

mgr KAROLINA AROMIŃSKA

Prawnik w Kancelarii Adwokackiej Gintowt Adwokaci i Radcowie,
Doktorantka Instytutu Nauk Prawnych PAN

Kontakt: karolina.aro_x@o2.pl

Zasady ustalania i przestrzegania zakazu konkurencji

Fot. Riado81/Bigstockphoto



Pracodawca zgodnie z przepisami prawa pracy może zobowiązać każdego pracownika do przestrzegania zakazu konkurencji poprzez zawarcie umowy o zakazie konkurencji. Granice swobody stron w tym zakresie wyznacza prawo pracy (głównie art. 101¹ k.p. i następne), ustawa o zakazie nieuczciwej konkurencji oraz orzecznictwo Sądu Najwyższego. Zakaz konkurencji może obowiązywać pracownika zarówno podczas trwania stosunku pracy, jak i po jego ustaniu. Ten czynnik jest szczególnie istotny, bowiem od niego zależy kwestia ewentualnej odpłatności umowy i sposób jej rozwiązania. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy musi zawierać postanowienia umowne określające okres obowiązywania zakazu, wysokość odszkodowania (jeśli jest wyższe niż 25% wynagrodzenia), jak również określać możliwość jej wcześniejszego rozwiązania.

Słowa kluczowe: zakaz konkurencji, umowa o zakazie konkurencji, odszkodowanie za zakaz konkurencji, odpłatność umowy o zakazie konkurencji, zakaz konkurencji w trakcie zatrudnienia, zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia, rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji, nieuczciwa konkurencja

Rules of non-competition clause setup

According to the provisions of labor law, the employer may require each employee to comply with the non-competition clause by entering into a non-competition agreement. The limits of freedom of the parties are determined in this field by labor law (mainly art. 101¹ of the Labour Code and subsequent articles), the Act on the Prohibition of Unfair Competition and the extensive case law of the Supreme Court. The employee may be bound by non-competition both during employment and after its termination. This factor is particularly important, because it determines the issue of possible payment of the contract and the manner of its termination. The non-competition agreement after termination of employment must contain contractual provisions setting out the period of the ban, the amount of compensation (if it is higher than 25% of the salary). For practical reasons, it should determine the possibility of earlier termination of the non-competition agreement.

Keywords: non-competition, non-competition agreement, compensation for the non-competition agreement, payment of non-competition agreement, non-competition during employment, non-competition after termination of employment, termination of non-competition agreement, unfair competition

Wstęp

Choć pracownik jest obowiązany m.in. dbać o dobro przedsiębiorstwa (co wynika z art. 100 § 2 pkt 4 kodeksu pracy, dalej k.p.), pracodawca może, zgodnie z przepisami prawa pracy, zobowiązać go także do przestrzegania umownego zakazu konkurencji. Związek zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej z ogólnym obowiązkiem dbałości o dobro zakładu pracy potwierdza bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego (dalej SN):

Strony, czyli pracodawca i pracownik zawierając umowę o zakazie konkurencji muszą przestrzegać formy pisemnej pod rygorem nieważności. Zakaz konkurencji będący przedmiotem tej umowy może polegać zarówno na nieprowadzeniu działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, jak i na niepodejmowaniu zatrudnienia u innego podmiotu prowadzącego wobec niego taką działalność. Postanowienia umowy zależą od woli stron, przede wszystkim może ona dotyczyć różnego okresu w odniesieniu do stosunku pracy – zobowiązanie pracownika może być związane zarówno z okresem trwania stosunku pracy (czyli pokrywać się z okresem zatrudnienia), jak i obejmować dłuższy okres – także po ustaniu zatrudnienia. Powyższe postanowienie umowne jest szczególnie istotne ze względu na fakt, iż to właśnie od niego zależy sposób rozwiązania umowy oraz jej ewentualna odpłatność.

Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania zatrudnienia

Instytucja zakazu konkurencji została uregulowana w art. 101 k.p. Art. 101¹ k.p. reguluje problematykę zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy stanowiąc, iż: § 1. *W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).*

§ 2. *Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu*

konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym.

W celu właściwej wykładni/interpretacji wskazanego artykułu warto odnieść się do orzecznictwa SN precyzującego pojęcie działalności konkurencyjnej. Otóż SN w wyroku z dnia 12 września 2008 r., I PK 27/08, OSNP 2010, nr 3–4, poz. 34, orzekł, iż: *obowiązkiem wynikającym z umowy o zakazie konkurencji (art. 10¹ i 10² k.p.) uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana do tego samego kręgu odbiorców i która choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom*. Przy czym bez znaczenia pozostaje forma prowadzenia takiej działalności, mogą ją stanowić zarówno czynności podejmowane w ramach umowy o pracę, umowy cywilnoprawnej, jak i na własny rachunek w ramach prowadzonej działalności gospodarczej. Warto także zaznaczyć, że od strony przedmiotowej zakaz konkurencji obejmuje nie tylko towary i usługi tego samego rodzaju, ale również zbliżone do działalności pracodawcy oraz mogące je zastąpić (tzw. usługi lub towary o charakterze substytucyjnym). Ponadto *zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy określonego w przepisach prawa lub postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot prawa, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodjęcia działalności niepokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy – o czym stanowi wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 98. SN wskazuje również, iż zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub mu zagraża¹.*

Szczególnie istotnym postanowieniem umowy o zakazie konkurencji jest także określenie przez strony terytorium, na którym obowiązuje zakaz. Jeżeli nie zostanie on właściwie określony, wówczas należy przyjąć, że domniemanym uzgodnieniem stron jest objęcie zakazem obszaru działalności pracodawcy².

Kwestia odpłatności umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania zatrudnienia

Odnośnie do wymogu odpłatności – kodeks pracy nie przewiduje go w przypadku umowy o zakazie konkurencji obowiązującej w czasie

¹ Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska *Komentarz aktualizowany do art. 101 (1) Kodeksu pracy*, stan prawny 01.10.2013 r. zawarty w programie prawniczym LEX, późniejsze wydanie książkowe: Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska, *Kodeks Pracy Komentarz*, Wydawnictwo: Wolters Kluwer, stan prawny 07.01.2014 r.

² Ewa Suknarowska-Drzewiecka, *op. cit.*, s. 30 i n.

.....
(Pieczęć pracodawcy)

.....
(miejsowość, data)

.....
numer REGON - EKD

UMOWA O ZAKAZIE KONKURENCJI W CZASIE TRWANIA STOSUNKU PRACY

zawarta dnia w pomiędzy
.....
reprezentowanym przez.....
zwanym dalej Pracodawcą
a
.....
zwanym dalej Pracownikiem

§ 1

W czasie trwania stosunku pracy pomiędzy Pracodawcą a Pracownikiem, Pracownik zobowiązuje się do nie prowadzenia działalności konkurencyjnej.

§ 2

W czasie trwania stosunku pracy pomiędzy Pracodawcą a Pracownikiem, Pracownik nie będzie świadczył pracy w ramach stosunku pracy ani też na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną.

§ 3

Przez działalność konkurencyjną w rozumieniu niniejszej umowy uważa się:
.....
.....

§ 4

Umowę sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej ze stron.

.....
(podpis pracownika)

.....
(pieczęć i podpis pracodawcy lub osoby uprawnionej do działania w jego imieniu)

Fot. Archiwum CIOP-PIB

trwania stosunku pracy. Strony mogą postanowić, iż będzie ona nieodpłatna i wówczas nie określają wysokości świadczenia pieniężnego. Mogą także przewidzieć, iż umowa będzie odpłatna i wówczas wskazać wysokość świadczenia. Może też się zdarzyć, że strony postanowią, że umowa będzie odpłatna lecz nie określą wysokości świadczenia, wówczas zgodnie z wyrokiem SN z dnia 10 października 2002 r., I PKN 560/01, niepubl.: *jeżeli strony umowy postanowią, że jest ona odpłatna, lecz nie określą wysokości należnego pracownikowi świadczenia, sąd ustala ją na podstawie art. 322 k.p.c.* Oznacza to, że sąd zasądza odpowiednią sumę według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy, przy czym może pomocniczo korzystać z art. 10² § 3 k.p., czyli ustalić jego wysokość na poziomie 25% wynagrodzenia pracownika.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia

Pracodawca może również zgodnie z art. 10¹ k.p.: zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji (przykład wyżej) obowiązującą po ustaniu stosunku pracy. *Przepis art. 10¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.*

§ 2. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem

terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

§ 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, 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 miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Zatem pracodawca mający świadomość ryzyka poniesienia szkody wynikającego z faktu, że pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji może zobowiązać go do przestrzegania zakazu konkurencji także po ustaniu stosunku pracy. Od zakazu trwającego podczas stosunku pracy różni się on głównie tym, że wśród postanowień umownych muszą znaleźć się także postanowienia o jego okresie obowiązywania i wysokości odszkodowania oraz mogą, i z punktu widzenia pracodawcy powinny, znaleźć się postanowienia o możliwości wcześniejszego rozwiązania umowy.

Postanowienie o okresie obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia oraz kwestia odpłatności umowy

Postanowienie o okresie obowiązywania zakazu jest obligatoryjne, bowiem w przypadku jego niezastrzeżenia umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy obowiązywałaby na czas nieokreślony. Wiązałoby się to z kolei z bezterminowym obowiązkiem wypłaty odszkodowania ze strony pracodawcy oraz obowiązkiem powstrzymania się od działalności konkurencyjnej ze strony pracownika. W związku z tym, że brak określenia okresu obowiązywania umowy o zakazie konkurencji powoduje jej nieważność, w praktyce pracodawcy często przewidują kilkuletni okres obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pozwala im to w wystarczającym stopniu zabezpieczyć swoje interesy.

Z kolei postanowienie o wysokości odszkodowania zostało wyraźnie sprecyzowane w art. 101² § 3 k.p. wskazującym, iż nie może być ono niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Doprecyzowanie powyższego obowiązku stanowi orzecznictwo SN wskazujące, iż w razie nieokreślenia wysokości odszkodowania lub ustalenia go poniżej kwoty z § 3 należy stosować art. 58 § 1 k.c. w tej części, która przewiduje, że w miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. Zatem nawet jeśli umowa o zakazie konkurencji nie za-

wiera omawianego postanowienia, jest nadal ważna. Co więcej, były pracownik ma prawo do odszkodowania z mocy prawa, mimo iż nie zostało ono wyraźnie wskazane w wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. Podobny pogląd wyraził SN w wyroku z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 588, stwierdzając, że: *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 k.p.* Pracodawca nie ma zatem obowiązku precyzowania wysokości odszkodowania, ponieważ w razie jego niewskazania zastosowanie będą miały przepisy kodeksu pracy³.

Wcześniejsze rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia

Postanowienie o wcześniejszym rozwiązaniu umowy stanowi w praktyce kwestię problematyczną dla pracodawcy. Często zdarza się bowiem, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie przewiduje możliwości jej wcześniejszego rozwiązania, a nie zachodzą przesłanki umożliwiające przestanie obowiązywania zakazu z mocy prawa (art. 101² § 2 k.p.). W przypadku braku powyższego postanowienia umownego nie może nastąpić automatyczne zastąpienie go przepisami kodeksu pracy, bowiem kodeks nie przewiduje sytuacji rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, gdy strony nie przewidziały takiej możliwości w umowie. W związku z tym wskazane jest, aby strony uwzględniały możliwość wcześniejszego rozwiązania umowy korzystając z zasady swobody umów (art. 353¹ k.c.).

Co więcej, zgodnie z wyrokiem SN z dnia 22 czerwca 2012 r., I PK 237/11, LEX nr 1228851 pracodawca może nawet przewidzieć dopuszczalność wprowadzenia w umowie postanowienia uprawniającego pracodawcę do jej jednostronnego rozwiązania. Takie postanowienie umowne jest bez wątpliwości najbardziej dla niego korzystne. W tego rodzaju sytuacjach często bowiem zdarza się, że pracodawca wysłał pocztą jednostronne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia ze względu na fakt, że pracownik nie świadczy już pracy. Wówczas rozwiązanie jest skuteczne w momencie doręczenia przesyłki pracownikowi lub innej uprawnionej do jej odbioru osobie⁴.

³ Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska *Komentarz aktualizowany, op. cit.*

⁴ Natomiast w przypadku nieodebrania pisma przez pracownika zgodnie z orzecznictwem SN i stanowiskiem doktryny przyjmuje się, iż zostało ono doręczone siódmego dnia od chwili powtórnego awizowania przesyłki poleconej zawierającej pismo pracodawcy (Orzeczenie SN I PK 37/05).

Zatem z punktu widzenia pracodawcy wskazane jest umieszczenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy postanowienia umownego przewidującego możliwość jednostronnego rozwiązania umowy przez pracodawcę. Jeśli tego nie uczyni i nie wystąpią szczególne okoliczności wskazane w art. 101² § 2 k.p., czyli ustanie przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji oraz niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, umowa będzie nadal obowiązywać.

Konsekwencje ustania obowiązywania zakazu konkurencji

Zależnie od przyczyny ustania obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia wiąże się on z innymi konsekwencjami. Otóż w przypadku rozwiązania umowy o zakazie konkurencji przed terminem mocą postanowienia umownego przewidującego taką możliwość zarówno pracodawca, jak i pracownik zwolnieni są ze swoich obowiązków. Zatem pracodawca nie musi już wypłacać pracownikowi odszkodowania, a pracownik przestrzegać już zakazu konkurencji.

W przypadku natomiast przestania obowiązywania zakazu przed terminem z mocy prawa z przyczyn wskazanych w art. 101² § 2 k.p., pracownik również może podjąć działalność dotychczas objętą umową o zakazie konkurencji mimo iż umowa nadal obowiązuje, a pracodawca jest niezmiennie obowiązany do wypłaty odszkodowania (mimo ustania zakazu konkurencji po stronie pracownika).

Potwierdza to orzecznictwo SN, m.in. orzeczenie z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPIUS 2001, nr 7, poz. 217: *ustanie obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101² § 2) dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania.* oraz uchwała SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPIUS 2002, nr 7, poz. 155, zgodnie z którą: *W razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (art. 101² § 2).* Co więcej: *pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania nawet wtedy, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika (wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPIUS 1999, nr 10, poz. 342).*

Jak wynika z wyroku SN z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 731/99, OSNAPIUS 2002, nr 2, poz. 41: *krótki okres zatrudnienia i wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, którego z pracodawcą wiąże klauzula konkurencyjna (art. 10¹ § 1), nie stanowi przyczyny ustania obowiązującego zakazu konkurencji przed upływem umówionego terminu (art. 10¹ § 2). Umowne odszkodowanie ryczałtowe przysługujące pracownikowi przez uzgodniony okres obowiązywania zakazu konkurencji ma charakter wypłaty gwarancyjnej i wymaga jedynie wykazania, że pracownik powstrzymał się od działalności konkurencyjnej.*

W przypadku ustania obowiązującego zakazu ze względu na ustanie przyczyn go uzasadniających, były pracodawca nie może uwolnić się od zobowiązania zapłaty odszkodowania wskazując, iż byłego pracownika przestał obowiązywać zakaz konkurencji. Wszak powinien on właściwie oszacować, jak długo może być aktualny zakaz konkurencji i w przypadku, gdy zgodzi się na zbyt długi okres obowiązywania ponosi tego negatywne konsekwencje w postaci obowiązku wypłaty odszkodowania. Przykładami ustania przyczyn uzasadniających zakaz mogą być np. wskazanie, iż posiadane przez pracownika informacje utraciły charakter „szczególnie ważnych”, bądź też utraciły „cechę poufności” przez fakt podania ich do publicznej wiadomości; upadła potrzeba uniemożliwienia byłemu pracownikowi wykorzystywania posiadanych informacji na rzecz podmiotu konkurencyjnego z powodu jego „niskiej konkurencyjności”.

W drugim przypadku przestania obowiązywania zakazu konkurencji z mocy prawa, mianowicie niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania – były pracownik ma prawo wyboru między podjęciem działalności dotąd zakazanej i utratą prawa do odszkodowania a dochodzeniem zapłaty odszkodowania przy jednoczesnym niepodejmowaniu działalności objętej zakazem. Przy czym zgodnie z wyrokiem SN z dnia 27 maja 2009 r., II PK 300/08, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 9 nawet: *opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może oznaczać „niewywiązanie się” z obowiązku wypłaty odszkodowania w rozumieniu art. 10¹ § 2 k.p., powodujące ustanie zakazu konkurencji*⁵.

Możliwość zawarcia ugody

Pracodawca ma jeszcze jedną możliwość rozwiązania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nieprzewidującego możliwości jednostronnego rozwiązania,

mianowicie – zawarcie z pracownikiem ugody. Wówczas pracownik może skutecznie zrzec się odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jeśli jest to połączone ze zwolnieniem pracownika z tego zakazu (wyrok SN z dnia 12 maja 2004 r., I PK 603/03, OSNP 2005, nr 3, poz. 34 oraz wyrok z dnia 7 września 2005 r., II PK 296/04, OSNP 2006, nr 13–14, poz. 208). O ile teoria dopuszcza istnienie takiej możliwości, w praktyce niewielu pracowników zgodzi się na takie rozwiązanie, chyba, że zależy im na zwolnieniu z zakazu konkurencji przy jednoczesnym niewystąpieniu przesłanek art. 10¹ § 2 k.p.

Podsumowanie

Podsumowując, warto wskazać, jak istotne jest szczegółowe określenie zakresu zakazu konkurencji zwłaszcza ze strony pracownika. Orzecznictwo SN jest szczególnie korzystne dla pracodawcy w tym zakresie. Otóż, jeśli zakres zakazu nie zostanie wyraźnie określony, wówczas *naruszeniem zakazu konkurencji obowiązującego po ustaniu stosunku pracy jest podjęcie pracy u przedsiębiorcy będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy bez względu na to, na jakim stanowisku lub w jakim charakterze, chyba że strony postanowiły inaczej*, co wskazał SN w wyroku z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07, OSNP 2009, nr 3–4, poz. 37. Zatem działalnością konkurencyjną w przypadku niedoprecyzowania postanowień umowy o zakazie konkurencji będzie działalność u konkurencyjnego przedsiębiorcy nawet w przypadku znacznej rozbieżności w piastowanym stanowisku.

Analizując zakres zakazu konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy warto także zaznaczyć, iż mimo że jest on z reguły związany z umową o pracę nie oznacza to, że pracodawca, który nie zobowiązał pracownika do zakazu konkurencji nie ma wobec podwładnego żadnych roszczeń w przypadku wyrządzenia przez niego szkody. Pracownika obowiązuje bowiem wspomniany obowiązek dbałości o dobro pracodawcy na mocy kodeksu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz niepodejmowania czynów nieuczciwej konkurencji na mocy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (art. 3 i 11)⁶. Otóż zgodnie z orzeczeniem SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/98, OSNAPIUS 1999, nr 15, poz. 480: *podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi wbrew umowie o zakazie konkurencji (art. 10¹ § 1 k.p.), jak również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły*. Powyższa odpowiedzialność wynika m.in.

z faktu naruszenia szerszego obowiązku niż zakaz konkurencji, mianowicie dbałości o dobro pracodawcy. Naruszenie przez pracownika powyższego obowiązku może nawet być podstawą do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Co więcej, zgodnie z wyrokiem SN z dnia 20 sierpnia 2009 r., II PK 41/09, LEX nr 590319: *Prowadzenie działalności konkurencyjnej pomimo niezawarcia umowy o zakazie konkurencji może naruszyć obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet przyczynę jej niezwłocznego rozwiązania*. Natomiast według wyroku z dnia 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010, nr 23–24, poz. 287 *konkretyzacja obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może polegać na umownym ograniczeniu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu lub konieczności uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie takiego zatrudnienia (działalności)*. Ponadto, jeśli pracownik podejmie działalność konkurencyjną popełniając przy tym czyn nieuczciwej konkurencji, czyli działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami zagrażające interesom innego przedsiębiorcy lub klienta albo naruszające te interesy, wówczas ponosi odpowiedzialność na mocy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. W szczególności dotyczy to sytuacji wyjawienia tajemnicy przedsiębiorstwa rozumianej m.in. jako dane technologiczne, organizacyjne i prawne. Zatem obowiązek pracownika polegający na niepodejmowaniu działań konkurencyjnych wobec pracodawcy należy zawsze pojmować szeroko, nie wynika on bowiem tylko z umownego zakazu konkurencji, ale może być związany także z innymi przepisami nie tylko prawa pracy.

LITERATURA

- Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska *Kodeks pracy. Komentarz*. Wydawnictwo: Wolters Kluwer, stan prawny 07.01.2014 r., rok wydania 2014
- Józef Iwulski, Walerian Sanetra *Kodeks pracy. Komentarz*. Wydawnictwo: LexisNexis, stan prawny 15 marca 2013 r., rok wydania 2013
- Ryszard Celeda, Ludwik Florek, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, *Kodeks pracy. Komentarz*. Wydawnictwo: Wolters Kluwer, stan prawny 16.05.2011 r., rok wydania 2011
- Wojciech Muszalski *Kodeks pracy. Komentarz*. Wydawnictwo C. H. Beck, stan prawny 01.10.2013 r., rok wydania 2013
- Ewa Suknarowska-Drzewiecka *Zakaz konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy*. Warszawa, rok wydania 2008 r.
- Monika Beldowska *Zakaz konkurencji w prawie pracy*. Wydawnictwo: Promotor, rok wydania 2012

⁵ Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska *Komentarz aktualizowany, op. cit.*

⁶ DzU z 2003 r., nr 153, poz. 1503