

Dr Eliza Maniewska

Uniwersytet Warszawski

ORCID: 0000-0002-8101-7351

e-mail: e.maniewska@wpia.uw.edu.pl

Rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Termination of post-employment non-competition contract

Streszczenie

Autorka referuje orzecznictwo Sądu Najwyższego odnoszące się do problematyki rozwiązania umowy o zakazie konkurencji przed terminem, na który została zawarta. Szczególną uwagę poświęca wyrokowi z 20 lutego 2020 r., w którym Sąd Najwyższy dopuścił zawarcie tej umowy pod warunkiem zawieszającym.

Słowa kluczowe

zakaz konkurencji, warunek, zawarcie umowy

JEL: K31

Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy regulują przepisy art. 101² k.p. Jest ona zawierana przez pracodawcę z pracownikiem, a jej przedmiotem jest zakaz konkurencji z uwagi na szczególnie ważne informacje, które pracownik uzyskał w czasie trwania stosunku pracy. Dotyczy obowiązków stron już po ustaniu stosunku pracy.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ulega rozwiązaniu z nadejściem umówionego terminu, a także w razie śmierci byłego pracownika. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 22 stycznia 2004 r., I PK 341/03 (OSNP 2004/23/398), obowiązek zaniechania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest ściśle związany z osobą pracownika, co w razie jego śmierci powoduje wygaśnięcie umowy o zakazie konkurencji.

Poza tym przepisy kodeksu pracy nie przewidują wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, ale też umowa ta nie jest objęta zakazem jej skrócenia wynikającym z innych przepisów, także przepisów kodeksu cywilnego stosowanych odpowiednio (art. 300 k.p.). Mając na uwadze, że możliwość taka (wcześniejsze rozwiązanie umowy) nie sprzeciwiałaby się właściwości lub naturze takiej umowy, jak też że nie ma przeciwnych argumentów natury socjalnej lub etycznej, Sąd Najwyższy przyjmuje, iż do umów o zakazie konkurencji mają zastosowanie ogólne zasady dotyczące rozwiązywania umów i w konsekwencji dopuścił ich wcześniejsze rozwiązywanie. W związku z tym umowa o zakazie konkurencji może być rozwiązana w taki spo-

Abstract

The author presents the jurisprudence of the Supreme Court on the issue of terminating the non-competition agreement after termination of the employment relationship before the date for which it was concluded. Particular attention is paid to the judgment of February 20, 2020, in which the Supreme Court allowed the conclusion of this agreement on suspensive condition.

Keywords

non-competition clause, *conditio*, conclusion of the contract

sób, w jaki doszło do jej nawiązania, czyli w drodze porozumienia stron. W tym samym trybie może nastąpić zmiana zawartej umowy, a ponadto strony mogą w umowie zamieścić postanowienia przewidujące wcześniejsze rozwiązanie umowy przez wypowiedzenie, prawo odstąpienia lub ziszczenie się określonego warunku rozwiązującego (por. uchwałę SN z 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002/7/155 oraz wyroki z 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004/14/239; z 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004/14/241; z 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005/1/5; z 1 marca 2005 r., I PK 96/04, LEX nr 180185). Pogląd ten podtrzymany został w wyrokach Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07 (OSNP 2008/19-20/283) oraz z 2 września 2009 r., II PK 206/08 (LEX nr 523529).

W jednym z ostatnich judykatów Sąd Najwyższy odniósł się do zagadnienia zawarcia tej umowy pod warunkiem zawieszającym. W wyroku z 20 lutego 2020 r., I PK 241/18 (niepubl.), przyjął, że dopuszczalne jest wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku zawieszającego (art. 89 k.c.), uzależniającego powstanie skutków czynności prawnej (umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy) od oświadczenia pracodawcy złożonego najpóźniej w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę.

Ad casum w umowie o zakazie konkurencji strony postanowiły, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy będzie miał zastosowanie w przypadku złożenia przez pracodawcę pisemnego oświadczenia najpóźniej

w ostatnim dniu obowiązywania umowy o pracę, a w przeciwnym razie umowa o zakazie konkurencji rozwiązuje się z ostatnim dniem pracy pracownika.

Zgodnie z art. 89 k.c., 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).

Sąd Najwyższy wskazał, że treść art. 89 k.c. przewiduje podział warunków — według kryterium skutków czynności prawnych — a orzecznictwo i nauka prawa, w nawiązaniu do niego, posługuje się ich utrwalonym nazewnictwem jako zawieszających (ziszczanie się powoduje powstanie skutku) i rozwiązujących (ziszczanie się powoduje ustanie skutku). Treść oświadczenia woli zastrzegającego warunek zawieszający „jeżeli zdarzy się X (fakt przyszły i niepewny), to nastąpi Y (skutek prawny)” oddala skuteczność spełnienia świadczenia, a zastrzegającego warunek rozwiązujący „nastąpi Y pod warunkiem X” wprowadza niepewność, czy całe świadczenie zostanie spełnione.

Biorąc to pod uwagę, Sąd Najwyższy uznał, że strony wprowadziły do umowy warunek zawieszający, tzn. zastrzeżenie, które uzależnia powstanie skutków czynności prawnej (umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy) od zaistnienia określonego zdarzenia przyszłego i niepewnego (oświadczenia pracodawcy). Warunkowa czynność prawna skutkuje związaniem stron czynnością prawną od dnia jej podjęcia aż do dnia, kiedy zdarzenie przyszłe i niepewne się nie ziści. Oznacza to, że oświadczenia stron są definitywne w chwili zawarcia umowy, tylko jej skuteczność zależna jest od spełnienia warunku.

Przy ocenie dopuszczalności wprowadzenia takiego warunku (zawieszającego) należy zastosować te same kryteria (ukierunkowane na treść art. 300 k.p.), które decydują o ważności warunku rozwiązującego

W wyroku Sądu Najwyższego z 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07, jako warunek rozwiązujący zakwalifikowano zastrzeżenie umowne polegające na uprawnieniu zgromadzenia wspólników spółki kapitałowej (spółki z ograniczoną odpowiedzialnością) do podjęcia uchwały w przedmiocie zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji. W literaturze (Lewandowicz-Machnikowska, 2009, s. 98) podkreślono, że tego rodzaju warunek, gdy jego skutek uzależniony jest od zachowania jednej ze stron więzi prawnej (określany jako warunek potestatywny), zbliża tego typu warunek do umownego prawa odstąpienia od umowy. W przypadku prawa odstąpienia zakończenie stosunku prawnego jest ograniczone przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym, dotyczącymi konieczności złożenia oświadczenia o odstąpieniu (co nie dotyczy warunku) oraz maksymalnego terminu i w ten sposób chroniony jest interes drugiej strony czynności prawnej. Przez taki właśnie pryzmat — ochrony interesu pracownika — oceniana jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego dopuszczalność wprowadzenia umownego prawa odstąpienia (art. 395

k.c.) od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Podkreśla się, że wymagane jest w tym przypadku określenie terminu, w którym prawo odstąpienia może być wykonane. W innym wypadku prawo odstąpienia należy uważać za niezastrzeżone, a skorzystanie z tego uprawnienia przez pracodawcę nie prowadzi do wcześniejszego wygaśnięcia umowy i uwolnienia go od obowiązku zapłaty odszkodowania (por. wyroki SN z 24 października 2006 r., II PK 126/06, OSNP 2007/19-20/277; z 8 lutego 2007 r., II PK 159/06, OSNP 2008/7-8/9; z 11 stycznia 2006 r., II PK 118/05, OSNP 2006/23-24/349). Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej, o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Dotyczy to w każdym razie sytuacji, gdy wykonanie prawa odstąpienia zostało ograniczone do momentu rozwiązania stosunku pracy, w takim bowiem przypadku realizacja wzajemnych zobowiązań wynikających z umowy nie została jeszcze rozpoczęta (por. m.in. powołaną wyżej uchwałę z 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01 i wyroki z 26 lutego 2003 r., I PK 139/02 i I PK 16/02; z 12 lutego 2004 r., I PK 398/03; z 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004/4/59). W powołanych orzeczeniach podkreśla się przy tym, że — wobec ochronnej funkcji przepisów art. 101² § 1–3 k.p. — warunki umowy o zakazie konkurencji nie mogą być tak ustalone, aby umożliwiały pracodawcy w każdej dogodnej dla niego chwili i bez wskazywania jakiegokolwiek powodu doprowadzenie swoim jednostronnym oświadczeniem do ustania obowiązywania umowy i uwolnienia się od zapłaty odszkodowania. Taka sytuacja pozostawia bowiem pracownika w czasie trwania umowy w stanie ciągłej niepewności i pozbawia go możliwości przygotowania się do podjęcia jakiegokolwiek zarobkowej. Warunki i podstawy realizacji przez pracodawcę takiego uprawnienia muszą być zatem przez strony wyraźnie określone w postanowieniach umowy.

Zatem patrząc z tego punktu widzenia, Sąd Najwyższy zaakceptował skuteczność wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku zawieszającego potestatywnego, jeżeli zdarzenie przyszłe i niepewne, ale uzależnione od zachowania pracodawcy, wystąpi do dnia rozwiązania zatrudnienia pracowniczego. Jak się podnosi w doktrynie, w przeciwnym razie doszłoby do eskalacji stanu niepewności po stronie pracownika, który rezygnując z podjęcia działalności konkurencyjnej, byłby narażony w dowolnym czasie na przewartościowanie sytuacji prawnej. Ze względu na to, że klauzula konkurencyjna powinna chronić interesy obu stron, uzasadnione jest założenie, iż opisywany warunek doprowadzi do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji jedynie wówczas, gdy ziści się do dnia rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z art. 353¹ k.c., strony zawierające umowę mogą ułożyć stosunek prawny według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiał się właściwości (naturze) stosunku, ustawie ani zasadom współżycia społecznego.

Według Sądu Najwyższego nie ma wątpliwości, że wprowadzenie takiego warunku na opisanych wyżej zasadach (warunek doprowadzi do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji jedynie wówczas, gdy ziści się do dnia rozwiązania stosunku pracy) jest zgodne z celem umowy o zakazie konkurencji, czyli ochroną interesów pracodawcy po ustaniu stosunku pracy. Zaniechanie zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy równoległe z umową o pracę stwarza dla pracodawcy ryzyko, że później pracownik odmówi jej zawarcia. Tylko zatem w taki sposób pracodawca może w efektywny sposób zabezpieczyć swoje interesy. To z kolei powoduje, że w momencie zawierania umowy o pracę i umowy o zakazie konkurencji nie można przewidzieć czasu trwania umowy o pracę ani też określić, jak będzie się kształtowała potrzeba ochrony interesu pracodawcy, czy np. informacje oceniane jako szczególnie ważne będą takimi w chwili wejścia w życie zakazu konkurencji. Z tej przyczyny warunek z art. 89 k.c. o charakterze potestatywnym staje się adekwatnym instrumentem ochrony praw pracodawcy. Patrząc z kolei z perspektywy pracownika, ma on jasność co do tego, że w ostatnim dniu zatrudnienia wyklaruje się jego sytuacja prawna. Niepewność co do możliwości wyboru dzia-

łalności zarobkowej ustaje z tym dniem, a w związku z tym niedogodność ta może dotyczyć jedynie fazy poszukiwania pracy w trakcie trwającego stosunku pracy. Niepewność pracownika co do jego sytuacji prawnej do końca trwania umowy o pracę nie powoduje konieczności odłożenia przez pracownika działań zmierzających do znalezienia nowego zatrudnienia na czas po ustaniu stosunku pracy, ale jedynie wymaga od pracownika pewnej elastyczności, tj. poszukiwania równocześnie zatrudnienia uwzględniającego zakaz konkurencji i zatrudnienia wolnego od tego zakazu. Tym samym nie można uznać, że warunek taki prowadzi do pokrzywdzenia pracownika (słabszej strony umowy) w taki sposób, że nie może on układać swoich planów związanych z wyborem zatrudnienia. Wręcz przeciwnie, może on planować swoją przyszłość zawodową po ustaniu stosunku pracy, tyle że z uwzględnieniem możliwości uskutecznienia przez pracodawcę zakazu konkurencji. Tym samym wprowadzeniu do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy warunku zawieszającego potestatywnego nie sprzeciwiają się zasady współżycia społecznego, bowiem nie występuje w tym przypadku niesprawiedliwe nadużycie przez pracodawcę swojej silniejszej pozycji z pokrzywdzeniem pracownika.

Bibliografia/References

Lewandowicz-Machnikowska, M. (2009). Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 sierpnia 2007 r., II PK 45/07. *Orzecznictwo Sądów Polskich*, (9).

Dr Eliza Maniewska, doktor nauk prawnych, absolwentka Wydziału Filozofii oraz Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego. Od 1998 r. zatrudniona w Sądzie Najwyższym, obecnie na stanowisku członka Biura Studiów i Analiz Sądu Najwyższego. W 2007 r. zdała egzamin sędziowski z wynikiem bardzo dobrym; wpisana na listę radców prawnych. Od 2018 r. adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warszawskiego w Katedrze Prawa Pracy i Polityki Społecznej. Autorka wielu publikacji z zakresu prawa pracy oraz prawa konstytucyjnego. Współautorka — wraz z SSN Kazimierzem Jaśkowskim (obecnie w stanie spoczynku) — Komentarza do Kodeksu pracy, który doczekał się już 11 wydań.

Dr Eliza Maniewska, Doctor of Law, graduate of the Faculty of Philosophy and the Faculty of Law and Administration at Warsaw University. Since 1998, she has been employed in the Supreme Court, currently as a member of the Supreme Court Research and Analyses Office. In 2007 she passed the judicial exam with a very good result; entered on the list of legal advisers. From 2018, a lecturer at the Faculty of Law and Administration of the University of Warsaw in the Department of Labour Law and Social Policy. Author of many publications in the field of labour law and constitutional law. Co-author — together with SSN Kazimierz Jaśkowski (currently retired) — Commentary on the Labour Code, which has 11 editions.

Księgarnia

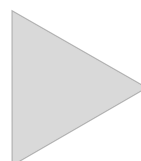
Internetowa

PWE

ZNAJDŹ

WYBIERZ

ZAMÓW



www.pwe.com.pl