

Ustanie przyczyn uzasadniających zakaz 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 szczególności w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Co to oznacza w praktyce dla pracodawcy i dla pracownika?

Określenie sytuacji, które są równoznaczne z ustaniem przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji, a tym samym powodują, iż zakaz konkurencji przestaje obowiązywać ex lege przed upływem terminu wskazanego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, budzi trudności i kontrowersje w doktrynie prawnej. Przykładowo wskazywane są w szczególności sytuacje: zaprzestania wykonywania przez byłego pracodawcę działalności danego rodzaju, zmiany profilu działalności byłego pracodawcy skutkującej ustaleniem, iż działalność objęta klauzulą konkurencyjną nie może być już kwalifikowana jako działalność konkurencyjna, czy też upublicznienia przez pracodawcę informacji lub utraty znaczenia (dezaktualizacji np. z względu na postęp techniczny) informacji, z uwagi na które zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 18 lipca 2007 r. (I PK 68/2007) wskazał natomiast, iż ustanowienie zarządu komisyjnego w banku nie powoduje, iż przestaje obowiązywać zakaz konkurencji, a istnienie przesłanek ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji zgodnie z art. 101(2) § 2 kodeksu pracy można byłoby odnieść do likwidacji banku albo choćby tylko ogłoszenia jego upadłości likwidacyjnej.

Co bardzo istotne, w przypadku ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji 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). Oznacza to zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2008 r. (I PK 94/2008) w szczególności, że były pracodawca będzie musiał w dalszym ciągu wypłacać byłemu pracownikowi odszkodowanie, a jeżeli odszkodowanie już wypłacił, to nie będzie mógł żądać jego zwrotu

Pracodawca, który chce uchronić się od obowiązku wypłaty odszkodowania wobec nieobowiązywania zakazu konkurencji w przypadku, gdy ustaną przyczyny uzasadniające taki zakaz konkurencji, powinien natomiast zgodnie z ww. wyrokiem Sądu Najwyższego z 24 maja 2011 r., II PK 298/2010, zadbać o umieszczenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z góry postanowień przewidujących, iż zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji, spowodowane ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, wywoła skutek w postaci wygaśnięcia umowy lub też będzie powodem wcześniejszego rozwiązania tej umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Reasumując:

- **w przypadku ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji 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,**
- **pracodawca, który chce uchronić się od obowiązku wypłaty w takiej sytuacji odszkodowania, powinien zadbać o umieszczenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z góry postanowień przewidujących, iż zwolnienie pracownika z zakazu**

konkurencji, spowodowane ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, wywoła skutek w postaci wygaśnięcia umowy lub też będzie powodem wcześniejszego rozwiązania tej umowy za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

radca prawny Miłosz Hady