasądzić odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, w szczególności jest możliwe odwołanie się przez sąd w takiej sytuacji do art. 101² § 3 kodeksu pracy i ustalenie, że pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości 25% pobieranego wynagrodzenia za pracę.

W wyroku z dnia 19 lipca 2005 r. (II PK 388/04) Sąd Najwyższy potwierdził dopuszczalność ustanowienia odszkodowania w umowie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy uznając, iż 101² § 1 zdanie drugie oraz § 3 kodeksu pracy, statuują co prawda *expressis verbis* obowiązek wypłaty przez pracodawcę odszkodowania wyłącznie w przypadku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, co nie wyklucza jednakże na podstawie art. 18 § 3 kodeksu pracy możliwości ustalenia odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji także w treści umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.

Kolejny wyrok Sądu Najwyższego tj. wyrok z dnia 6 sierpnia 2008 r. (II BP 69/07) potwierdza, iż umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy może być umową odpłatną i nie ma do niej zastosowania przepis 101² § 3 kodeksu pracy, a więc strony umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy mogą wysokość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy kształtować w sposób dowolny. W wyroku tym Sąd Najwyższy uznał także, iż jeżeli strony umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz w uzgodnionym okresie po jego ustaniu nie uzgodniły wyraźnie i jednoznacznie odrębnych rekompensat finansowych za powstrzymanie od działalności konkurencyjnej w tych różnych okresach (tj. w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu), to odszkodowanie wypłacone w czasie trwania stosunku pracy przysługuje za przestrzeganie zakazu konkurencji w czasie trwania zatrudnienia, natomiast do

ustalenia nieuzgodnionego odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy należy stosować dyrektywy z 101² § 3 kodeksu pracy.

Reasumując, **pomimo iż odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie jest przewidziane przepisami kodeksu pracy, to ustalenie takiego odszkodowania przez pracodawcę i pracownika zawierających umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy jest jednak możliwe zgodnie z zasadą swobody umów (art. 353¹ kodeksu cywilnego), a wysokość takiego odszkodowania strony umowy mogą kształtować w sposób dowolny.**

radca prawny Miłosz Hady