

Wysokość odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Sposób obliczania odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma bez wątpienia bardzo istotne znaczenie praktyczne zarówno dla byłego pracodawcy zobowiązanego do wypłaty takiego odszkodowania, jak i dla byłego pracownika, który powstrzymuje się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, albowiem różnice w wysokości takiego odszkodowania przy przyjęciu różnych sposobów jego obliczania mogą być bardzo znaczące.

Powodem, dla którego sposób obliczania tego odszkodowania nie zawsze jest oczywisty jest w szczególności odniesienie w art. 101² § 3 kodeksu pracy minimalnej wysokości odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji do 25% **wynagrodzenia otrzymanego** przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Przepis ten będzie miał zastosowanie nie tylko w przypadku odwołania się do tego przepisu wprost w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ale także, z uwagi na jego gwarancyjny charakter, w przypadkach, gdy strony nie zastrzegły odpłatności umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy albo ustaliły ją poniżej wskazanego w tym przepisie pułapu, co potwierdza wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2014 (I PK 25/14).

Brzmienie art. 101² § 3 kodeksu pracy może powodować przede wszystkim wątpliwości w określeniu wysokości odszkodowania w przypadku, gdy czas trwania stosunku pracy jest krótszy od okresu, w którym obowiązuje zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W takiej sytuacji, aby uniknąć zaniżenia wysokości odszkodowania należnego byłemu pracownikowi, należy zgodzić się z Sądem Najwyższym, który w wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r. (I PK 161/07), wskazując w szczególności na ochronny charakter art. 101² § 3 kodeksu pracy oraz konieczność zachowania faktycznej ekwiwalentności świadczeń stron umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zinterpretował ten przepis w taki sposób, iż byłemu pracownikowi należy się z tytułu odszkodowania nie mniej niż 25% wynagrodzenia, jakie otrzymał przed ustaniem stosunku pracy, jednak liczonego w odniesieniu do okresu nie krótszego niż czas trwania zakazu konkurencji, **bez względu na faktyczną długość okresu zatrudnienia**.

Inna jeszcze wątpliwość może powstać w przypadku, gdy w okresie bezpośrednio przed ustaniem stosunku pracy pracownik **nie otrzymuje wynagrodzenia**. Taka sytuacja może zachodzić np. w przypadku nieobecności pracownika w pracy z uwagi na niezdolność do pracy z powodu choroby lub też urlop macierzyński bądź rodzicielski i otrzymywanie w tym okresie odpowiednio zasiłku chorobowego lub zasiłku macierzyńskiego. Rozstrzygając taką właśnie wątpliwość, w wyroku z dnia 7 lutego 2017 r. (II PK 355/15) Sąd Najwyższy, powołując się na wcześniejsze orzeczenia Sądu Najwyższego, tj. wyrok z dnia 4 września 2014 (I PK 25/14) oraz wyrok z dnia 2 lutego 2012 r., (II PK 130/11), uznał, iż określona w art. 101² § 3 kodeksu pracy wysokość odszkodowania oznacza sumę **otrzymanych składników wynagrodzenia za pracę** w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, a więc w okresie, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie, wliczając w to wynagrodzenie urlopowe, o którym mowa w art. 172 kodeksu pracy oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, o którym mowa w art. 92 §1 kodeksu pracy. Do tego okresu nie wlicza się zatem okresów, gdy pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia, ale pobiera np. świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Ich wyłączenie powoduje natomiast konieczność odpowiedniego przesunięcia początku terminu okresu referencyjnego, tj. okresu, za który następuje obliczenie otrzymanego wynagrodzenia, liczonego wstecz od dnia rozwiązania stosunku pracy - o okres odpowiadający okresowi wyłączenia, czyli o okres, w którym pracownik nie pobierał wynagrodzenia.

Reasumując, art. 101² § 3 kodeksu pracy, który odwołuje się do pojęcia **wynagrodzenia otrzymanego**, poddany został przez Sąd Najwyższy w powołanych wyżej wyrokach wykładni służącej zachowaniu ochronnego charakteru tego przepisu, w tym w szczególności poprzez zachowanie faktycznej ekwiwalentności świadczeń stron umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W wyrokach tych Sąd Najwyższy uznał, iż:

- byłemu pracownikowi należy się z tytułu odszkodowania nie mniej niż 25% wynagrodzenia, jakie otrzymał przed ustaniem stosunku pracy, jednak liczonego w odniesieniu do okresu nie krótszego niż czas trwania zakazu konkurencji, bez względu na faktyczną długość okresu zatrudnienia,
- wyłączenie z okresu referencyjnego, tj. okresu, za który następuje obliczenie otrzymanego wynagrodzenia, okresu w którym pracownik nie otrzymywał wynagrodzenia, powoduje konieczność odpowiedniego przesunięcia początku terminu okresu referencyjnego o okres, w którym pracownik nie otrzymywał wynagrodzenia.

radca prawny Miłosz Hady