

Wypowiedzenie 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 wypowiedzenia umowy.

W wyroku z 26 lutego 2003 r. (I PK 139/02) Sąd Najwyższy potwierdził, iż do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą zostać wprowadzone postanowienia dopuszczające wcześniejsze rozwiązanie tej umowy za wypowiedzeniem pracodawcy, jednak pod warunkiem, że w umowie tej zostaną wskazane okoliczności stanowiące niezbędną przesłankę i warunek wypowiedzenia umowy. Tego rodzaju zastrzeżenie wykluczy bowiem ryzyko swobodnego, dokonanego tylko z woli pracodawcy, rozwiązania umowy. Ponadto zapewni pracownikowi względną stabilizację, wyrażającą się w tym, że skrócenia czasu trwania umowy o zakazie konkurencji będzie mógł się spodziewać tylko w razie wystąpienia ściśle określonych sytuacji, które zostały wcześniej przewidziane. Gdy natomiast chodzi o pracodawcę, to musi się on liczyć z tym, że wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji przed terminem, na jaki została zawarta umowa, wyrzuci skutek tylko wówczas, gdy spełnią się przesłanki i warunki uzgodnione wcześniej przez strony. Poza tym, w razie sporu, do pracodawcy będzie należało wykazanie, że przyczyną wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji była okoliczność (przyczyna) z góry przewidziana w umowie.

Dużo bardziej liberalne stanowisko w zakresie warunków wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zajął natomiast Sąd Najwyższy w wyroku z 7 czerwca 2011 r. (II PK 322/10). W tym wyroku Sąd Najwyższy podkreślił co prawda, iż dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w terminie przypadającym po rozwiązaniu umowy o pracę powinna być wyraźnie uzgodniona w umowie o zakazie konkurencji, jednakże uznał dalej, iż umowa może przewidywać prawo jej wypowiedzenia bez obowiązku wskazywania przez pracodawcę konkretnych przyczyn wypowiedzenia i przyczyny takie nie podlegają weryfikacji sądowej, chyba że strony uzgodniły i nazwały konkretne przyczyny lub okoliczności ustania dalszego obowiązywania umowy o zakazie konkurencji.

W wyroku z 12 marca 2014 r. (II PK 151/13) Sąd Najwyższy powrócił do poprzedniego bardziej rygorystycznego stanowiska w zakresie warunków wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Sąd Najwyższy odnosząc się do wyroku z 7 czerwca 2011 r. (II PK 322/10) stwierdził, iż nie wynika z niego brak obowiązku określenia choćby przesłanek wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Podkreślił także, iż Sąd Najwyższy wielokrotnie przyjmował dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jednak pod warunkiem wskazania przesłanek wypowiedzenia.

Reasumując:

- do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą zostać wprowadzone postanowienia dopuszczające wcześniejsze rozwiązanie tej umowy za wypowiedzeniem pracodawcy,
- jako bezpieczniejsze prawnie należy uznać stanowisko, iż dopuszczalność wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunkowana jest

określeniem w umowie przesłanek wypowiedzenia i wskazaniem w wypowiedzeniu jego przyczyn.

radca prawny Miłosz Hady