

Zakaz konkurencji w ramach stosunku zatrudnienia

Patryk Radovac

Pracodawca podpisując z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji zabezpiecza się i zyskuje możliwość dochodzenia pełnego odszkodowania za powstałą szkodę. Celem tej regulacji jest przede wszystkim dbałość o interes prowadzonego przedsiębiorstwa i uniemożliwienie podejmowania przez obecnych i byłych pracowników działalności konkurencyjnej wobec aktualnego lub byłego pracodawcy.

Regulacje dotyczące stosunku pracy

Regulacje zawarte w ustawie z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U z 2016, poz. 1666 j.t) (zwaną dalej: Kodeks pracy) nie wprowadzają zakazu konkurencji z mocy ustawy. Do jego ustanowienia, zgodnie z art. 101¹ wymagana jest odrębna umowa, zawarta w czasie trwania stosunku prawnego. Umowa ta może być zawarta jednocześnie z umową o pracę, a w sensie technicznym może być częścią umowy o pracę. Według art. 101³ do zawarcia umowy zakazującej konkurencji wymagana jest forma pisemna pod rygorem nieważności. Wobec tego, w przypadku jej niedochowania umowa nie będzie obowiązywać. Zastrzeżenie formy pisemnej odnosi się także do zmian w umowie zakazującej konkurencji. Orzekł tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 maja 2011 roku w sprawie o sygnaturze I PKN 402/00. Podkreśla to nadzwyczajne znaczenie tych umów i ułatwia precyzyjne odtworzenie woli stron.

Umowa wprowadzająca zakaz konkurencji może być nieodpłatna i w konsekwencji nie wiązać się z obowiązkiem ustanowienia ekwiwalentu pieniężnego dla pracownika z tego tytułu. Strony jednak mogą nadać takiej umowie charakter odpłatny.

Odmowa zawarcia umowy o zakazie konkurencji jako przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy

Odmowa zawarcia umowy o zakazie konkurencji może być przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 września 2003 r. w sprawie o sygnaturze I PK 411/02 stwierdził, że pracownik (w tym konkretnym przypadku lekarz) ma prawo nie zgodzić się na podpisanie umowy zakazującej konkurencji, ale może wtedy liczyć się z uzasadnioną utratą zatrudnienia: „Odmowa podpisania, przez lekarza zatrudnionego w samodzielnym publicznym zakładzie opieki zdrowotnej, umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania

stosunku pracy (art. 101¹ kp.) może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 kp.).” Ocenę zasadności wypowiedzenia przeprowadza się na podstawie warunków przedstawianych w proponowanej umowie o zakazie konkurencji. Jeżeli zawiera ona postanowienia prawnie niedopuszczalne, to odmowa jej zawarcia nie uzasadnia wypowiedzenia stosunku pracy. W tym tonie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 listopada 1997 r. o sygnaturze I PKN 333/97: „Odmowa podpisania przez pracownika umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej nie jest uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli przedstawiony przez pracodawcę projekt tej umowy zawierał postanowienia niezgodne z przepisami Kodeksu pracy.”

Działalność konkurencyjna

Kodeks pracy nie zawiera definicji konkurenta, należy zatem posługiwać się innymi

prawnymi definicjami. Najwłaściwsze wydaje się odniesienie do definicji konkurenta, wynikającej z art. 4 pkt 9 i 11 ustawy z 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. z 2007, poz. 229 j.t.) (zwaną dalej: Ustawą o ochronie konkurencji i konsumentów)¹⁾. Jako konkurenta określa się przedsiębiorcę, który wprowadza lub może wprowadzić albo nabywa lub może nabywać, w tym samym czasie towary będące substytutami na obszarze, na którym planują zbliżone warunki konkurencji. Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 4 lipca 2013 r. w sprawie o sygnaturze III APa 9/13 jako działalność konkurencyjną uznał wszelką działalność, która w obiektywnym rozumieniu mogłaby negatywnie oddziaływać na interesy prowadzone przez pracodawcę. Sąd stwierdził, że może to być

¹⁾ M. Raczkowski, Komentarz do art.1013 Kodeksu pracy, M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka [w:] Kodeks Pracy. Komentarz, 2014



zarówno działalność podstawowa, jak i uboczna. Może to być działalność, która jest faktycznie prowadzona, ale także taka, która może potencjalnie być wykonywana samodzielnie lub niesamodzielnie.

Prowadzenie działalności konkurencyjnej przez pracownika może przybierać formy:

- wykonywania pracy na rzecz innego podmiotu, prowadzącego działalność konkurencyjną na podstawie stosunku pracy lub umowy cywilnoprawnej;
- prowadzenia własnej jednoosobowej działalności gospodarczej, posiadania udziałów lub akcji w spółkach;
- pełnienia funkcji członków organów osób prawnych, ich likwidatorów, syndyków, kuratorów.

Przedstawione wyliczenie ma jedynie charakter przykładowy, nie sposób bowiem wskazać wyczerpująco wszystkich form prowadzenia wobec pracodawcy działalności konkurencyjnej lub współdziałania pracownika z podmiotami prowadzącymi taką działalność. Jednak bez względu na formę prowadzenia, działalność będzie miała charakter konkurencyjny, jeżeli spełnia łącznie dwa warunki: pokrywa się choćby w części z zakresem podstawowej lub ubocznej działalności pracodawcy i narusza interes pracodawcy, lub mu zagraża, przy czym naruszenie lub zagrożenie musi być rzeczywiste.

Umowa o zakazie konkurencji nie może obejmować zakazu prowadzenia przez pracownika aktywności zawodowej, która nie jest działalnością konkurencyjną względem pracodawcy. Niedopuszczalne

Pracownik ma prawo nie zgodzić się na podpisanie umowy zakazującej konkurencji, ale może wtedy liczyć się z uzasadnioną utratą zatrudnienia

jest także wprowadzanie przez pracodawcę całkowitego zakazu dodatkowego zatrudnienia. Orzekł tak Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 2 kwietnia 2008 roku w sprawie o sygnaturze II PK 268/07 stwierdzając, że postanowienie umowy zakazujące pracownikowi podejmowania dodatkowego zatrudnienia niebędącego działalnością konkurencyjną jest nieważne.

Kolejnym elementem, który umowa o zakazie konkurencji powinna określać jest terytorium obowiązywania zakazu. Jeżeli nie zostanie określone, należy domniemywać, że chodzi o obszar działalności pracodawcy. Ponadto dokładnie powinien zostać oznaczony przedmiot zakazu. Skutkiem wadliwego oznaczenia, którekolwiek z tych elementów jest nieważność postanowień ich dotyczących.

Drugim typem umowy zakazującej konkurencji jest umowa zawierana po ustaniu stosunku prawnego, regulowana przez art. 101² Kodeksu pracy. Jest to umowa zawierana pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, który miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zobowiązanie pracownika obejmuje powstrzymanie się

od podejmowania działalności konkurencyjnej względem pracodawcy we wskazanym w umowie okresie, przypadającym po ustaniu stosunku pracy lub po rozwiązaniu umowy cywilnej. Działalność konkurencyjna w tym przypadku jest rozumiana identycznie jak w przypadku umowy, zawieranej na czas trwania stosunku pracy. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 grudnia 2008 r. w sprawie o sygnaturze I PK 97/08 uznał, że zakres zakazu konkurencji powinien być precyzyjnie sformułowany w umowie, aby nie stwarzać wątpliwości jakich dziedzin dotyczy. Pomimo faktu, że umowa ta znajduje zastosowanie wyłącznie po ustaniu stosunku pracy to powinna zostać zawarta w trakcie jego obowiązywania. W przypadku zawarcia takiej umowy po ustaniu stosunku prawnego, zastosowanie do niej będą miały przepisy ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz. U. 1964 poz. 93 j.t)

(zwaną dalej: Kodeks cywilny), nie zaś Kodeksu pracy.

W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. W przeciwieństwie do umowy zakazującej konkurencji w trakcie trwania stosunku prawnego, umowa zakazująca konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest obowiązkowo odpłatna.

Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, jeżeli przyczyny uzasadniające ten zakaz ustały lub, w przypadku gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty odszkodowania. Odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie może być wypłacane w ratach albo w całości. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 grudnia 2001 r. w sprawie o sygnaturze I PKN 742/00 orzekł, że umowa zawierająca nieodpłatny zakaz konkurencji nie jest nieważna, lecz klauzula nieodpłatności zostaje automatycznie zastąpiona przez odszkodowanie gwarantowane przez

Zakaz konkurencji może obejmować okres po ustaniu umowy, jednak za określonym ekwiwalentem oraz przez określony czas

art. 101², czyli wspomniane wcześniej 25%: „Umowa przewidująca nieodpłatny zakaz działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie jest nieważna, lecz klauzula o nieodpłatności zostaje automatycznie zastąpiona przez odszkodowanie gwarantowane w art. 101² § 3 KP.”

Umowa ulega rozwiązaniu z nadejściem umówionego terminu, a także w razie śmierci byłego pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r. w sprawie o sygnaturze I PK 341/03 podkreślił związek zakazu konkurencji z osobą pracownika, stwierdzając, że „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”.

Co prawda Kodeks pracy nie przewiduje możliwości wypowiedzenia umowy, jednakże jest to dopuszczalne na zasadzie wolności umów przewidzianej przez Kodeks cywilny. Sąd Najwyższy potwierdził taką możliwość w wyroku z dnia 22 czerwca 2012 r. w sprawie o sygnaturze I PK 237/11. „Dopuszczalne jest wcześniejsze rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie umowy stron. Przyczyna tego rozwiązania może być sformułowana w sposób ogólny, co nie podlega weryfikacji sądowej”.

Odpowiedzialność za szkodę

Zgodnie z art. 122 Kodeksu pracy, pracownik, który umyślnie wyrządza pracodawcy szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. Umyślnie wyrządzenie szkody zachodzi wtedy, gdy pracownik objął następstwa swojego czynu zamiarem bezpośrednim (pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy) lub ewentualnym (pracownik przewiduje możliwość powstania szkody i godzi się na to).

Jak wskazano powyżej, jeżeli pracownik wyrządza pracodawcy szkodę umyślnie jest obowiązany do jej naprawienia w pełnym zakresie. Oznacza to ponoszenie przez pracownika odpowiedzialności za straty, które pracodawca poniósł, oraz korzyści, które mógłby uzyskać, gdyby szkody nie wyrządzono.

Przesłanką roszczenia odszkodowawczego jest zawinione wyrządzenie przez pracownika szkody pracodawcy, spowodowane normalnymi następstwami naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji. Co ważne, dopuszczalne jest ustanowienie kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji. Będzie ona stanowić formę naprawienia wynikłej szkody.

Z kolei jeżeli pracownik wyrządzi pracodawcy szkodę nieumyślnie, zgodnie z art. 119 Kodeksu pracy odpowiada do wysokości kwoty trzymie-

sięznego wynagrodzenia. Sąd Najwyższy Uchwałą składu 7 sędziów mającą moc zasady prawnej stwierdził, że odszkodowanie, ustala się na podstawie zarobków pracownika z daty wyrządzenia szkody.

Zakaz konkurencji w umowach cywilnoprawnych

W odniesieniu do umów o świadczenie usług, do których stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu (w tym np. samozatrudnienie lub kontrakt menedżerski niebędący umową o pracę) dopuszczalność zawarcia umowy o zakazie konkurencji ma podstawę w art. 353¹ kodeksu cywilnego. Treść lub cel tej umowy nie może się więc sprzeciwiać właściwości (naturze) stosunku prawnego, ustawie ani zasadom współzycia społecznego²⁾. W wyroku z dnia 11 września 2003 r. w sprawie o sygnaturze III CKN 579/01 Sąd Najwyższy orzekł, że zleceniobiorca może zgodnie z zasadą swobody umów zobowiązać się wobec zlecniodawcy do niepodejmowania działań konkurencyjnych w czasie trwania umowy. Ponadto z wyroku tego wynika, że zakaz konkurencji może obejmować okres po ustaniu

umowy cywilnoprawnej, jednak za określonym ekwiwalentem oraz przez określony czas. W przeciwnym razie naruszałby zasady współzycia społecznego. Jeżeli strona wyrazi w umowie zgodę na przestrzeganie zakazu konkurencji, będzie zobowiązana do jej przestrzegania.

Powyższa uwaga dotyczy także umowy o dzieło. Umowa ustanawiająca zakaz konkurencji po wykonaniu dzieła musi mieć charakter odpłatny. Sąd Najwyższy we wspomnianym już wcześniej wyroku o sygnaturze III CKN 579/01 stwierdził, że zakaz konkurencji po wykonaniu dzieła bez jakiegokolwiek odszkodowania dla wykonawcy jest nieważny, gdyż narusza zasady współzycia społecznego. Nie można bowiem uznać, że jest zgodne z zasadami współzycia społecznego zobowiązanie do niepodejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu umowy bez jakiegokolwiek ekwiwalentu.

Podsumowując, dopuszczalne jest zastrzeżenie zakazu konkurencji zarówno w umowie o pracę, jak i w umowach cywilnoprawnych. Należy jednak pamiętać, iż nie może być ono sformułowane w sposób dowolny, bowiem w przypadku sprzeczności jego treści z przepisami, czy też zasadami współzycia społecznego, w skrajnym przypadku, może doprowadzić do nieważności takiego zastrzeżenia.

²⁾ K. Jaśkowski, E. Maniewska, Komentarz do art.1011 Kodeksu Pracy, K. Jaśkowski, E. Maniewska [w:] Komentarz aktualizowany do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks Pracy (Dz. U. 98.21.94)