

Mariusz Piotrowski

Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, Wydział Ekonomii, Katedra Pracy
i Polityki Społecznej
kancelaria@piotrowski-wspolnicy.pl

ZAKAZ KONKURENCJI PO USTANIU STOSUNKU PRACY – ZASADNICZE KWESTIE W ŚWIEŹLE ORZECZNICTWA I POGLĄDÓW DOKTRYNY

Streszczenie: Interpretacja i stosowanie przepisów o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia wywołują liczne wątpliwości i kontrowersje. Problematyka ta jest przedmiotem wielu wypowiedzi nauki oraz sądownictwa. Do zasadniczych kwestii wywołujących dyskusje należą: rozumienie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Należy się opowiedzieć za poglądem, że ochrona przed szkodliwymi zachowaniami konkurencyjnymi pracownika powinna dotyczyć nie tylko tych pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą, ale również innych. Pracodawcy ci powinni jednak precyzyjnie komunikować pracownikom te sfery działalności oraz informacje, co do których zasady niekonkurowania powinny się odnosić.

Słowa kluczowe: pracowniczy zakaz konkurencji, umowa o zakazie konkurencji, szczególnie ważne informacje pracodawcy, ustanie zakazu konkurencji, ustanie umowy o zakazie konkurencji.

Klasyfikacja JEL: K 19, K 22, K 31.

NON-COMPETITION AFTER THE TERMINATION OF EMPLOYMENT – KEY ISSUES IN THE LIGHT OF CASE LAW AND LEGAL PRINCIPLES

Abstract: The interpretation and application of non-competition after the termination of employment has caused many doubts and controversies. This matter has been addressed by many researchers as well as the courts. The fundamental issues that are debated are how to understand competitive activity against an employer

and how to define particularly important information, the disclosure of which could cause harm to the employer. It seems reasonable to argue that protection against an employee's harmful competitive conduct should apply not only to those employers who conduct economic activity, but also to others. These employers, however, should clearly communicate to their employees the spheres of activity and the information to which such non-competitive rules should apply.

Keywords: employees, non-competition, non-competition agreement, particularly important information of employers, termination of non-competition, termination of non-competition agreement.

Wstęp

Regulacje prawne dotyczące zakazu konkurencji skierowanego do pracowników pojawiły się współcześnie w kodeksie pracy [k.p.] w roku 1996. Nie jest to jednak pierwsza regulacja tych spraw w polskim prawie pracy. Dość podobne w treści rozwiązania były bowiem zawarte w Rozporządzeniu Prezydenta RP z dnia 16 marca 1928 r. (art. 9 i 10).

Kodeks pracy wspomina o dwóch zakazach konkurencji – w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu. I to właśnie ten drugi rodzaj zakazu konkurencji budzi najczęściej wątpliwości i kontrowersji; wywołał obfite orzecznictwo sądowe i liczne wypowiedzi doktryny, także publicystyczne. Dlatego też ten właśnie rodzaj zakazu konkurencji będzie przedmiotem analiz w niniejszym opracowaniu.

1. Zasadnicze problemy podnoszone w związku ze stosowaniem przepisów prawa regulujących umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Skala wątpliwości i kontrowersji powstających na tle wykładni i stosowania przepisów prawa kształtujących instytucję prawną umowy o zakazie konkurencji¹ po ustaniu zatrudnienia jest zaskakująco duża jak na regulację prawną obejmującą łącznie siedem przepisów (wchodzących w skład czterech artykułów). Być może lakoniczność tej regulacji i brak definicji legalnych lub odwołań do innych instytucji prawnych jest jedną z głównych przyczyn tego

¹ Określenie „zakaz konkurencji” to w gruncie rzeczy skrót myślowy. Nie chodzi tu o jednostronny nakaz pracodawcy, ale o zobowiązanie się pracownika do nieczynienia.

stanu rzeczy. Lektura wypowiedzi doktryny i orzecznictwa pozwala ustalić specyfikację problemów rozważanych na gruncie stosowania omawianych tu przepisów. W niniejszym opracowaniu zostaną poruszone tylko niektóre z tych kontrowersyjnych kwestii, ale o kluczowym znaczeniu:

- 1) sposób rozumienia działalności konkurencyjnej,
- 2) sposób rozumienia szczególnie ważnych informacji pracodawcy, dostęp do których pozwala objąć pracowników umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy,
- 3) ustanie zakazu konkurencji a ustanie umowy o zakazie konkurencji.

2. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako umowa indywidualnego prawa pracy

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tak zresztą jak umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, to umowy indywidualnego prawa pracy². Trzeba bowiem przyjąć, że w indywidualnym prawie pracy, oprócz umów o pracę różnego rodzaju i umów zmieniających lub rozwiązujących umowy o pracę (tzw. porozumień zmieniających i porozumień rozwiązujących), są uregulowane w indywidualnym prawie pracy inne jeszcze umowy, które mogą być zawierane jedynie między pracodawcą i pracownikiem (np. umowa o pomocy pracodawcy w podnoszeniu kwalifikacji – art. 103⁴ § 1 k.p. czy umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników – art. 125 § 1 k.p.).

Wyróżnienie kategorii umów indywidualnego prawa pracy jest potrzebne choćby ze względu na zakres odniesienia do tych umów instytucji kodeksu cywilnego (art. 300 k.p.), a także ze względu na ustalenie właściwości sądów rozstrzygających spory powstające na tle takich umów (w tym kwestię zdolności sądowej, w takich sprawach, po stronie pracodawcy). Przez umowy indywidualnego prawa pracy będzie się więc tu rozumieć umowy nazwane, uregulowane przepisami prawa pracy (zawierane między pracodawcami i pracownikami), których celem jest uregulowanie takich obowiązków czy uprawnień stron stosunku pracy, które nie są objęte ramami umów o pracę lub innych aktów kreujących stosunek pracy.

Do umów tego rodzaju w zakresie nieuregulowanym prawem pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, o ile nie pozostają one

² Należy podkreślić, że także w zbiorowym prawie pracy przewidziane są umowy, zwane układami lub porozumieniami, jednak o zupełnie innym charakterze prawnym niż umowy tu omawiane.

w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Jest to doniosłe przy rozstrzyganiu wielu kwestii dotyczących tego rodzaju umów, a wyraźnie nieuregulowanych w prawie pracy. Dlatego nie można się zgodzić z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 września 2009 roku, że „nie można zasadnie przyjmować, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową z zakresu prawa pracy”. Sąd Najwyższy wypowiedź tę sformułował w kontekście zasady uprzywilejowania pracownika (art. 18 § 1 k.p.), stwierdzając, że nie odpowiada prawu teza, że wszelkie postanowienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, mniej korzystne dla pracownika, niż zapewnia kodeks pracy, są z mocy samego prawa nieważne. Trzeba jednak zwrócić uwagę na to, że przepis art. 18 § 1 k.p. mówi o umowach o pracę oraz innych aktach prawnych kreujących stosunek pracy. Umowa, o której tu mowa, nie kreuje stosunku pracy, a więc zasada wskazana w art. 18 § 1 k.p. nie może się siłą rzeczy do niej odnosić. Nie podważa to jednak tezy tu przyjętej, że umowa o zakazie konkurencji jest umową indywidualnego prawa pracy. W każdym razie nie sposób uznać, że jest to umowa prawa cywilnego, jak tego chcą niektórzy przedstawiciele doktryny [Prątczyńska 2010, s. 629]. Zresztą w innych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził z kolei, że klauzula konkurencyjna, pomimo że jest zawarta w umowie o pracę, musi być traktowana jako umowa odrębna od umowy o pracę [Wyrok SN z dnia 28 kwietnia 2009; Wyrok SN z dnia 10 października 2002]. Tak też uważają niektórzy przedstawiciele doktryny [Kryczka 2012, s. 15].

3. Pojęcie zachowań konkurencyjnych wobec pracodawcy

Przepis art. 101¹ § 1 k.p. określający specyfikację zachowań konkurencyjnych pracownika wobec pracodawcy jest wspólny dla obu zakazów konkurencji (w trakcie trwania stosunku pracy i po ustaniu stosunku pracy). Wyliczenie to jest dwuelementowe:

- 1) prowadzenie działalności konkurencyjnej,
- 2) świadczenie pracy na rzecz konkurenta pracodawcy.

Jednakże taka istotna kwestia, jaką jest rozumienie działalności konkurencyjnej, nie została zdefiniowana. W tym zakresie są prezentowane dwa rodzaje poglądów:

- 1) rozumienie węższe, z którego wynika, że konkurencyjna działalność może dotyczyć jedynie pracodawców, którzy prowadzą działalność gospodarczą (przedsiębiorców),

- 2) rozumienie szersze, z którego wynika, że działalność konkurencyjna może być niebezpieczna także dla tych pracodawców, którzy nie prowadzą działalności gospodarczej w postaci przedsiębiorstwa.

Dominują jednak poglądy tego rodzaju, że konkurentów mogą mieć nie tylko przedsiębiorcy, ale również pracodawcy, którzy nie są przedsiębiorcami [Raczkowski 2011, s. 24 i 25].

Prawo pracy reguluje stosunki prawne między pracodawcą a pracownikiem. Są to relacje o charakterze wewnątrzorganizacyjnym i nie dotyczą obrotu cywilnego. Siłą rzeczy określony podmiot, jako pracodawca, nie może (w relacjach ze swoimi pracownikami) odczuwać potrzeby ochrony przed działaniami konkurencyjnymi. Problemy konkurowania podmiot ten może odczuwać dopiero w relacjach z innymi podmiotami. Termin „konkurencja” wywodzi się od łacińskiego *concurere* (biec razem) [Kopaliński 1994, s. 485]. Był to termin sportowy oznaczający rywalizację (wyścig). Jeżeli mówić o konkurowaniu określonych podmiotów, to siłą rzeczy pojawia się problem, w czym te podmioty konkurują i o co rywalizują. Rywalizacja ta musi bowiem (w zamierzeniu) prowadzić do „wyprzedzania” innych podmiotów w dążeniu do określonego celu [Wyrok SA w Gdańsku z dnia 11 października 2012]³. Rywalizować można o kontrahentów (odbiorców, dostawców) lub o określone dobra (dotacje, granty, nagrody, pożyczki, kredyty, nabycie ruchomości czy nieruchomości).

Przedsiębiorcy najczęściej rywalizują o klientów (nabywców), a czasami o dostęp do zaopatrzenia w określone dobra. Siłą rzeczy rywalizują też w zakresie sposobów osiągnięcia celów (w metodach reklamy, innych działań marketingowych, w technologii i recepturach, w optymalizacji kosztów wytwarzania tych samych dóbr co inni przedsiębiorcy itp.). Nie można więc wykluczyć rywalizacji między podmiotami, które nie są przedsiębiorcami. Pojawia się np. problem rywalizowania zakładów opieki zdrowotnej o pacjentów czy o dofinansowanie ze środków publicznych [Wyrok SN z dnia 24 września 2003]. Można sobie wyobrazić rywalizację fundacji lub stowarzyszeń o dotacje, granty, zlecenie im do wykonania zadań publicznych itp. Trzeba więc przyjąć tezę o tym, że konkurują ze sobą podmioty, które chcą wyprzedzić inne podmioty w staraniach o określone dobra lub korzyści. Rywalizacja tego rodzaju nie musi się ograniczać tylko do przedsiębiorców. Jednakże wysoce wątpliwy jest pogląd Sądu Najwyższego, z którego wynika, że zakaz działalności konkurencyjnej może się odnosić nie tylko do przedmiotu działalności faktycznie prowadzonej, ale również do działalności

³ Stwierdzono tam, że „termin konkurencja oznacza rywalizację, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu”.

zaplanowanej [Wyrok SN z dnia 24 października 2006]. Działalność zaplanowana to jest pewna niewiadoma i trudno na podstawie prognoz i zamiarów kształtować precyzyjnie obowiązki stron umowy.

Jeżeli jakaś jednostka dąży do zawarcia umowy z inną jednostką lub do osiągnięcia dóbr bądź korzyści od innej jednostki, to siłą rzeczy podstawą tych relacji musi być zdolność cywilnoprawna (czynna i bierna). Prawo pracy nie wymaga od pracodawców posiadania zdolności cywilnoprawnej (art. 3 k.p.). Spora część pracodawców nie posiada więc zdolności cywilnoprawnej (np. zakłady i jednostki budżetowe, spółki cywilne, oddziały osób prawnych). Z kolei z przepisów o niekonkurowaniu wobec pracodawcy mogą korzystać wszyscy pracodawcy, nawet ci, którzy nie mogą samodzielnie występować w obrocie cywilnoprawnym. Powstaje tu więc pewien dysonans. Na przykład oddział spółki kapitałowej może być odrębnym od spółki pracodawcą, lecz nie występuje samodzielnie w obrocie cywilnym i nie rywalizuje z innymi podmiotami, gdyż w tym zakresie występuje spółka kapitałowa, której oddział jest częścią. Jednakże w relacjach z pracownikami to oddział spółki będzie zawierał umowy o zakazie konkurencji. Tym samym taki wewnętrzny pracodawca, w relacjach z pracownikami, zabezpiecza interesy nie tyle swoje wyłącznie, ile również spółki, której jest częścią. Stwarza to jednak problem do rozstrzygnięcia, czy odszkodowania od byłego pracownika ma dochodzić zawsze pracodawca (który był i jest stroną umowy o zakazie konkurencji) i to przed sądem pracy, czy też tych roszczeń może dochodzić tylko podmiot prawa cywilnego (i wówczas przed sądem cywilnym), nawet wtedy, gdy nie jest stroną tej umowy. Są głosy opowiadające się za tym drugim wariantem [Prątczyńska 2010, s. 630]⁴. Wydaje się jednak, że spory tego rodzaju powinny być rozstrzygane przez sądy pracy, choć na podstawie przepisów zarówno prawa pracy, jak i prawa cywilnego. Wówczas trzeba by przyjąć, że pozew w tej sprawie mógłby wystosować pracodawca.

4. Szczególnie ważne informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę

Z art. 101² § 1 k.p. wyraźnie wynika, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w przeciwieństwie do umowy o zakazie konkurencji

⁴ Autorka ta zauważa, że „pomimo że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest przez podmioty prawa pracy, to wykonywana jest już przez podmioty prawa cywilnego”.

w czasie trwania stosunku pracy, ma być zawierana z pracownikami, którzy mają dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Różnica w podejściu prawodawcy do obu umów jest widoczna. Pojawia się jednak pytanie o konsekwencje tego stanu rzeczy. Można w tym zakresie wyróżnić dwa podejścia.

Pierwsze polegałoby na tym, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być zawierana z każdym pracownikiem, ale tylko z tymi pracownikami, którzy mają dostęp do szczególnie ważnych informacji. To sprawiałoby, że trzeba by przyjąć obiektywny sposób rozumienia pojęcia „szczególnie ważnych informacji”. Drugie podejście opierałoby się na tezie, że to pracodawca decyduje o tym, kto u niego ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, a więc że taka umowa może być zawarta teoretycznie z każdym pracownikiem. Byłaby to wersja rozumienia „szczególnie ważnych informacji”, subiektywna.

W kilku orzeczeniach Sąd Najwyższy opowiedział się za subiektywnym rozumieniem terminu „szczególnie ważne informacje” [Wyrok SN z dnia 4 lutego 2008⁵; Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2006⁶]. Użycie zwrotu „szczególnie ważne informacje” sugeruje, że chodzi o wyspecjalizowaną co do ważności grupę informacji. Ich ujawnienie może pracodawcę narazić na szkodę. Jak widać, nie chodzi wyłącznie o jakąś znaczną szkodę, ale o każdą szkodę. Nadto chodzi nie tylko o stratę, ale też o utratę korzyści. Dalej, siłą rzeczy, szkoda pracodawcy byłaby połączona zazwyczaj z korzyścią dla konkurenta, związaną z wykorzystaniem owych szczególnie ważnych informacji. Rzecz jasna pracownik nie ma obowiązku, ani najczęściej podstaw, do oceny, czy dana informacja jest szczególnie ważna dla pracodawcy. Trzeba więc uznać, że pracodawca ma obowiązek wskazać pracownikowi, które informacje – do których pracownik ma dostęp – są szczególnie ważne. Przy tym nie może tu raczej chodzić o tzw. informacje niejawne, których poszanowanie nakazuje Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejasnych. Nie może tu też chodzić o dane osobowe, które również są chronione w trybie ustawowym [Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997]. Podobnie nie może tu chodzić o takie informacje, które są chronione przez prawo o własności przemysłowej [Ustawa z dnia 30 czerwca 2000].

⁵ W którym Sąd Najwyższy stwierdził, że „warunki określające przedmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy”.

⁶ W którym Sąd Najwyższy stwierdził, że „umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być uznana za nieważną z tej przyczyny, że w ocenie pracownika nie miał on dostępu do szczególnie ważnych informacji”.

Chodzić więc musi o informacje, które nie są chronione przez ustawę na zasadzie przepisów działających *erga omnes*, ale o informacje, które trzeba chronić poprzez działania samego pracodawcy. Taki status mają z pewnością tajemnice przedsiębiorcy, o których mowa w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji [Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993], gdzie przedsiębiorca – aby skorzystać z ochrony prawnej, musi podjąć niezbędne działania, by określone informacje zachować w poufności. Ponieważ, jak ustalono, konkurentów może mieć pracodawca nawet wówczas, gdy nie prowadzi działalności gospodarczej, stąd trzeba przyjąć, że szczególnie ważne informacje pracodawcy nie muszą się pokrywać z tajemnicami przedsiębiorcy [Wyrok SN z dnia 23 czerwca 2010]. Tym bardziej więc jest istotne to, aby pracodawca wskazał pracownikom, które informacje są dla niego szczególnie ważne – i w tym zakresie ma on dużą swobodę.

5. Ustanie zakazu konkurencji i ustanie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

5.1. Istota umowy o zakazie konkurencji

Umowa tu analizowana ma charakter obustronnie zobowiązujący, gdyż obie strony zobowiązują się do świadczenia. Pracownik zobowiązuje się, że przez określony czas będzie się powstrzymywał od określonych zajęć, a pracodawca zobowiązuje się do wypłaty odszkodowania. Występowanie odszkodowania uzasadnia tezę, że powstrzymywanie się od zajęć konkurencyjnych przez pracownika po ustaniu stosunku pracy z poprzednim pracodawcą jest dla niego szkodliwe, gdyż nie pozwala mu na podjęcie się zajęć, w których wykonywaniu jest zapewne sprawny, co stanowi o jego atrakcyjności na rynku pracy i usług. Szkoda, jakiej doznaje pracownik, prawdopodobnie polega na utracie korzyści (mniejszych przychodach, niż można by je osiągnąć). Samo odszkodowanie ma charakter zryczałtowany i nie opiera się na ścisłych obliczeniach wymiaru szkody doznawanej przez pracownika (co byłoby zresztą trudne do wykonania).

Ponieważ odszkodowanie może mieć różną wysokość, nie powinno ulegać wątpliwości, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest umową wzajemną, choć zdarzają się poglądy przeciwne [Prątczyńska 2010, s. 630], a świadczenie ze strony pracownika ma charakter ciągły. Szkoda, jakiej doznaje pracownik w wyniku przestrzegania zakazu, ma charakter

narastający. Z każdym miesiącem brak aktywności w dziedzinie, na której pracownik się najlepiej zna, skutkuje, jak można założyć, mniejszym zarobkiem, niż mógłby pracownik osiągnąć. Gdyby zakaz był bardzo długotrwały, pracownikowi groziłoby trwałe samowylimowanie się z danej branży (lecz takie sytuacje raczej się nie zdarzają).

5.2. Ustanie zakazu konkurencji

Na tle wyżej prezentowanych problemów pojawiła się kwestia możliwości ustania obowiązków stron przed upływem okresu, na jaki umowa była zawarta. Nie budzi wątpliwości, że umowa tego rodzaju może zostać rozwiązana za porozumieniem stron (i to w każdym czasie). Prawdziwe kontrowersje dotyczą możliwości jednostronnego spowodowania ustania zobowiązania i umowy.

W kodeksie pracy wyraźnie odróżnia się umowę o zakazie konkurencji od zakazu konkurencji. Określenie „zakaz” trzeba rozumieć rzecz jasna jako „obowiązek”. Naruszenie zakazu rodzi odpowiedzialność odszkodowawczą pracownika (art. 101¹ § 2 k.p.). Zakaz przestaje obowiązywać w sytuacjach określonych w art. 101² § 2 k.p. Kodeks pracy wypowiada się w sprawie ustania zakazu konkurencji, ale nie wypowiada się co do ustania samej umowy. Kwestia ta stała się przedmiotem licznych wątpliwości i obfitego orzecznictwa sądowego.

Obowiązek pracownika ustaje z dwóch powodów, wskazanych w art. 101² § 2 k.p.:

- 1) gdy ustała przyczyna uzasadniająca zakaz konkurencji,
- 2) gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Ad 1. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest ustanawiany z inicjatywy i w interesie pracodawcy. Pracodawca odczuwa potrzebę takiego zakazu, co określa się mianem „przyczyny uzasadniającej zakaz”. Ustawa jest tu wyjątkowo lakoniczna, nie jest bowiem wyraźnie wskazane, o jakiego rodzaju przyczyny chodzi i na czym miałyby polegać ich ustanie oraz kto i w jaki sposób miałby stwierdzić, że te przyczyny ustały.

Na początek trzeba stwierdzić, że ustawodawca popada tu w błędne koło: zakaz konkurencji ustaje bowiem, gdy nie ma potrzeby stosowania zakazu konkurencji. Takie tłumaczenie niczego nie wyjaśnia. Stąd liczne kontrowersje w doktrynie co do tej kwestii. Przede wszystkim chodzi o to, czy ustanie takich przyczyn powoduje wygaśnięcie zobowiązania pracownika z mocy prawa, czy też niezbędne jest oświadczenie woli pracodawcy (czy

może pracownika również)? Dalej zauważa się, że skoro to pracodawca jest inicjatorem zakazu konkurencji, to być może on właśnie powinien wyłącznie decydować o wygaśnięciu zakazu konkurencji. Jest wówczas dyskusyjne, czy oświadczenie pracodawcy będzie oświadczeniem woli, czy oświadczeniem wiedzy.

Ad 2. Brak wypłaty odszkodowania zwalnia pracownika z obowiązku, ale nasuwa się pytanie, na jak długo, a także inne pytanie, czy np. niewielkie zaległości bądź przekroczenia terminu płatności odszkodowania uzasadniają też o ustaniu zakazu. Na przykład, jeżeli pracodawca nie wypłaca odszkodowania przez dwa miesiące, a następnie podejmuje wypłaty ponownie, to powstaje pytanie, czy zakaz konkurencji ustał definitywnie, czy tylko przejściowo. A jeżeli ten zakaz ustał przejściowo jedynie, to przy jakiego rodzaju zaległościach miałby ustać definitywnie.

Jeżeli przyjąć, że może dojść do wygaśnięcia obowiązku po stronie pracownika (zakazu konkurencji) przy jednoczesnym utrzymaniu obowiązku umowy, to doprowadza to do paradoksalnej sytuacji. Może być bowiem tak, że pracownik nie ma obowiązku powstrzymywania się od działań konkurencyjnych (bo obowiązek ten ustał), ale zarazem przyjmuje się jednak, że umowa nadal wiąże strony, gdyż jeżeli pomimo braku obowiązku pracownik nadal powstrzymuje się od zachowań konkurencyjnych wobec pracodawcy, to nadal ma prawo do otrzymania odszkodowania. Jest to pogląd wysoce kontrowersyjny. Jeżeli pracownik nie ma obowiązku nieczynienia, ale nadal respektuje zakaz, to pojawia się pytanie, na jakiej podstawie prawnej pracownik świadczy owo nieczynienie, skoro nie na podstawie obowiązku płynącego z umowy?

Byłoby to więc dobrowolne, niewynikające z umowy zachowanie pracownika (jest wątpliwe, czy można je wówczas określać mianem świadczenia), nieoparte na jakiejkolwiek prawnej podstawie. Dalej, skoro pracownik nie musi powstrzymywać się od konkurowania, a więc nie musi sobie dalej szkodzić, to czy istnieje społeczno-gospodarcze uzasadnienie wypłacania mu dalej odszkodowania? W takiej sytuacji bowiem dalsze nieczynienie przez pracownika jest w gruncie rzeczy wyrządzaniem sobie szkody w sposób dobrowolny, a wówczas jest wątpliwe roszczenie o odszkodowanie. Koncepcja zachowania przez pracownika prawa do odszkodowania, pomimo braku obowiązku przestrzegania zakazu pierwotnie ustalonego, wydaje się nieprzemyślana i wymaga jeszcze pogłębionych analiz, także przy użyciu pojęć cywilistycznych, co jednak wykraczałoby poza ramy niniejszego opracowania.

5.3. Ustanie umowy przewidującej zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy

W braku wyraźnych uregulowań zawartych w kodeksie pracy, w orzecznictwie i doktrynie akceptuje się w odniesieniu do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy te instytucje prawa cywilnego, które są związane z doprowadzeniem do ustania obowiązywania umowy obustronnie zobowiązującej. W szczególności dopuszcza się takie działania, jak:

- 1) wypowiedzenie umowy z zachowaniem terminu wypowiedzenia ustalonego przez strony,
- 2) wypowiedzenie umowy bez zachowania terminu wypowiedzenia ustalonego przez strony (w szczególności, gdy takiego terminu strony nie określiły),
- 3) odstąpienie od umowy (z zastosowaniem odstępnego czy bez),
- 4) zamieszczenie w umowie warunku rozwiązującego,
- 5) rozwiązanie umowy za porozumieniem stron [Sadlik 2011; 2014, s. 235–239; Roszewska 1999; Lewandowicz-Machnikowska 2012; Kwaśnicki i Korniluk 2012; Zwolińska 2012; Walorska 2012].

Co do zasady należy się zgodzić z takim odesłaniem do instytucji prawa cywilnego, choć w szczegółach niektóre poglądy doktryny i orzecznictwa są mocno dyskusyjne. Jednakże kompleksowo można się odnieść do tych zagadnień dopiero po rozstrzygnięciu zasadniczej kwestii, podniesionej w części 5.2 niniejszego artykułu (charakter prawny umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy), co nie może się jednak zmieścić w ramach niniejszego opracowania.

Zakończenie

W prawie pracy problematyka zakazu konkurencji, a w szczególności zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, to dziedzina rozważań ciągle dynamiczna. Jeżeli chodzi o rozumienie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, to po ustaniu stosunku pracy powstaje kwestia, kto i na podstawie jakich przepisów może dochodzić od pracownika odszkodowania za złamanie tego zakazu. Ponieważ dominuje pogląd, że podstawą jest kodeks cywilny, powstaje problem zdolności sądowej. Część pracodawców bowiem nie ma zdolności cywilnej, choć mogą oni skutecznie zawierać umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Trzeba w związku z tym opowiedzieć się za poglądem, że sprawy tego rodzaju powinny rozpatrywać sądy

pracy na podstawie przepisów prawa pracy i prawa cywilnego, a pozwy mogą wystosować pracodawcy. Dalej należy przyjąć, że konkurować ze sobą mogą nie tylko przedsiębiorcy, ale również pracodawcy niebędący przedsiębiorcami, jeżeli tylko rywalizują oni z innymi podmiotami w osiągnięciu pewnego celu. Trzeba też opowiedzieć się za tym, że pracodawcy muszą określać informacje, których ujawnienie mogłoby ich narazić na szkodę, oraz za tym, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być zawarta wyłącznie z pracownikami, którzy dostęp do takich informacji mieli.

Wreszcie konieczne jest zasygnalizowanie kwestii, która wymaga pogłębionych studiów z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego co do zasadności przyjmowania koncepcji, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może obowiązywać niezależnie od obowiązku powstrzymywania się przez byłego pracownika od takich zachowań.

Bibliografia

Literatura

- Kopaliński, W., 1994, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wiedza Powszechna, Warszawa.
- Kwaśnicki, R.L., Korniluk, M., 2012, *Odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy – aspekty praktyczne*, Monitor Prawniczy, nr 1, s. 51–53.
- Kryczka, S., 2012, *Zakaz konkurencji w stosunkach pracy*, Służba Pracownicza, nr 10, s. 15–21.
- Lewandowicz-Machnikowska, M., 2012, *Umowne prawo odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy*, Monitor Prawa Pracy, nr 11, s. 565–568.
- Prątczyńska, A., 2010, *Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako cywilnoprawna umowa dodatkowa do umowy o pracę*, Monitor Prawa Pracy, nr 12, s. 626–630.
- Raczkowski, M., 2011, *Pojęcie konkurenta pracodawcy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 3, s. 24–27.
- Roszevska, K., 1999, *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 3, s. 22–29.
- Sadlik, R., 2011, *Odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji i inne możliwości jej wcześniejszego rozwiązania*, Monitor Prawa Pracy, nr 1, s. 21–23.
- Sadlik, R., 2014, *Dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia*, Monitor Prawa Pracy, nr 3, s. 135–139.

- Walorska, P., 2012, *Sposoby zakończenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy*, Monitor Prawa Pracy, nr 2, s. 71–76.
- Zwolińska, A., 2012, *Prawo pracodawcy do odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne, nr 11, s. 28–32.

Akty prawne

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. 2014, poz. 1502, z późn. zm.
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, t.j. Dz.U. 2003, nr 153, poz. 1503.
- Ustawa z dnia 29 sierpnia 1997 r. o ochronie danych osobowych, t.j. Dz.U. 2002, nr 101, poz. 926.
- Ustawa z dnia 30 czerwca 2000 r. – Prawo własności przemysłowej, t.j. Dz.U. 2013, poz. 1410.
- Ustawa z dnia 5 sierpnia 2010 r. o ochronie informacji niejawnych, Dz.U. nr 182, poz. 1228.
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz.U. nr 35, poz. 323, z późn. zm.

Orzecznictwo

- Wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 11 października 2012 r., III PPa 18/12, Przegląd Orzecznictwa Sądów Apelacyjnych i Gospodarczych, nr 2, poz. 3.
- Wyrok SN z dnia 10 października 2002 r., I PKN 560/01, System Informacji Prawnej LEX, poz. 460184.
- Wyrok SN, z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2004, nr 18, poz. 316, s. 838.
- Wyrok SN z dnia 24 października 2006 r. I PK 39/06, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2007, nr 19–20, poz. 276.
- Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2008, nr 9–10, poz. 130, s. 378.
- Wyrok SN z dnia 4 lutego 2009 r., II PK 223/08, Lex nr 523521.
- Wyrok SN z dnia 28 kwietnia 2009 r., I PK 208/09, LEX, nr 602203.
- Wyrok SN z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08, Monitor Prawa Pracy 2010, nr 4, s. 198.
- Wyrok SN z dnia 23 czerwca 2010 r., II PK 374/09, Legalis, niepublikowany (wzmianka w Monitorze Prawa Pracy nr 3 z 2014 r., s. 115).