

Od zakazu konkurencji można odstąpić

08 czerwca 2017 | Praca i ZUS | Paulina Janas

W umowie lojalnościowej, która ma obowiązywać po ustaniu zatrudnienia, warto zawrzeć klauzulę o możliwości odstąpienia od niej. Pozwala to pracodawcy zwolnić się ze swojego zobowiązania nawet bezkosztowo.

W związku z rozwojem gospodarczym oraz związanym z nim zwiększeniem poziomu konkurencyjności przedsiębiorstw, pracodawcy coraz częściej decydują się na dodatkowe zabezpieczenie swoich interesów poprzez zawieranie z pracownikami umów o zakazie konkurencji. Z osobami mogącymi mieć dostęp do szczególnie ważnych informacji (np. planów finansowych spółki, strategii marketingowych, list klientów czy know-how), firmy mogą podpisać umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Zmiana okoliczności

W praktyce umowy są często zawierane na długie okresy. Ostatecznie może się to okazać problemem, jeśli informacje, do których miał dostęp pracownik, utraciły swój strategiczny charakter, a w umowie nie przewidziano możliwości jej wcześniejszego rozwiązania. Oznacza to bowiem konieczność wypłaty na rzecz pracownika odszkodowania, mimo że firma nie widzi już ryzyka naruszenia swoich interesów.

Takich sytuacji łatwo uniknąć. Do umów o zakazie konkurencji znajdują bowiem odpowiednie zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego dotyczące rozwiązywania umów poprzez wypowiedzenie, odstąpienie czy ziszczenie się określonego warunku rozwiązującego (wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2006 r., II PK 126/06). Zapobiegliwy pracodawca powinien umieścić w umowie postanowienia dopuszczające jej wcześniejsze rozwiązanie, bowiem możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji musi wyraźnie wynikać z jej treści (wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 322/10).

W praktyce najciekawszą i budzącą sporo kontrowersji możliwością jest odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji.

Prawo odstąpienia

Umowne prawo odstąpienia zostało uregulowane w art. 395 k.c. Zgodnie z nim w umowie można zastrzec, że jednej lub obu stronom będzie przysługiwać w ciągu oznaczonego terminu prawo odstąpienia od umowy. Prawo to wykonuje się przez oświadczenie złożone drugiej stronie.

Dla swojej skuteczności, postanowienie wprowadzające umowne prawo odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji powinno określać, czy przysługuje ono obydwu stronom, czy tylko jednej. Ponieważ klauzula konkurencyjna służy ochronie interesów pracodawcy, w praktyce w uprawnienie do odstąpienia od niej jest wyposażany wyłącznie przedsiębiorca, co nie jest sprzeczne z zasadami prawa pracy.

Dla skuteczności zastrzeżenia prawa odstąpienia oraz jego wykonania nie jest konieczne

wskazanie przyczyn uprawniających do skorzystania z tego uprawnienia. Natomiast umowa powinna bezwzględnie wskazywać termin, w którym prawo odstąpienia może zostać zrealizowane. Nieoznaczenie takiego terminu skutkuje nieważnością zastrzeżenia prawa odstąpienia (wyrok SN z 8 lutego 2007 r., II PK 159/06).

Termin powinien być przy tym określony w sposób wyraźny. Następuje to najczęściej albo poprzez wskazanie konkretnej daty, albo oznaczenie kresu terminu w taki sposób, aby dał się on bez trudności z góry ustalić. Wymogu wyraźnego oznaczenia terminu nie spełnia postanowienie, że pracodawca może zwolnić pracownika z określonego umową zakazu „w każdym czasie” (wyrok SN z 14 listopada 2012 r., II PK 90/12).

Termin nie musi jednak zostać wyrażony wprost w postanowieniu umowy wprowadzającym prawo odstąpienia. W orzecznictwie akceptuje się możliwość jego oznaczenia poprzez odwołanie do innego postanowienia umowy o zakazie konkurencji (wyrok SN z 10 lutego 2016 r., I PK 56/15).

W praktyce uprawnienie do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji jest najczęściej przyznawane do chwili rozwiązania stosunku pracy, tj. do dnia poprzedzającego wejście w życie umowy o zakazie konkurencji. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się jednak możliwość ograniczenia prawa odstąpienia terminem późniejszym, nawet w taki sposób, aby pokrywał się on z czasem trwania zakazu konkurencji (tak np. SN w wyroku z 4 lutego 2009 r., II PK 223/08). To ostatnie rozwiązanie nie pozostanie jednak bez konsekwencji finansowych dla pracodawcy.

Właściwy zapis...

Oświadczenie o odstąpieniu powinno zostać złożone w formie dokumentowej, tj. w sposób umożliwiający ustalenie osoby składającej oświadczenie, chyba że strony w umowie zastrzegły inną formę, np. pisemną, co w przypadku umów o zakazie konkurencji jest częstą praktyką.

Treść oświadczenia nie musi zawierać zwrotu „odstępuję od umowy”. Możliwe jest również posłużenie się innymi ekwiwalentnymi formami funkcjonującymi w języku powszechnym, np. „rozwiązuję umowę” czy „rezygnuję z umowy”. Ważne, aby z oświadczenia w sposób niebudzący wątpliwości wynikała wola składającej je strony. Zalecane jest zatem wskazanie w treści oświadczenia źródła uprawnienia do odstąpienia od umowy, tj. konkretnego postanowienia umowy o zakazie konkurencji, zwłaszcza jeśli umowne prawo odstąpienia nie jest jedynym sposobem wcześniejszego rozwiązania umowy w niej zastrzeżonym.

... z mocą wsteczną...

Po złożeniu przez pracodawcę oświadczenia o odstąpieniu od umowy (czyli po doręczeniu go pracownikowi), dochodzi do jej natychmiastowego rozwiązania. Odstąpienie ma moc wsteczną, tj. powoduje uznanie umowy za niezawartą i powrót do stanu, jaki istniał przed jej zawarciem. Innymi słowy skutek następuje nie od dnia złożenia oświadczenia woli o odstąpieniu, lecz od dnia zawarcia umowy.

W rezultacie, wskutek odstąpienia to, co strony już świadczyły, ulega zwrotowi w stanie niezmienionym. Za świadczone usługi oraz za korzystanie z rzeczy należy się jednak drugiej stronie odpowiednie wynagrodzenie (art. 395 § 2 k.c.).

... choć nie zawsze

W tym kontekście praktyczne problemy budzi zastrzeżenie terminu na odstąpienie

przypadającego po rozpoczęciu realizacji umowy przez strony. Dochodzi bowiem wówczas nie tylko do rozwiązania umowy, ale powstaje też obowiązek zwrotu wzajemnych świadczeń.

W przypadku umowy o zakazie konkurencji nie ma jednak możliwości ubezszkudźnienia (cofnięcia) świadczenia pracownika w zakresie zaniechania prowadzenia działalności konkurencyjnej przed zrealizowaniem prawa odstąpienia. O ile zatem zasada zwrotu mogłaby mieć zastosowanie do świadczenia otrzymanego przez pracownika (odszkodowanie), o tyle świadczenie otrzymane przez pracodawcę (nieprowadzenie przez byłego już pracownika działalności konkurencyjnej) jest niemożliwe do zwrotu.

Przyjęcie obowiązku zwrotu świadczenia tylko przez jedną stronę naruszałoby istotę umów wzajemnych, a taką umową jest kontrakt o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Ponieważ w takim przypadku pracodawca nie może zwrócić pracownikowi świadczenia, które od niego otrzymał, w orzecznictwie przyjmuje się, że pracownik ma prawo do odpowiedniego wynagrodzenia za to świadczenie (powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej). Takim wynagrodzeniem może być odszkodowanie wypłacone pracownikowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji, która utraciła moc wskutek zrealizowania prawa odstąpienia (wyrok SN z 2 grudnia 2011 r., III PK 26/11).

Innymi słowy, w przedstawionej sytuacji pracownik nie jest zobowiązany do zwrotu odszkodowania za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych, otrzymanego od pracodawcy za okres sprzed odstąpienia od umowy. Przyjęcie odmiennego rozumienia otwierałoby pole do szerokiego nadużyć, pozostając w sprzeczności z zasadą pewności obrotu, a także ochroną wykonywanych w dobrej wierze świadczeń umownych.

Podsumowując, najbezpieczniej zastrzec termin na odstąpienie od umowy przypadający jeszcze przed jej wejściem w życie albo termin krótki, np. 14 dni po rozwiązaniu umowy o pracę. Wówczas pracodawca zdoła uchronić się przed niekorzystnymi dla siebie konsekwencjami finansowymi.

—Paulina Janas

Paulina Janas, associate, Praktyka Prawa Pracy, kancelaria Domański Zakrzewski Palinka

Odstąpienie to nie wypowiedzenie

Warto odróżnić prawo odstąpienia od wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. W powszechnym rozumieniu, odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji jest często mylnie utożsamiane z jej wypowiedzeniem. Tymczasem każdy z ww. sposobów zakończenia stosunku umownego - choć w efekcie prowadzi do rozwiązania umowy - stanowi odrębną instytucję prawa materialnego i pociąga za sobą odmienne skutki (porównanie w tabeli). Brak jest zatem podstaw do ich zamiennego stosowania.

Rzeczpospolita

© © Wszystkie prawa zastrzeżone