



MoPr

BIBLIOTEKA
MONITORA
PRAWA PRACY

Ewa Suknarowska-Drzewiecka

Zakaz konkurencji
w trakcie
i po ustaniu
stosunku pracy

BIBLIOTEKA MONITORA PRAWA PRACY

Ewa Suknarowska-Drzewiecka

- Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy



Polecamy nasze publikacje z zakresu prawa pracy:

MONITOR PRAWA PRACY

Miesięcznik

Pod red. *Wojciecha Muszalskiego*

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 6

Duże Komentarze Becka

Andrzej Marian Świątkowski

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, tom I–II

Komentarze Becka

Jerzy Wratny

KODEKS PRACY. KOMENTARZ, wyd. 4

Komentarze Becka

Pod red. *Marii Matey-Tyrowicz*

PRAWO PRACY RP W OBLICZU PRZEMIAN

Zarys Prawa

Władysław Patulski

PRACOWNICZA ODPOWIEDZIALNOŚĆ ODSZKODOWAWCZA

Krótkie Komentarze Becka

Alicja Kopeć, Marcin Wojewódka

PRACOWNICZE PROGRAMY EMERYTALNE

Krótkie Komentarze Becka

Krzysztof Walczak

KODEKS PRACY. EDYCJA TRZECIA

Kodeks System

**KODEKS PRACY. PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY. BEZPIECZEŃSTWO
I HIGIENA PRACY. AKTY WYKONAWCZE**

Edycja Sądowa

Legalis

System Informacji Prawnej

www.sklep.beck.pl

Ewa Suknarowska-Drzewiecka

**Zakaz konkurencji
w trakcie i po ustaniu
stosunku pracy**

*Pani Dr Marii Kaweckiej-Sobczak
z wyrazami wdzięczności*

Redakcja:
Anna Kamińska



© Wydawnictwo C. H. Beck 2008

Wydawnictwo C. H. Beck Sp. z o.o.
ul. gen. Zajączka 9, 01-518 Warszawa

Skład i łamanie: Zbigniew Latuszkiewicz
Druk i oprawa: P.W.P. INTERDRUK, Warszawa

ISBN 978-83-255-0062-7

Spis treści

Objaśnienie skrótów	VII
Wstęp	1
Rozdział 1. Ochrona interesu pracodawcy niezależna od zakazu konkurencji	4
1.1. Zakaz ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa a zakaz konkurencji	4
1.2. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej przy braku umowy o zakazie konkurencji. Obowiązek pracownika dbania o dobro zakładu pracy	11
Rozdział 2. Umowa o zakazie konkurencji	15
2.1. Umowa o zakazie konkurencji a wolność wyboru zatrudnienia	15
2.2. Forma umowy o zakazie konkurencji	16
2.3. Umowa o zakazie konkurencji a umowa o pracę	18
2.4. Stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego do zakazu konkurencji	21
2.5. Zasady reprezentacji pracodawcy przy zawieraniu umów o zakazie konkurencji	22
Rozdział 3. Przedmiotowy i terytorialny zakres umowy o zakazie konkurencji	25
3.1. Zakres przedmiotowy umowy o zakazie konkurencji	25
3.2. Zakres terytorialny zakazu konkurencji	30
Rozdział 4. Zasady zawierania umowy o zakazie konkurencji	31
Rozdział 5. Odpłatność za ustanowienie zakazu konkurencji	36
5.1. Odpłatność za zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy	36
5.2. Odszkodowanie z klauzuli konkurencyjnej	39
5.2.1. Obowiązkowe określenie odszkodowania i skutki jego braku	39
5.2.2. Szkada	42
5.2.3. Wysokość odszkodowania	43
5.2.4. Podstawa wymiaru odszkodowania	44
5.2.5. Wypłata odszkodowania	46
5.2.6. Charakter odszkodowania	49
Rozdział 6. Kara umowna	52
Rozdział 7. Zmiany w umowie o zakazie konkurencji	57

Rozdział 8. Zasięg czasowy zakazu konkurencji	58
8.1. Aktualizacja zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy	58
8.2. Określenie czasu trwania umowy	61
8.3. Umowa o zakazie konkurencji przestaje obowiązywać	62
8.3.1. Porozumienie o rozwiązaniu umowy	66
8.3.2. Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji	67
8.3.3. Prawo odstąpienia	68
8.3.4. Ustanie zakazu konkurencji	69
8.3.5. Warunek rozwiązujący	82
Rozdział 9. Naruszenie zakazu konkurencji	84
9.1. Skutki naruszenia zakazu konkurencji przez pracownika lub byłego pracownika	84
9.2. Przedawnienie roszczeń z umów o zakazie konkurencji	86
Rozdział 10. Zakaz konkurencji w umowie cywilnoprawnej	87

Objaśnienie skrótów

art.	artykuł
Dz.U.	Dziennik Ustaw
KC	Kodeks cywilny
KK	Kodeks karny
KP	Kodeks pracy
KPC	Kodeks postępowania cywilnego
KSH	Kodeks spółek handlowych
MoP	Monitor Prawniczy
MoPr	Monitor Prawa Pracy
MoPr-wkł.	Monitor Prawa Pracy wkładka orzecznictwo SN
nast.	następny
niepubl.	niepublikowany
np.	na przykład
Nr	numer
OSG	Orzecznictwo Sądów Gospodarczych
OSN	Orzecznictwo Sądu Najwyższego
OSNA	Orzecznictwo Naczelnego Sądu Administracyjnego
OSNAPiUS	Orzecznictwo Sądu Najwyższego (Izba Administracyjna Pracy i Ubezpieczeń Społecznych)
OSNCP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego (Izba Cywilna oraz Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych)
OSNP	Orzecznictwo Sądu Najwyższego (Izba Pracy Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych)
OSP	Orzecznictwo Sądów Polskich
PiP	Państwo i Prawo
PiZS	Praca i Zabezpieczenie Społeczne
pkt.	punkt
por.	porównaj
poz.	pozycja
późn.	późniejsze
r.	rok

Objaśnienie skrótów

Rzeczp.	Rzeczpospolita
red.	redakcja
RP	Rzeczpospolita Polska
s.	strona
SA	Sąd Apelacyjny
SN	Sąd Najwyższy
t.jedn.	tekst jednolity
UE	Unia Europejska
ust.	ustęp
w.	wiek
ww.	wyżej wymieniony
wyd.	wydanie
zd.	zdanie
zob.	zobacz
ZNKU	ustawa z 16.4.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.jedn.: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.)

Wstęp

Obecnie pracodawcy coraz częściej uzależniają przyjęcie kandydata do pracy od podpisania umowy o zakazie konkurencji przy zatrudnieniu na podstawie zarówno umowy o pracę, jak i cywilnoprawnej. Jest to zgodne z obowiązującymi przepisami, aczkolwiek w wielu przypadkach ogranicza rozwój zawodowy.

Zasady dotyczące ograniczenia działalności konkurencyjnej obowiązywały już w czasach Drugiej Rzeczypospolitej. Wyraźnie przewidywało je rozporządzenie Prezydenta RP z 16.3.1928 r. o umowie o pracę z pracownikami umysłowymi¹. Artykuł 10 rozporządzenia nie upoważniał sądu do stosowania klauzuli konkurencyjnej i zasądzenia odszkodowania, jeżeli strony nie umówiłyby się w niej ani co do czasu, na jaki ograniczenie w zarobkowaniu ma trwać, ani co do wysokości odszkodowania². Ponadto SN uznał, że zobowiązanie się wspólników, występujących ze spółki, do niezakładania przedsiębiorstwa konkurencyjnego nie sprzeciwia się dobrem obyczajom, jeżeli zakaz ograniczony jest co do czasu i miejsca³.

Obecnie do zakazu konkurencji odnoszą się przepisy, które od 2.6.1996 r. do Kodeksu pracy wprowadziła ustawa nowelizacyjna⁴. Problem umów o zakazie konkurencji, zawieranych przed wymienioną datą, występował jednak w orzecznictwie sądowym i wywoływał różnego rodzaju wątpliwości. Poza kwestią przynależności takiej umowy do określonej dziedziny prawa (prawo cywilne czy prawo pracy) istniał zwłaszcza problem ważności klauzuli zobowiązującej pracownika do niepodjęcia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, bez świadczenia wzajemnego w postaci odszkodowania ze strony pracodawcy. W wyroku z 2.9.1998 r., I PKN 290/98⁵, SN wyjaśnił, że klauzule konkurencyjne, uzgodnione w umowach o pracę zawartych przed dniem wejścia w życie ustawy z 2.2.1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw⁶, miały charakter cywilnoprawny i nie mogły być

¹ Dz.U. Nr 33, poz. 323.

² Zob. orzeczenie SN z 14.3.1934 r., C I 2494/33, niepubl.

³ Zob. orzeczenie SN z 14.11.1927 r., C 185/27, OSP Nr 2/1928, poz. 24.

⁴ Ustawa z 2.2.1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.).

⁵ OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 580.

⁶ Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.

oceniane przez pryzmat nieważności, którą przewiduje art. 18 § 2 KP. Umowy o zakazie konkurencji, jako umowy o charakterze cywilnoprawnym i zawierające zobowiązania cywilnoprawne, mogły być podważane jedynie w płaszczyźnie prawa cywilnego. Tę myśl powtórzył SN także w wyroku z 26.1.1999 r.⁷, wydanym w stanie faktycznym powstałym przed 2.6.1996 r., stwierdzając, że klauzule konkurencyjne ze względu na swój charakter wymagały badania ich ważności z punktu widzenia przepisów prawa cywilnego normujących ogólną sferę czynności prawnych (art. 58–65 KC w związku z art. 300 KP). Ponadto wyraził pogląd, że przed wskazaną datą nieważna była klauzula konkurencyjna, która nie zawierała zobowiązania pracodawcy do wypłacenia pracownikowi odszkodowania za czas obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jednostronne zobowiązanie pracownika do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, bez odszkodowania ze strony pracodawcy, należy uznać za zobowiązanie nieważne nie tylko z powodu jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego (art. 58 § 2 KC), ale także dlatego, że obciążenie pracownika zakazem konkurencji – bez prawa do świadczenia wzajemnego ze strony pracodawcy – godzi w zasadę wolności pracy oraz w wypływającą z niej zasadę pracowniczej wolności rozwiązania stosunku pracy (art. 10 KP, z uzasadnienia wyroku SN z 9.10.2004 r., I PK 592/03⁸).

Obowiązujące przepisy nie wprowadzają, co do zasady, zakazu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia, prowadzenia działalności gospodarczej czy świadczenia usług, wykonywania dzieł lub dokonywania czynności prawnych na rzecz podmiotów trzecich. Tym samym „zakaz konkurencji” nie można domniemywać, lecz musi być on wyraźny. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej czy zajmowania się interesami konkurencyjnymi, jako element treści stosunku pracy (obowiązek pracowniczy), może wynikać z ustawy. Tak został ukształtowany np. w art. 211 § 1 i art. 380 § 1 KSH w odniesieniu do pracowników będących członkami zarządu spółek kapitałowych (z uzasadnienia wyroku SN z 10.10.2002 r., I PKN 560/01⁹). Wyjątkowo w przepisach wprowadzono zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia przez pracowników bez zgody określonego podmiotu (np. pracowników zarówno centrali, jak i oddziałów Narodowego Funduszu Zdrowia – art. 112 ust. 2 ustawy z 27.8.2004 r. o świadczeniach opieki zdrowotnej finansowanych ze środków publicznych¹⁰; stosownie do wyroku TK z 3.10.2005 r., K 43/04¹¹, zakaz ten jest zgodny z Konstytucją RP). Obowiązek tej treści może wynikać

⁷ I PKN 540/98, OSNAPiUS Nr 6/2000, poz. 21.

⁸ MoPr Nr 11/2004, s. 287.

⁹ OSNAPiUS Nr 3/2003, poz. 8.

¹⁰ Dz.U. z 2004 r. Nr 210, poz. 2135 ze zm.

¹¹ Dz.U. z 2005 r. Nr 201, poz. 1677.

bezpośrednio z umowy o pracę jako objęty treścią stosunku pracy *ex voluntate*. Wówczas skuteczność postanowień umowy o pracę w tym przedmiocie podlegać będzie ocenie zgodnie z art. 18 KP. Podstawę obowiązku pracownika powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej może też stanowić odrębna umowa – unormowana w art. 101¹ KP. Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy wprowadza dodatkowe zobowiązanie podmiotów stosunku pracy (lub jednego z nich) nieobjęte treścią stosunku pracy. Uwzględniając cel i tożsamość podmiotową stron, należy ją zakwalifikować jako umowę prawa pracy. Do zakresu swobody kształtowania jej treści trzeba będzie wobec tego stosować odpowiednio art. 353¹ KC. O tym, czy nieodpłatne zobowiązanie się będącej pracownikiem strony umowy o zakazie konkurencji do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej i nieświadzenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność jest prawnie skuteczne, rozstrzygać będą zgodność treści lub celu stosunku prawnego, który ma podstawę w umowie o zakazie konkurencji, z ustawą, z zasadami współzycia społecznego i z naturą tego stosunku (z uzasadnienia wyroku SN z 10.10.2002 r., I PKN 560/01¹²).

Od czasu wejścia w życie przepisów dotyczących zakazu konkurencji SN wydał wiele orzeczeń. Szczególnie problematyka związana z umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (tzw. klauzulą konkurencyjną) budziła i nadal budzi wiele wątpliwości. Nic więc dziwnego, że orzecznictwo SN jest w tym zakresie bardzo bogate i, jeżeli nawet nie w pełni ukształtowane, to w każdym razie wyraźnie wykazujące tendencję do jednolitości (z uzasadnienia wyroku SN z 5.4.2005 r., I PK 196/04¹³).

Warto znać orzecznictwo SN w tym zakresie, gdyż w ocenie SN „umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy niejednokrotnie sporządzone są mało starannie, mimo iż pracodawca dysponuje odpowiednimi służbami prawnymi. Prowadzi to do procesów, których można by uniknąć, gdyby strony wykazały większą staranność w określeniu elementów umowy”¹⁴.

¹² OSNAPiUS Nr 3/2003, poz. 8.

¹³ OSNAPiUS Nr 22/2005, poz. 354.

¹⁴ Z uzasadnienia wyroku SN z 19.5.2004 r., I PK 534/03, OSNAPiUS Nr 5/2005, poz. 63.

Rozdział 1. Ochrona interesu pracodawcy niezależna od zakazu konkurencji

1.1. Zakaz ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa a zakaz konkurencji

W przypadku klauzuli konkurencyjnej pracodawca może wystąpić z ofertą jej zawarcia tylko wobec pracownika mającego dostęp do **szczególnie ważnych informacji**, których ujawnienie mogłoby narazić zakład pracy na szkodę. Te szczególnie ważne informacje to tajemnice, wiadomości poufne, które w przypadku pracodawcy będącego przedsiębiorcą mogą pokrywać się lub krzyżować z pojęciem tajemnicy przedsiębiorstwa, o której mowa w art. 11 ustawy z 16.4.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji¹ (informacje techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne przedsiębiorstwa, co do których pracodawca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności)².

Wykorzystanie przez pracownika we własnej działalności gospodarczej informacji, względem których przedsiębiorca **nie podjął niezbędnych działań w celu zachowania ich poufności**, należy traktować w kategoriach użycia powszechnej, aczkolwiek specjalistycznej wiedzy, wobec której przedsiębiorca nie ma żadnych ustawowych roszczeń³.

Ustawodawca w art. 11 ust. 4 ZNKU zawarł legalną definicję tajemnicy przedsiębiorstwa. Według tego przepisu za taką tajemnicę może być uznana określona informacja (wiadomość), jeżeli spełnia łącznie trzy warunki: ma charakter techniczny, technologiczny, organizacyjny lub inny posiadający wartość gospodarczą przedsiębiorstwa, nie została ujawniona do wiadomości publicznej, a także pracodawca podjął w stosunku do niej niezbędne działania w celu zachowania poufności⁴.

Powszechnie przyjmuje się, że informacja ma charakter technologiczny, kiedy dotyczy najogólniej rozumianych sposobów wytwarzania, formuł chemicznych,

¹ T. jedn.: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm., dalej jako: ZNKU.

² Z uzasadnienia wyroku SN z 26.1.2005 r., II PK 193/04, OSNAPiUS Nr 24/2005, poz. 392, glosa: S. Hoc, Glosa Nr 8/2001.

³ Zob. wyrok SN z 3.10.2000 r., I CKN 304/00, OSNCP Nr 4/2001, poz. 59.

⁴ Z uzasadnienia wyroku SN z 3.10.2000 r., I CKN 304/00, OSNC Nr 4/2001, poz. 59.

wzorów i metod działania. Z kolei informacja gospodarcza obejmuje, najogólniej ujmując, całokształt doświadczeń i wiadomości przydatnych do prowadzenia przedsiębiorstwa, niezwiązanych bezpośrednio z cyklem produkcyjnym⁵.

Informacja (wiadomość) „nieujawniona do wiadomości publicznej” to informacja nieznana ogółowi lub osobom, które ze względu na swój zawód są zainteresowane jej posiadaniem. Taka informacja podpada pod pojęcie tajemnicy, kiedy przedsiębiorca ma wolę, by pozostała ona tajemnicą dla pewnych kół odbiorców, konkurentów. Wola ta musi jednak być dla innych osób rozpoznawalna. Bez takiej woli, choćby tylko dorozumianej, taka informacja może być nieznana, ale nie będzie tajemnicą. Informacja nieujawniona do wiadomości publicznej traci ochronę prawną, gdy każdy przedsiębiorca (konkurent) może się o niej dowiedzieć drogą zwykłą i dozwoloną, a więc np. gdy pewna wiadomość jest przedstawiana w pismach fachowych lub gdy z towaru wystawionego na widok publiczny każdy fachowiec rozpozna, jaką metodę produkcji zastosowano. Tajemnica nie traci zaś swego charakteru przez to, że wie o niej pewna ograniczona grupa osób zobowiązanych do zachowania dyskrecji. Są to pracownicy przedsiębiorstwa lub inne osoby, które przedsiębiorca wtajemnicza w proponowany im interes⁶.

Podjęcie niezbędnych działań w celu zachowania poufności informacji ma prowadzić do sytuacji, w której nie może ona dotrzeć do wiadomości osób trzecich w normalnym toku zdarzeń, bez żadnych specjalnych starań z ich strony. A zatem na przedsiębiorcy spoczywa dodatkowy ciężar podjęcia odpowiednich działań organizacyjnych i porządkowych w celu utrzymania danej wiadomości w tajemnicy. Ponadto powinien on poinformować pracownika o poufnym charakterze wiedzy, techniki, urządzenia itp., co jednak nie oznacza, że osoby, które przypadkowo weszły w posiadanie danej informacji, są zwolnione od obowiązku zachowania tajemnicy. Wynika to z faktu, że ustawa nie uzależnia obowiązku przestrzegania tajemnicy przedsiębiorstwa od sposobu uzyskania należycie utajnionej informacji. Konsekwencje niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku zapewnienia poufności informacji lub powiadomienia zainteresowanego pracownika o tym, że przekazana mu wiadomość jest objęta tajemnicą przedsiębiorstwa, obciążają przedsiębiorcę. Decyzja o utajnieniu poszczególnych informacji nie może wynikać tylko ze swobodnego uznania przedsiębiorcy, lecz powinna opierać się na uzasadnionym przypuszczeniu, że dana wiadomość nie była jeszcze publicznie znana, że jej ujawnienie zagrażałoby istotnym interesom przedsiębiorcy oraz że może ona być uważana za poufną w świetle zwyczajów i praktyki danej branży lub zawodu⁷.

⁵ *Ibidem.*

⁶ *Ibidem.*

⁷ *Ibidem.*

Nie każda informacja (wiadomość) technologiczna i handlowa podpada pod pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa. Istnieje różnica między wiadomościami odpowiadającymi treści pojęcia „tajemnica przedsiębiorstwa” a informacjami wchodzącymi w skład powszechnej, aczkolwiek specjalistycznej wiedzy zdobytej przez pracownika w wyniku własnej działalności zawodowej podczas zatrudnienia. Tajemnica przedsiębiorstwa jest chroniona z mocy ustawy przez cały okres zatrudnienia oraz w ciągu 3 lat od jego ustania, chyba że umowa stanowi inaczej lub ustał stan tajemnicy. Natomiast wiedza, doświadczenia i umiejętności zdobyte przez pracownika podczas zatrudnienia nie korzystają z ustawowej ochrony na rzecz przedsiębiorstwa, chociaż – ze względu na zasadę swobody umów – należy dopuścić możliwość zawarcia przez strony (pracodawcę i pracownika) porozumienia zawierającego klauzulę ograniczającą posługiwanie się tą wiedzą w celach konkurencyjnych po ustaniu zatrudnienia. Granica między wiadomościami objętymi pojęciem tajemnicy przedsiębiorstwa a pojęciem powszechnej, aczkolwiek specjalistycznej wiedzy, niewątpliwie jest nieostra⁸.

Przykład:

Pracownik przy produkcji i sprzedaży wosku adhezyjnego w ramach własnej działalności gospodarczej wykorzystał nieujawnione do publicznej wiadomości informacje technologiczne i handlowe zdobyte w czasie pracy. Informacje te nie stanowiły jednak tajemnicy przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ust. 4 ZNKU. Były składnikiem powszechnej, aczkolwiek specjalistycznej wiedzy, ale nie tajemnicy przedsiębiorstwa, wobec której pracodawca nie ma żadnych ustawowych uprawnień. Były pracodawca nie wykazał przed sądem w drodze udowodnienia określonych faktów (udowodnienia podjęcia niezbędnych działań w celu zachowania poufności informacji), że te informacje objęte były tajemnicą przedsiębiorstwa. Nie podjął także niezbędnych działań w celu zapewnienia im poufności⁹.

Prowadzenie działalności konkurencyjnej (art. 101¹ i art. 101² KP) to co innego niż ujawnienie informacji szczególnie ważnych dla pracodawcy, które bliższe jest naruszeniu zakazu rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa (art. 11 ZNKU)¹⁰.

Zwolnienie byłych pracowników z zakazu konkurencji nie jest równoznaczne z godzeniem się przez byłego pracodawcę na ujawnienie (upowszechnienie) tych informacji przez pracowników lub na uczynienie z nich dowolnego użytku, zwłaszcza sprzecznego z interesem pracodawcy. Także po rozwiązaniu stosunków pracy byli pracownicy zobowiązani są do zachowania w tajemnicy

⁸ *Ibidem.*

⁹ *Ibidem.*

¹⁰ Zob. wyrok SN z 25.1.2007 r., I PK 207/06, MoPr Nr 10/2007, poz. 537, por. wyrok SN z 26.1.2005 r., II PK 193/04, OSNP Nr 24/2005, poz. 392.

posiadanych informacji i powstrzymywania się od działań lub zachowań, które godziłyby w interesy byłego pracodawcy. Działanie polegające na przekazaniu, ujawnieniu lub wykorzystaniu cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, jeżeli zagraża interesom przedsiębiorcy lub narusza te interesy, jest czynem nieuczciwej konkurencji. Zgodnie bowiem z art. 11 ZNKU czynem nieuczciwej konkurencji jest przekazanie, ujawnienie lub wykorzystanie cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa albo ich nabycie od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy (ust. 1). Przepis ten stosuje się również do osoby, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego – przez okres 3 lat od jego ustania, chyba że umowa stanowi inaczej albo ustał stan tajemnicy (ust. 2). Jak wynika z przytoczonych przepisów, ujawnienie do wiadomości publicznej informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa powoduje ustanie stanu tajemnicy. Podaniem do wiadomości publicznej nie jest jednak ujawnienie tych informacji własnym pracownikom, w czasie gdy byli zatrudnieni, ani zwolnienie ich z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia. Zwolnienie z zakazu konkurencji dotyczy jedynie uchylenia zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, nie oznacza natomiast przyzwolenia pracodawcy na ujawnianie tajemnic przedsiębiorstwa. Z przytoczonej regulacji wynika również obowiązek wszystkich pracowników, którzy mieli dostęp do informacji posiadających istotną wartość gospodarczą dla przedsiębiorcy będącego pracodawcą, zachowania w tajemnicy szczególnie ważnych informacji ujawnionych im przez pracodawcę w czasie zatrudnienia, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 11 ZNKU. Chociaż obowiązek ten wynika nie z Kodeksu pracy, ale z ZNKU, nie sposób go zanegować nawet w przypadku zwolnienia przez pracodawcę innych pracowników z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej. **Zwolnienia z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej nie można utożsamiać z uchyleniem przez pracodawcę ustawowego zakazu ujawniania (upowszechniania) tajemnicy przedsiębiorstwa¹¹.**

Przykład:

Pracodawca prowadził działalność w zakresie hurtowego i detalicznego handlu wyrobami hutniczymi i zawarł umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z tymi umowami pracownicy zobowiązali się nie prowadzić w ciągu roku od ustania stosunku pracy działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy. Za działalność konkurencyjną strony uznały prowadzenie przedsiębiorstwa we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej, pozostawanie w stosunku pracy z podmiotem prowadzącą

¹¹ Z uzasadnienia wyroku SN z 25.1.2007 r., I PK 207/06, MoPr Nr 10/2007, poz. 537.

cym działalność zbliżoną do działalności pracodawcy, występowanie w charakterze agenta, pełnomocnika, członka zarządu, członka rady nadzorczej, członka komisji rewizyjnej bądź prokurenta podmiotów konkurencyjnych, a ponadto zatrudnienie w jakiegokolwiek formie lub współpracę ze spółkami Y S.A. w T. i Z. w C., a także w podmiotach, w których spółki te oraz ich udziałowcy i pracownicy posiadają udziały, akcje lub są ich właścicielami. Ponadto pracownicy zobowiązali się nie świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie na rzecz jakiegokolwiek podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Umowy o zakazie konkurencji określały również wysokość odszkodowania należnego pracownikom przez okres jego trwania oraz wysokość kary umownej należnej pracodawcy za naruszenie zakazu konkurencji. Byli pracownicy zawarli jednak umowę spółki jawnej o nazwie XYZ, której przedmiot działalności stanowić miała sprzedaż hurtowa metali, sprzedaż hurtowa pozostałych półproduktów i pozostała sprzedaż hurtowa wyspecjalizowana. Spółka jawna XYZ rozpoczęła działalność następnego dnia po ustaniu stosunków pracy pracowników. W ramach prowadzonej działalności pracownicy dokonywali transakcji handlowych, m.in. z dotychczasowymi klientami byłego pracodawcy. W ocenie sądu pracownicy dopuścili się złamania obowiązującego ich zakazu konkurencji. Działalnością konkurencyjną było założenie spółki jawnej i podjęcie działalności gospodarczej w tej formie prawnej na tym samym rynku. Gdyby nawet przyjąć, że umowa o zakazie konkurencji nie wymieniała dosłownie uczestnictwa w spółce jawnej prowadzącej działalność konkurencyjną jako objętego zakazem konkurencji, to na mocy art. 65 § 2 KC w zawartych umowach o zakazie konkurencji należało badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy. Niewątpliwie celem tych umów było zakazanie prowadzenia jakiegokolwiek działalności konkurencyjnej, w jakiegokolwiek formie, w okresie roku po ustaniu stosunku pracy, za odpowiednim odszkodowaniem. Sąd zwrócił uwagę, że chociaż formalnie działalność gospodarczą prowadzi spółka jawna, to z uwagi na jej osobowy charakter faktyczne czynności podejmują w niej jej wspólnicy. Fakt, iż wszyscy handlowcy mieli dostęp do tych samych informacji, nie świadczy o tym, że zostały one udostępnione tak szerokiemu kręgowi osób, że stały się przez to publicznie znane. Ponadto zawarcie z pozostałymi pracownikami porozumienia o rozwiązaniu umów o zakazie konkurencji nie może świadczyć o ujawnieniu (upowszechnieniu) tajemnic handlowych powódki. Zwolnienia z zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej nie można utożsamiać z uchYLENIEM przez pracodawcę ustawowego zakazu ujawniania (upowszechniania) tajemnicy przedsiębiorstwa¹².

¹² Ibidem.

Konieczne jest wyraźne rozróżnienie między regulacjami dotyczącymi ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa, objętej ZNKU, oraz klauzuli konkurencyjnej (art. 101² KP). Odpowiedzialność z tytułu naruszenia klauzuli konkurencyjnej wynika z zawartej między stronami pisemnej umowy, podczas gdy odpowiedzialność z tytułu popełnienia czynu nieuczciwej konkurencji, polegającego na rozpowszechnianiu, przekazywaniu czy wykorzystaniu cudzych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, wynika z samej ustawy, bez potrzeby zawierania dodatkowych umów w tym zakresie¹³. Podmiotami obowiązwanymi do zaniechania określonych zachowań w obu przypadkach mogą być byli pracownicy. Okresu obowiązywania klauzuli konkurencyjnej ustawodawca nie określił, wymagając jedynie, aby strony zawarły taką umowę jako terminową, natomiast odpowiedzialność z tytułu popełnienia czynu określonego w art. 11 ZNKU powstaje – co do zasady – w razie jego dokonania w okresie 3 lat od daty ustania umowy o pracę¹⁴.

Pomiędzy zakresami zastosowania obu powyższych podstaw odpowiedzialności zachodzi **stosunek krzyżowania**¹⁵, tzn. w jednakowym stanie faktycznym oraz przy zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy możliwe będą takie sytuacje faktyczne, w których pracodawca będzie mógł pociągnąć byłego pracownika do odpowiedzialności na podstawie regulacji ZNKU albo art. 101² KP. Wreszcie możliwe będą sytuacje, w których pracodawca powinien zdecydować o rodzaju wszczętego postępowania. Te ostatnie sprowadzają się do takich działań byłego pracownika, który – mimo zawarcia klauzuli konkurencyjnej – prowadzi działalność konkurencyjną wobec byłego pracodawcy, wykorzystując w tym celu jego poufne informacje, stanowiące jednocześnie tajemnicę przedsiębiorstwa (np. oferując konkurencyjne towary klientom byłego pracodawcy). Naruszeniem zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nienaruszającym jednak przepisu art. 11 ZNKU, będzie taka sytuacja, w której były pracownik – mimo zawarcia stosownej umowy wymaganej w art. 101² KP – uczestniczyć będzie w działalności podmiotu konkurencyjnego, przy czym jego działanie nie będzie polegało na wykorzystywaniu tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy. Z sytuacją, w której pracodawca będzie mógł żądać pociągnięcia byłego pracownika do odpowiedzialności wyłącznie na podstawie art. 11 ust. 1 ZNKU, będziemy mieli do czynienia we wszystkich przypadkach, w których ten ostatni nie będzie wykonywał działalności konkurencyjnej w rozumieniu art. 101² KP (tzn. prowadził w tym zakresie działalność gospodarczej

¹³ T. Kuczyński, Wybrane zagadnienia regulacji prawnej konkurencji w stosunkach pracy, PiZS Nr 5/1997.

¹⁴ Z uzasadnienia wyroku SN z 26.1.2005 r., II PK 193/04, OSNAPiUS Nr 24/2005, poz. 392.

¹⁵ B. Cudowski, Zakaz konkurencji PiZS Nr 1/1997, s. 25–26.

na własny rachunek, współuczestniczył w prowadzeniu takiej działalności ani też podejmował zatrudnienia w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną), ale dopuścił się rozpowszechnienia tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy, zagrażając tym jego interesom¹⁶.

Porozumienie, w którym strony powtarzają zakaz rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa, określony w art. 11 ZNKU, bez ustalenia dla pracownika odszkodowania z tego tytułu, nie jest umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² KP)¹⁷.

Przykład:

Pracownik był zatrudniony jako kierownik działu sprzętu sportowego. Jego podstawowe obowiązki stanowiła dbałość o zachowanie należytego porządku w sklepie pracodawcy oraz organizowanie prawidłowej ekspozycji sprzedawanych artykułów. Zgodnie z § 8 w czasie trwania umowy o pracę z pozwanym, a także w ciągu 3 lat od dnia jej rozwiązania lub wygaśnięcia pracownik zobowiązuje się do zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji programowych, technicznych, technologicznych, handlowych i organizacyjnych pracodawcy (zwanymi tajemnicą przedsiębiorstwa). Ponadto jakiegokolwiek wykorzystywanie, zbywanie albo oferowanie zbycia tajemnicy przedsiębiorstwa w świetle wspomnianego postanowienia dopuszczalne było jedynie za uprzednim, pisemnym zezwoleniem pracodawcy. Umowa z pozwanym uległa rozwiązaniu 31 lipca. Od września pracownik pracował w firmie X, która zajmuje się importem sprzętu sportowego. U nowego pracodawcy wykorzystywał wiedzę zdobytą u poprzedniego pracodawcy, dotyczącą między innymi naciągania rakiet tenisowych oraz montowania wiązań do nart (zdaniem sądu informacje dotyczące tego typu czynności są na tyle dostępne, że osoby uprawiające daną dyscyplinę sportu nie mają większych problemów z ich wykonaniem). Jego umowa o pracę nie zawierała elementów umowy (klauzuli) o zakazie konkurencji. W umowie zamieszczono natomiast postanowienie dotyczące wyłącznie zakazu rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa. Treść tego postanowienia jest zbieżna z art. 11 ustawy o ZNKU. Zbieżność tego rodzaju występuje również w przedmiocie określenia w umowie o pracę okresu, przez jaki na pracowniku obowiązek ten ciąży (3 lata – art. 11 ust. 2 ZNKU), oraz w braku wprowadzenia dla pracownika odszkodowania z tego tytułu. A zatem działalność konkurencyjna nie musi oznaczać automatycznego naruszenia wskazanego w umowie zakazu rozpowszechniania tajemnicy przedsiębiorstwa. W ocenie sądu pracownik powód nie był związany klauzulą konkurencyjną w rozumieniu art. 101² KP¹⁸.

¹⁶ Z uzasadnienia wyroku SN z 26.1.2005 r., II PK 193/04, OSNAPiUS Nr 24/2005, poz. 392.

¹⁷ Zob. wyrok SN z 26.1.2005 r., II PK 193/04, OSNAPiUS Nr 24/2005, poz. 392.

¹⁸ Z uzasadnienia wyroku *ibidem*.

Cechą każdego stosunku pracy jest istnienie swoiście rozumianej lojalności, która nie wyraża się tylko w obowiązku realizacji ustawowych i umownych obowiązków, ale również w nieujawnianiu przez pracownika informacji związanych z wykonywaną pracą czy działalnością prowadzoną przez pracodawcę, przy czym nie musi się to od razu wiązać z zakazem podejmowania działalności konkurencyjnej. Możliwa jest bowiem sytuacja, w której pracownik podejmuje zatrudnienie u nowego pracodawcy, będącego konkurentem dotychczasowego i wykonując swoje obowiązki, nie będzie rozpowszechniał informacji (objętych tajemnicą), o których powziął wiadomość w trakcie wykonywania dotychczasowego zatrudnienia¹⁹.

1.2. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej przy braku umowy o zakazie konkurencji. Obowiązek pracownika dbania o dobro zakładu pracy

Podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4, art. 45 KP) zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji (art. 101¹ § 1 KP), jak **i wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły**²⁰. Pracownik ma bowiem ogólny obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP) i zachowania naruszające ten obowiązek, w tym zwłaszcza powodujące szkodę, narażające na jej powstanie lub powodujące dla pracodawcy inne niekorzystne skutki, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę, bez względu na to, czy strony zawarły umowę o zakazie konkurencji²¹. Należy zauważyć, że SN – inaczej niż większość doktryny prawa pracy²² – uznał, iż jest związek zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej z ogólnym obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy.

Wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym środkiem rozwiązywania umów o pracę i jest między innymi uzasadnione wtedy, gdy od pracodawcy, z uwagi na naruszenie lub zagrożenie jego interesów, nie można oczekiwać, by pozostawał w stosunku pracy z danym pracownikiem. W myśl art. 100 § 2 pkt 4 pracownik ma obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mie-

¹⁹ Zob. wyrok SN z 18.1.2005 r., II PK 126/04, OSG Nr 4/2004, poz. 64.

²⁰ Zob. wyrok SN z 1.7.1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS Nr 15/1999, poz. 480.

²¹ Por. wyrok SN z 9.2.2006 r., II PK 160/05, OSNAPiUS Nr 1–2/2007, poz. 4, s. 10; wyrok z 25.8.1998 r., I PKN 265/98, OSNAPiUS Nr 18/1999, poz. 574; wyrok z 28.4.1997 r., I PKN 118/97, OSNAPiUS Nr 7/1998, poz. 206; wyrok z 5.9.1997 r., I PKN 223/97, OSNAPiUS Nr 11/1998, poz. 327.

²² Por. *J. Stencel*, Zakaz konkurencji w prawie pracy, Warszawa 2001, s. 126–127.