Monika Lewandowicz-Machnikowska
Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS
ORCID: 0000-0001-5140-2921

DOI: 10.34616/145151

Zastrzeżenie kary umownej za naruszenie przez pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Wprowadzenie

Problematyka odpowiedzialności odszkodowawczej stron stosunku pracy nie została uregulowana w kodeksie pracy w sposób kompleksowy i wyczerpujący. Luka dotyczy między innymi odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Ustawodawca postanowił w art. 101[1] § k.p.[1], że w przypadku pracownika pozostającego w stosunku pracy pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez niego zakazu konkurencji przewidzianego w takiej umowie, może dochodzić wyrównania szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym, a zatem wnioskując *a contrario* nie znajduje on zastosowania w kwestii odpowiedzialności byłego pracownika za złamanie tzw. klauzuli konkurencyjnej, czyli zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W związku z powyższym przyjmuje się, że w tym zakresie znajdują zastosowanie przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności dłużnika za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania[2]. W praktyce spowodowało to, że strony stosunku pracy regulują bardzo często w umowach kwestie dotyczące odpowiedzialności z tytułu złamania przez pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i wykorzystują do tego między innymi możliwość zastrzeżenia kary umownej.

Niniejszy tekst został poświęcony omówieniu problematyki zastrzeżenia kary umownej w umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z uwzględnieniem dorobku orzecznictwa Sądu Najwyższego. Na tle zamieszczanych przez strony postanowień o karach umownych w umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powstaje bowiem w praktyce wiele wątpliwości, a w konsekwencji również wiele sporów, które są następnie rozstrzygane przez sądy, co wskazuje na to, że omawiane zagadnienie warto poddać szerszej refleksji.

---

[1] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1320, dalej: k.p.

[2] Zob. T. Kuczyński, [w:] H. Szurgacz, Z. Kubot, T. Kuczyński, A. Tomanek (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016, s. 196.

1. Celowość i dopuszczalność wprowadzania zastrzeżenia o karze umownej do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Jak wskazano powyżej, w kodeksie pracy nie uregulowano odpowiedzialności pracownika za złamanie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i dlatego przyjmuje się, że w kwestii tej będzie miał zastosowanie art. 471 k.c.[3] w zw. z art. 300 k.p., czyli ogólny przepis regulujący odpowiedzialność z tytułu niewykonania zobowiązań umownych. Przepis ten stanowi, że dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W przypadku złamania przez pracownika zakazu konkurencji oznacza to, że pracownik ten odpowiada za szkodę majątkową, jaka powstała u pracodawcy w wyniku złamania zakazu konkurencji. Jednocześnie pomiędzy złamaniem zakazu konkurencji a szkodą musi zaistnieć adekwatny związek przyczynowy (art. 361 k.c.), a ponadto wystąpienie szkody powinno być następstwem zawinionego zachowania pracownika, który jest sprawcą szkody. Pracodawca dochodzący odszkodowania od pracownika musi wykazać istnienie ważnego zobowiązania do powstrzymania się przez pracownika od działalności konkurencyjnej oraz jego niewykonanie lub nienależyte wykonanie oraz szkodę, jaka z tego dla niego wynika. Zawarte w art. 471 k.c. *in fine* domniemanie prawne powoduje, że nie musi on wykazywać winy pracownika. Przepis zakłada, że jeśli w wyniku działania pracownika łamiącego zakaz konkurencji powstaje szkoda, to jest ona wynikiem zawinionego działania pracownika, który aby uwolnić się od odpowiedzialności, powinien wykazać, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jest następstwem okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności[4].

Choć wydaje się, że powyższy sposób regulacji stawia w korzystnej sytuacji pracodawcę dochodzącego od pracownika odszkodowania za złamanie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to w praktyce sytuacja ta wcale nie jest tak korzystna, niezwykle trudno jest bowiem pracodawcy udowodnić szkodę pozostającą w adekwatnym związku przyczynowym ze złamaniem zakazu konkurencji. Jak wskazuje Michał Raczkowski, pomimo że nie mamy wątpliwości co do powstania szkody, to określenie jej dokładnej wysokości jest niezwykle trudne, w konsekwencji może ona być jedynie oszacowana[5]. Aby uniknąć tej trudności, pracodawcy wprowadzają do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zastrzeżenie o zapłacie przez byłego pracownika kary umownej na wypadek złamania przez niego klauzuli konkurencyjnej. Zgodnie z art. 483 k.c. można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania

[3] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny, t.j. Dz. U. z 2020 r. poz. 1740, dalej: k.c.

[4] Zob. K. Zagrobelny, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 1106 oraz wyrok SN z 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, LEX nr 465932.

[5] Zob. M. Raczkowski, *Zabezpieczenia wykonania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2006, nr 3, s. 16 i n.

zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy (kara umowna). Wprowadzenie zastrzeżenia o karze umownej powoduje, że wierzyciel, czyli pracodawca, który poniósł szkodę z tytułu niewykonania zobowiązania, czyli złamania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez pracownika, może domagać się od niego zapłaty kary umownej, tj. ustalonej kwoty, i nie musi udowadniać przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej, a jedynie to, że istnieje ważnie zawarte zobowiązanie pracownika do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej i że doszło do jego niewykonania lub nienależytego wykonania, i oczywiście, że w sposób ważny zastrzeżono w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy karę umowną. Warto również zaznaczyć, że zastrzeżona w odpowiedniej wysokości kara umowna pełni również inną niezwykle ważną w tym przypadku funkcję, to znaczy zabezpiecza wykonanie umowy przez pracownika, którego przed naruszeniem umowy powstrzymuje argument o charakterze finansowym w postaci potencjalnej zapłaty określonej kwoty[6].

Niezależnie od tego, jak oceniamy użyteczność kary umownej w klauzulach konkurencyjnych, należy zaznaczyć, że dopuszczalność ich zastrzeżenia nie była początkowo powszechnie akceptowana. Co prawda Sąd Najwyższy opowiedział się za dopuszczalnością zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.)[7], ale stanowisko to spotkało się z częściowo krytycznym przyjęciem w piśmiennictwie. Autorzy, który negatywnie odnosili się do tego stanowiska, wskazywali na to, że umowa o zakazie konkurencji pozostaje jedynie w podmiotowym i przedmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy i jest regulowana wyłącznie przepisami prawa pracy[8], a ponadto że nawet dobrowolne poddanie się dodatkowej sankcji, jaką jest kara umowna, pozostaje w sprzeczności z zasadą wolności pracy (art. 10 k.p)[9]. Pomimo powyższych głosów krytycznych pogląd o dopuszczalności zastrzeżenia kar umownej utrwalił się w orzecznictwie, a następnie w piśmiennictwie[10]. Ponadto uznano również słusznie, że wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej nie może być oceniane w świetle art. 8 k.p.[11] Sąd Najwyższy wskazał jednak, że klauzula konkurencyjna nie jest umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy, która pozostaje w bezpośrednim podmiotowym i przedmiotowym powiązaniu ze stosunkiem pracy i przepisy kodeksu cywilnego mają do niej zastosowanie nie wprost, lecz odpowiednio. Dlatego wysokość kary

[6] *Ibidem*, s. 17.

[7] Zob. wyrok z 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, Nr 19, poz. 336.

[8] Tak J. Czerniak-Swędzioł, *Glosa do wyroku SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2005, nr 6, s. 37.

[9] Tak A. Świątkowski, *Niewykonanie a nienależyte wykonanie zakazu konkurencji. Glosa do wyroku SN z dnia 10 listopada 2003 r., I PK 528/02*, „Państwo i Prawo" 2005, nr 3.

[10] Zob. K. Walczak, [w:] M. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021, s. 346 i n. oraz P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014, s. 198.

[11] Zob. tak wyrok SN z 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009, Nr 13-14, poz. 168.

powinna być korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika[12]. Nie zakończyło to jednak dyskusji na temat kary umownej w umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ponieważ na tle konkretnych postanowień stosowanych przez strony w umowach pojawiły się z czasem kolejne wątpliwości. I tak zastanawiano się nad wartością kary ustanawianej za złamanie zakazu. Pojawiały się bowiem w umowach postanowienia określające wartość kary umownej na bardzo różnym poziomie, np. 36-krotność wynagrodzenia netto, 10 000 zł, 200 000 zł. Zadawano również pytanie o to, czy kara może być uznana za wygórowaną i czy taką wygórowaną karę umowną można ewentualnie miarkować, a jeśli tak, to na podstawie jakich kryteriów. Przedmiotem rozważań było również to, czy pracownik powinien złożyć wyraźnie wniosek o miarkowanie kary umownej. Ponadto zastanawiano się, czy wielkość zastrzeżonej kary może być uznana za uzasadnioną przyczynę odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a w konsekwencji czy wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę z powodu niepodpisania takiej umowy można uznać za zasadne[13]. Będzie o tym mowa w dalszej części tekstu.

Wysokość kary umownej w umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz jej miarkowanie

Kara umowna to zawsze oznaczona kwota, ale może być w umowie wskazana w różny sposób. Strony mogą ją określić wprost kwotą, np. 50 000 zł, lub opisać sposób, w jaki należy ją obliczyć. Ważne, aby było to w umowie określone tak, aby pracownik znał ją, zanim dojdzie do niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, np. dwunastokrotność wynagrodzenia brutto z ostatniego miesiąca pracy. Przy okazji warto w tym miejscu wskazać, że w praktyce zdarzają się również odszkodowania karencyjne w walucie obcej i uznaje się je za dopuszczalne na zasadzie swobody umów. W orzecznictwie przyjmuje się również, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy można zawrzeć dodatkową klauzulę dotyczącą poufności i niezależnie od kary umownej wynikającej z zakazu konkurencji zastrzec również karę umowną za naruszenie zakazu poufności[14]. Potencjalnie mogą z tego wyniknąć jednak poważne trudności, które ujawniają się, gdy były pracownik zażąda tzw. miarkowania kary umownej, bo może być trudno wskazać, jaka część tej szkody powstała w wyniku złamania zakazu konkurencji, a jaka w wyniku naruszenia obowiązku zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa.

Kwestią, która często budzi poważne wątpliwości w praktyce, jest to, czy na wysokość kary umownej zastrzeżonej w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna mieć wpływ wysokość odszkodowania ustalonego dla pracownika na podstawie art. 101^2 k.p. Aby odnieść się do tego zagadnienia, należy zwrócić uwagę na kilka kwestii dotyczących ustalenia odszkodowania karencyjnego i kary umownej.

[12] Wyrok SN z 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, Nr 19, poz. 336.
[13] Wyrok SN z 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, „Monitor Prawa Pracy" 2013, nr 6.
[14] Wyrok SN z 14 marca 2019 r., II PK 311/17, OSNP 2019, Nr 12, poz. 141.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest pomiędzy pracodawcą a pracownikami należącymi do wyjątkowej grupy, tj. pracownikami mającymi dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Dostęp do tego typu informacji mają zwykle osoby wykwalifikowane i często pełniące w organizacjach ważne funkcje. A zatem pracodawca z założenia zawiera umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ze szczególną grupą pracowników, którzy przy dołożeniu należytej staranności mogą ocenić zagrożenia, jakie wynikają z tej umowy, oraz wynegocjować stosowne do tego warunki. Wydaje się, że właśnie z tego powodu ustawodawca pozostawił stronom tej umowy tak dużą swobodę w zakresie kształtowania jej treści. Jednocześnie, jak już wspomniano wcześniej, w orzecznictwie podnosi się, że przepisy kodeksu cywilnego stosuje się do klauzuli konkurencyjnej za pośrednictwem art. 300 k.p., co w przypadku kary umownej ma oznaczać np., że jej wysokość powinna być korygowana między innymi zasadą ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Z poglądem tym trudno się jednak w pełni zgodzić, biorąc pod uwagę, że z art. 101^2 k.p. i odesłania z art. 101^1 § 2 k.p. wynika jasno, iż ustawodawca wyłączył w przypadku klauzul konkurencyjnych po ustaniu stosunku pracy stosowanie zasad odpowiedzialności majątkowej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy.

Wielkość odszkodowania karencyjnego, które otrzymuje pracownik za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, ustalana jest przez strony swobodnie z tym zastrzeżeniem, że nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Pracownik, który podpisuje klauzulę konkurencyjną, powinien ocenić, w jaki sposób może ona ograniczyć w przyszłości jego możliwości zarobkowe, i od tego powinna co do zasady zależeć wartość odszkodowania karencyjnego, jakie ustali z pracodawcą. Powinien on zatem dbać o to, aby w razie rozwiązania umowy o pracę, z którą związana jest klauzula konkurencyjna, móc się utrzymać za odszkodowanie, które otrzyma z tytułu zakazu konkurencji lub aby zrekompensowało mu ono utratę przez określony czas części dochodu. Należy przy tym zwrócić uwagę na to, że jeśli pracownik zgadza się na zawarcie klauzuli konkurencyjnej i na wprowadzenie do niej zastrzeżenia o karze umownej, to równocześnie wie (o ile w umowie nie postanowiono inaczej), ile będzie musiał prawdopodobnie zapłacić byłemu pracodawcy w razie, gdy zatrudni się w firmie konkurencyjnej i tym samym złamie zakaz konkurencji. Natomiast pracodawca, który zawiera umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i ma rzeczywiście interes w tym, aby pracownik nie pracował przez pewien czas u konkurencji, negocjując wartość odszkodowania, powinien mieć na uwadze, że aby klauzula skutecznie chroniła jego interes, ustalając wartość odszkodowania, warto wziąć pod uwagę, jakie oferty pracy może pracownik otrzymać od potencjalnych nowych pracodawców, również konkurujących z nim. Racjonalny pracodawca nie powinien zatem dążyć tylko do tego, aby kwota odszkodowania karencyjnego była jak najniższa, ponieważ zwiększa w ten sposób ryzyko niedotrzymania

umowy przez pracownika. Obu stronom w omawianej sytuacji powinno zależeć na ustaleniu odszkodowania karencyjnego w optymalnej, a więc odpowiadającej rzeczywistemu interesowi pracownika wysokości. Warto również podkreślić, że podpisując umowę zawierającą wysoką karę, pracownik daje też wyraz temu, że zamierza umowę wykonać.

Chociaż zakładamy, że strony zawierające umowę działają w dobrej wierze i zamierzają ją wykonać, to równocześnie nie możemy abstrahować od tego, że zawsze istnieje pewne ryzyko, iż kontrahent umowy nie dotrzyma i dlatego właśnie pracodawca zabezpiecza swój interes przez karę umowną. Jeśli zatem pracodawca, np. wykorzystując swoją pozycję dominującą, wymusi na pracowniku podpisanie zakazu konkurencji z odszkodowaniem nieadekwatnym do jego rynkowej wartości, to tym samym zwiększa ryzyko jego niedotrzymania przez byłego pracownika i w tej sytuacji nie może chronić swego interesu przez ustanowienie wysokiej kary umownej. W takiej sytuacji pracodawca nie ma bowiem godnego ochrony interesu i powinien liczyć się z tym, że sąd na wniosek pracownika może dokonać miarkowania kary umownej z uwagi na to, że była rażąco wygórowana już w momencie jej ustanawiania w umowie[15]. W takim przypadku odmowa zawarcia przez pracownika umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie powinna być traktowana jako przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę. Uważam, że poza opisanym powyżej przypadkiem nadużycia pozycji dominującej przez pracodawcę kara umowna może i powinna być wysoka i nie powinna być wiązana z wysokością odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, ma bowiem pełnić między innymi funkcję motywującą byłego pracownika do wykonania umowy. Trzeba też mieć na uwadze, że pracownik łamiący zakaz konkurencji często nie działa sam, lecz pod wpływem podmiotu konkurencyjnego, który chce go zatrudnić i jest w stanie nawet pomimo potencjalnej odpowiedzialności, np. z tytułu czynu nieuczciwej konkurencji[16], pomóc osobie związanej zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy w zapłacie umówionej kary umownej. A zatem jeśli uznajemy, że pewna wyselekcjonowana grupa pracowników ma prawo do zawarcia z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, i określamy w taki, a nie inny sposób wartość minimalnego odszkodowania, to oznacza to, że uznajemy, iż pracownicy ci są w stanie co do zasady zrozumieć znaczenie tej umowy i samodzielnie kształtować swoją sytuację prawną ze wszystkimi tego konsekwencjami. Tym samym powołanie się przez te osoby na niewspółmierność kary do wielkości odszkodowania karencyjnego powinna mieć miejsce zupełnie wyjątkowo, to jest w sytuacji, gdy pracodawca, wymuszając na pracowniku zgodę na niskie odszkodowanie karencyjne, zastrzega sobie niewspółmiernie wysoką karę umowną, aby zapewnić realizację umowy o zakazie konkurencji. W związku z powyższym za nietrafne co do zasady uważam stanowisko Sądu Najwyższego, który stwierdził, że „ustalając wysokość odszkodowania

[15] Por. P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji...*, s. 207.

[16] Zob. S. Pochopień-Belka, *Pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji*, Warszawa 2021, s. 123.

należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej (art. 101^2 § 1 i 3 k.p.), pracodawca wycenia w istocie wartość zakazu konkurencji. Wobec tego, w razie ustalenia w umowie odszkodowania dla obu stron – dla pracownika według zasad określonych w art. 101^2 § 3 k.p., dla pracodawcy w postaci kary umownej – wielkości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie". Kara umowna zastrzeżona w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest co do zasady odpowiednikiem szkody, jaką może ponieść pracodawca w wyniku złamania zakazu konkurencji, i powinna być ustanawiana i w razie potrzeby miarkowana, uwzględniając wszelkie negatywne następstwa majątkowe, jakie powstały dla byłego pracodawcy w wyniku naruszenia zakazu konkurencji przez pracownika. Wyceniając wartość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu realizacji zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, wbrew twierdzeniom Sądu Najwyższego, pracodawca nie wycenia szkody, jaką może ponieść z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, ale płaci mu wynagrodzenie za powstrzymanie się od pracy w podmiotach konkurencyjnych, a więc wycenia, jakie wynagrodzenie może ten pracownik ewentualnie otrzymać, zatrudniając się u konkurencji. Wynagrodzenie nawet bardzo dobrego pracownika jest co do zasady jedynie częścią wartości korzyści, jakie pracodawca uzyskuje z jego pracy, a wynagrodzeni karencyjne i kara umowna za złamanie zakazu konkurencji, to – jak wskazano wyżej – dwie zupełnie różne wartości.

Ze względu na prymat funkcji kompensacyjnej kary umownej wysokość kary umownej powinna być oceniana przede wszystkim przez pryzmat tego, że jest to kwota, która ma zastąpić odszkodowanie za niewykonanie lub nienależyte wykonanie świadczenia niepieniężnego[17]. Jej sensem jest to, że z woli stron w razie niewykonania lub nienależytego wykonania świadczenia niepieniężnego przez dłużnika, wierzyciel ma prawo żądać kwoty kary umownej i nie ma obowiązku wykazywać istnienia i wysokości szkody, a jeśli szkoda będzie wyższa od wielkości ustalonej kary, wierzyciel nie może co do zasady domagać się obok niej odszkodowania na zasadach ogólnych (chyba że strony umówiły się w tej sprawie inaczej w umowie). Warto podkreślić, że choć przepisy kodeksu cywilnego o karze umownej stosujemy do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy za pośrednictwem art. 300 k.p., to w orzecznictwie Sądu Najwyższego potwierdzono, że możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania powstrzymania się od konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest uzależniona od wystąpienia szkody[18].

Nie ma obecnie już wątpliwości, że kara umowna zastrzeżona w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być miarkowana. Zgodnie z art. 484 k.c., który w zw. z art. 300 znajduje zastosowanie również do stosunków pracy, jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco

[17] K. Zagrobelny, [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny*..., s. 1126 i n.
[18] Wyrok SN z 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012, Nr 13-14, s. 17.

wygórowana. Zostało to potwierdzone w licznych orzeczeniach. I tak np. w wyroku z 7 czerwca 2011 r. Sąd Najwyższy uznał, że pracownik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże wskazane powyżej okoliczności zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c. Rażące wygórowanie kary należy oceniać w kontekście okoliczności konkretnego przypadku, uwzględniając szkodę, jaką poniósł wierzyciel, ale również stopień naruszenia jego uzasadnionego interesu[19]. Trzeba również pamiętać, że nie można przyjąć, iż realizacja umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez znaczną część okresu jej trwania jest spełnieniem świadczenia w znacznej części, ponieważ świadczenie pracownika jest niepodzielne[20].

Miarkowanie kary umownej następuje na wniosek dłużnika. Przepisy nie określają jednocześnie, na ile wniosek ten powinien być sformalizowany. W orzecznictwie sądów cywilnych można znaleźć dwa stanowiska w tym zakresie. Według pierwszego z nich wniosek w sprawie miarkowania kary umownej powinien być wyraźnie sformułowany, a dłużnik powinien wykazać dowodami zajście okoliczności uzasadniających miarkowanie kary. Według drugiego poglądu żądanie oddalenia powództwa o zapłatę kary umownej zawiera w sobie wniosek o miarkowanie kary[21]. W sprawach z zakresu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy Sąd Najwyższy stwierdził, że: „przesłanką miarkowania kary umownej dochodzonej przez pracodawcę za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zgłoszenie w postępowaniu sądowym wyraźnego żądania przez byłego pracownika (art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 i art. 101^2 § 3 k.p.). Wniosek o oddalenie powództwa nie jest takim żądaniem"[22]. Stanowisko to wydaje się dyskusyjne o tyle, że biorąc pod uwagę, iż miarkowanie jest elementem tzw. prawa sędziowskiego, pewne odformalizowanie można uznać za uzasadnione zwłaszcza w sprawach związanych ze stosunkiem pracy.

Podsumowanie

Jak wynika z powyższych rozważań, obecnie nie budzi już w literaturze i orzecznictwie wątpliwości ani dopuszczalność zastrzeżenia w umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej, ani możliwość jej miarkowania. Niektóre poglądy prezentowane w orzecznictwie pozostają jednak nadal dyskusyjne. W moim przekonaniu nie należy co do zasady porównywać wartości kary umownej i odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Kara umowna i odszkodowanie karencyjne to jednak zupełnie

[19] P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji...*, s. 203.

[20] Zob. M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Warszawa 2004, s. 118.

[21] Zob. P. Drapała, [w:] K. Osajda (red.), *System Prawa Prywatnego*, t. 5. *Prawo zobowiązań – część ogólna*, Warszawa 2020, s. 1316.

[22] Wyrok SN z 28 lutego 2019 r., I PK 257/17.

różne świadczenia służące różnym celom, a ich wartości powinny być ustalane na podstawie odmiennych kryteriów. Nie oznacza to jednak, że odszkodowanie z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej i kara umowna nigdy nie mają ze sobą żadnego związku. Kara umowna nie powinna bowiem chronić interesu pracodawcy, jeśli nadużywając swojej pozycji w relacji z pracownikiem, narzucił mu niską wartość odszkodowania karencyjnego, a następnie chce przymusić go do wykonania umowy za pomocą wysokiej kary umownej. Na marginesie warto zaznaczyć, że przyjmuje się w literaturze, choć niebezdyskusyjnie, iż dłużnikowi nie przysługuje możliwość obniżenia kary umownej w drodze zastosowania konstrukcji nadużycia prawa podmiotowego. Biorąc pod uwagę szerokie stosowanie kar umownych w praktyce zawierania klauzul konkurencyjnych, ciągle jeszcze może powstawać na tym tle szereg nowych ciekawych problemów prawnych.

Bibliografia

Czerniak-Swędzioł J., *Glosa do wyroku SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2005, nr 6.

Drapała P., [w:] K. Osajda (red.), *System Prawa Prywatnego*, t. 5. *Prawo zobowiązań – część ogólna*, Warszawa 2020.

Kuczyński T., [w:] H. Szurgacz, Z. Kubot, T. Kuczyński, A. Tomanek (red.), *Prawo pracy. Zarys wykładu*, Warszawa 2016.

Lewandowicz-Machnikowska M., *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Warszawa 2004.

Pochopień-Belka S., *Pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji*, Warszawa 2021.

Prusinowski P., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014.

Raczkowski M., *Zabezpieczenia wykonania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne" 2006, nr 3.

Świątkowski, *Niewykonanie a nienależyte wykonanie zakazu konkurencji. Glosa do wyroku SN z dnia 10 listopada 2003 r., I PK 528/02*, „Państwo i Prawo" 2005, nr 3.

Walczak K., [w:] M. Muszalski, K. Walczak (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2021.

Zagrobelny K., [w:] E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), *Kodeks cywilny. Komentarz*, Warszawa 2021.