

Warunek rozwiązujący w 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 możliwych do zastosowania instytucji jest instytucja warunku rozwiązującego (art. 89 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy).

Zgodnie z art. 89 kodeksu cywilnego, z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych albo wynikających z właściwości czynności prawnej, powstanie lub ustanie skutków czynności prawnej można uzależnić od zdarzenia przyszłego i niepewnego (warunek). Ziszczenie się warunku nie ma mocy wstecznej, chyba że inaczej zastrzeżono (art. 90 kodeksu cywilnego).

W wyroku z 12 lutego 2004 r. (I PK 398/03) Sąd Najwyższy uznał, iż zamieszczenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku rozwiązującego w postaci ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji, nie pozostaje w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Nie sprzeciwia się ono także, co do zasady, właściwości czynności prawnej w postaci umowy o zakazie konkurencji. Sąd Najwyższy powołał się w tym zakresie na uzasadnienie wyroku z dnia 5 lutego 2002 r. (I PKN 873/00), w którym to wyroku Sąd Najwyższy, rozważając sprawę zwolnienia pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, podkreślał, że skutek ten może zostać osiągnięty przez zawarcie z pracownikiem stosownego porozumienia rozwiązującego umowę o zakazie konkurencji, ale że strony mogą też przewidzieć w umowie o zakazie konkurencji możliwość jej rozwiązania na przykład w razie ziszczenia się warunku rozwiązującego lub wypowiedzenia. Jeżeli spełni się zastrzeżone w umowie zdarzenie przyszłe i niepewne, przy warunku rozwiązującym skutki następują na podstawie samego ziszczenia się warunku, a więc bez potrzeby składania dodatkowych oświadczeń woli. Skutki następują co do zasady od momentu ziszczenia się warunku, a więc ex nunc.

Inny przykład warunku rozwiązującego, możliwego zdaniem Sądu Najwyższego do zamieszczenia w umowie o zakazie konkurencji, Sąd Najwyższy wskazał w wyroku z dnia 8 sierpnia 2007 r. (II PK 45/07). W wyroku tym Sąd Najwyższy uznał za dopuszczalny warunek rozwiązujący w postaci uchwały zgromadzenia wspólników zwalniającej pracownika - byłego członka zarządu z zakazu konkurencji. Podjęcie takiej uchwały powodowało zatem, zdaniem Sądu Najwyższego, skutek w postaci zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji i jednoczesnego zwolnienia pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania. Wskazać należy, iż ww. teza Sądu Najwyższego jest kontrowersyjna, gdyż zgromadzenie wspólników spółki kapitałowej jest jednak organem tej spółki (pracodawcy), a wskazany przez Sąd Najwyższy argument, iż nie był to organ reprezentujący pracodawcę w sprawach z zakresu prawa pracy wydaje się co najmniej mało przekonujący.

Dopuszczalność wcześniejszego ustania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na skutek wprowadzenia do umowy i ziszczenia się warunku rozwiązującego potwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 2 września 2009 r. (II PK 206/08).

Reasumując:

- **do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zostać wprowadzony warunek rozwiązujący (art. 89 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy),**
- **jeżeli spełni się zastrzeżony w umowie warunek rozwiązujący to skutek w postaci rozwiązania umowy następuje na podstawie samego ziszczenia się warunku, a więc bez**

potrzeby składania dodatkowych oświadczeń woli przez którąkolwiek ze stron. Skutki następują co do zasady od momentu ziszczenia się warunku, a więc ex nunc.

radca prawny Miłosz Hady