

Aneta Pawłowska

Klauzula antykonkurencyjna w prawie pracy.

Praktyczne zastosowanie art. 300 k.p.

Artykuł poświęcony jest dwóm powiązanim ze sobą zagadnieniom: złożonemu charakterowi umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz odpowiedniemu zastosowaniu do wskazanej wyżej umowy norm właściwych prawa cywilnemu znajdujących odpowiednie zastosowanie wskutek niewyczerpującego uregulowania rzeczony umowy na gruncie kodeksu pracy. W pierwszej kolejności autorka pokrótce omawia pojęcie oraz charakter wskazanego wyżej stosunku zobowiązaniowego. W szczególności, posiłkując się dotychczasowym dorobkiem doktryny oraz orzecznictwa, autorka poszukuje odpowiedzi na pytanie, czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy winna być zakwalifikowana jako umowa cywilnoprawna, czy też może umowa z zakresu prawa pracy. W dalszej części dokładnie analizuje znaczenie oraz zakres zastosowania poszczególnych norm kodeksu cywilnego w prawie pracy. Dokonując szczegółowej charakterystyki kolejnych przesłanek zawartych w treści art. 300 k.p. autorka artykułu odpowiada, kiedy odpowiednie zastosowanie norm właściwych prawa cywilnemu jest możliwe w zakresie prawa pracy oraz na jakie ograniczenia należy w tym zakresie zwrócić uwagę. Ostatnia część artykułu poświęcona jest szerokiej analizie treści oraz istotnych elementów umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Opisując zakres czasowy obowiązywania rzeczony umowy, jej treść oraz ewentualne konsekwencje jej niewykonania bądź nienależytego wykonania, autorka pracy pokazuje zjawisko przenikania się dwóch odmiennych gałęzi prawa, jak również praktyczne zastosowanie norm z zakresu prawa cywilnego w kodeksowej regulacji prawa pracy.

1. Wstęp

Jak słusznie stwierdził w swym komentarzu K.W. Baran, „(...) polskie prawo pracy jest genetycznie i normatywnie powiązane z prawem cywilnym. (...) Konieczność uzupełnienia istniejących luk regulacjami cywilnoprawnymi ma charakter naturalny, ponieważ prawo pracy

na przestrzeni dziejów wyewoluowało właśnie z obligacyjnych instytucji prawa cywilnego”¹. Wskazać przykładowo można chociażby sprawę absolutnie podstawową – stosunek pracy, który ma charakter w gruncie rzeczy zobowiązaniowy. Podobnie wygląda kwestia pozostałych umów powiązanych ze stosunkiem pracy, które wykazują cechy zarówno ściśle pracownicze, jak również cywilnoprawne. Wśród nich niewątpliwie wyróżnia się porozumienie zawierane pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem o zakazie prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy. Artykuł niniejszy poświęcony jest przede wszystkim analizie charakteru prawnego wyżej wymienionego zakazu, jak również wymogów materialnych oraz formalnych porozumienia pomiędzy pracodawcą a pracownikiem w tym zakresie. Autorka artykułu stoi na stanowisku, że w związku z niewyczerpującym unormowaniem rzeczzonego zakazu zawartego w Kodeksie pracy², na zasadzie art. 300 k.p., zastosowanie do niego znajdują odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego³.

2. Klauzula konkurencyjna po ustaniu stosunku pracy. Umowa prawa cywilnego czy umowa z zakresu prawa pracy?

W wyroku z 20.1.2016 r. Sąd Najwyższy orzekł, iż: „(...) Jednym z obowiązków pracownika, podniesionym w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. do rangi obowiązku podstawowego jest dbałość o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Umowy o zakazie konkurencji są elementami regulacji szerszego zagadnienia jakim jest ochrona interesów pracodawcy przed działaniami pracownika polegającymi między innymi na wykorzystywaniu zdobytej w trakcie zatrudnienia wiedzy dla celów mogących szkodzić owym interesom”⁴. Najprościej zatem ujmując, klauzule konkurencyjne są narzędziem służącym ochronie interesów pracodawcy.

Na gruncie kodeksu pracy można mówić o dwóch rodzajach klauzul konkurencyjnych – o klauzuli zakazującej konkurencji **w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ k.p.)**, jak również o klauzuli, niejako rozszerzającej, zakazującej konkurencji **po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.)**. Ze względu na szeroki zakres zagadnienia, niniejszy artykuł poświęcony został klauzuli zakazującej konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

¹ K.W. Baran, *Komentarz do art. 300 Kodeksu pracy.*, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2018, LEX, ak. 1.1.

² Ustawa z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1040), dalej jako „k.p.”.

³ Ustawa z 23.4.1964 r. - Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2019 r. poz. 1145), dalej jako „k.c.”.

⁴ Wyrok SN z 20.1.2016 r., sygn. akt II PK 108/15, LEX.

Na przestrzeni czasu, w doktrynie i w judykaturze, pojawiły się liczne wątpliwości związane z charakterem prawnym tej klauzuli. Spór dotyczył kwestii, czy jest to umowa prawa cywilnego czy umowa prawa pracy. Do zdecydowanych zwolenników pierwszego stanowiska zaliczyć należy: S. Płażek i A. Sobczyk. Jak napisała M. Kasimowicz- Auer „(...) twierdzą [ww. autorzy – *uwaga własna*], że klauzula antykonkurencyjna zawierana na czas po ustaniu stosunku pracy, pomimo iż uregulowana została w przepisach prawa pracy, ma charakter cywilnoprawny. Uzasadniając zajęte stanowisko odwołują się do treści art. 101² § 3 KP, który jako przepis szczególny określa właściwość sądu pracy dla rozstrzygania spraw o odszkodowania na rzecz pracowników. Argumentując przyjęty pogląd S. Płażek i A. Sobczyk wskazują, że podobny wniosek dla uzasadnienia można wysnuć również z treści art. 291 § 2 KP, który w sposób szczególny odnośnie terminów przedawnienia traktuje roszczenia odszkodowawcze wynikające z art. 101¹ § 2 KP, nie wymieniając natomiast tych z art. 101² KP. Ponadto zobowiązania wynikające z umowy zawartej na podstawie treści art. 101² KP nie dotyczą stron stosunku pracy”⁵.

W świetle powyższego można zatem dojść do wniosku, że przywołani autorzy opierają swoją argumentację głównie na wzajemnym podporządkowaniu przepisów. Wskazuje na to w szczególności częstotliwość użycia terminu *przepis szczególny*. Co więcej, odnosi się wrażenie, że zdaniem wyżej wymienionych autorów już samo orzekanie w razie sporu o należnym odszkodowaniu przez sąd pracy należy do sytuacji nietypowych.

Idąc dalej M. Kasimowicz-Auer stwierdza, iż wspomniani „(...) Autorzy, powołując się na wyżej przytoczone argumenty kwalifikują umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako przedmiot materialnego prawa cywilnego, dla powstania i skuteczności której niezbędne jest uprzednie istnienie między stronami stosunku pracy”⁶. Stosownie do powyższego wskazać należy, że w ocenie rzeczonych przedstawicieli doktryny uprzednie istnienie stosunku pracy między stronami rzeczywiście pozostaje niezbędnym elementem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Niemniej jednak, podkreślić należy, że zdaniem tych autorów, jest to **tylko element umowy cywilnoprawnej**.

Za zupełnie innym charakterem prawnym omawianej klauzuli opowiada się z kolei Sąd Najwyższy. Od wielu lat stoi on bowiem konsekwentnie na stanowisku, że jest to umowa prawa pracy lub ewentualnie umowa z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. W ocenie Sądu Najwyższego, całkowicie błędne jest natomiast uznanie umowy o zakazie konkurencji

⁵ M. Kasimowicz-Auer, *Skutki naruszenia klauzuli konkurencyjnej*, MP 2001, nr 11, (za:) S. Płażek, A. Sobczyk, *Zakaz działalności konkurencyjnej według Kodeksu pracy*, KPP 1997, nr 1, s. 137 i nast.

⁶ Ibidem.

po ustaniu stosunku pracy za umowę *stricte* cywilnoprawną. Potwierdzają to chociażby wyroki z 26.6.2012 r. oraz 15.9.2015 r. I tak, tytułem uzasadnienia, już w pierwszym z nich Sąd Najwyższy wyraźnie podkreślił, że „(...) Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. Dotyczą jej normy wielorako kwalifikowane, włączone jednocześnie do różnych gałęzi prawa i dlatego umowa ta wymaga weryfikacji tak z punktu widzenia przepisów Kodeksu pracy, jak i Kodeksu cywilnego o zobowiązaniach wzajemnych”⁷. W drugim z wymienionych wyżej orzeczeń Sąd Najwyższy, dobitnie podkreślił natomiast przesłanki warunkujące takie postrzeganie klauzuli oraz wskazał na wyroki tworzące w tym zakresie utrwaloną linię orzeczniczą. Jak wynika to wszak jasno z treści uzasadnienia powyższego orzeczenia – „(...) W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntowany jest (...) pogląd (...) statuujący taką umowę jako umowę prawa pracy lub ewentualnie z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. Przykładowo w wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03 (LEX nr 465932) przyjęto, że klauzula konkurencyjna nie jest umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy, pozostając w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy. Jakkolwiek nie wynikają z niej prawa i obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jest ona podstawą stosunku prawnego bardzo ściśle- podmiotowo i przedmiotowo- ze stosunkiem pracy związanego. [...] Nie bez znaczenia dla takiej kwalifikacji są względy systemowe- klauzula konkurencyjna uregulowana jest w Kodeksie pracy”⁸. Ponadto, w tym miejscu wypada również zauważyć, że zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego rzeczony stosunek zobowiązaniowy konsekwentnie postrzegany jest jako wzajemnie zobowiązujący oraz odpłatny.

3. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Przesłanka zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pojęcie *szczególnie ważnych informacji*

Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 101² § 1 k.p. – „Przepis art. 101¹ § 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 (...)”⁹. Głównym celem tej regulacji jest ochrona pracodawcy przed ewentualnymi stratami poniesionymi w związku z hipotetycznym wykorzystaniem poszczególnych danych przez byłego pracownika.

⁷ Wyrok SN z 26.6.2012 r., sygn. akt II PK 279/11, LEX.

⁸ Wyrok SN z 15.9.2015 r., sygn. akt: II PK 242/14, LEX.

⁹ K.p., art. 101² § 1.

Zasadniczą przesłanką oraz głównym powodem zawarcia umowy o zakazie konkurencji pozostaje zatem niewątpliwie posiadanie dostępu do szczególnie ważnych informacji przez strony stosunku pracy.

Polski ustawodawca nie sformułował definicji legalnej pojęcia *szczególnie ważnych informacji*. Jak słusznie wskazują jednak M. Zając-Rzosińska i K. Zdun-Załęska – „Oznacza to, że każdorazowo należy dokonywać ustaleń, czy w konkretnej sytuacji pracownik ma dostęp do takich informacji (np. technologicznych, gospodarczych, produkcyjnych)”¹⁰. Pojęcie to nie ma wobec tego abstrakcyjnego, ogólnego charakteru. Przeciwnie, jego zastosowanie winno być każdorazowo uzasadnione konkretnymi okolicznościami. Ponadto, jak słusznie wskazują cytowane autorki – „(...) Obiektywnym miernikiem, czy informacja jest szczególnie ważna, jest to, czy jej ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę majątkową lub niemajątkową. Informacjami, których ujawnienie wyrządza pracodawcy szkodę, są w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa”¹¹.

Termin *tajemnice przedsiębiorstwa* został zdefiniowany w ustawie z 16.4.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji¹². Jak wynika z brzmienia art. 11 ust. 4 wskazanego aktu prawnego, „przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności”. Co więcej, jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 20.1.2016 r. – „Pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa obejmuje (...) wszelkie sfery działalności przedsiębiorstwa, także tajemnice handlowe, dotyczące odbiorców produktów lub usług oraz kanałów dystrybucji tych dóbr. Istotą tajemnicy przedsiębiorstwa jest jej użyteczność oraz poufność. Poufność informacji oznacza, że krąg podmiotów, które mają dostęp do informacji, jest ograniczony i kontrolowany”¹³.

Stosownie do powyższego, w tym miejscu warto jednak zadać nad wyraz istotne pytanie - do kogo należy ustalenie zakresu rzeczowego pojęcia oraz skąd wiadomo, co może narazić pracodawcę na szkodę i które informacje są poufne? Jak już wyżej wskazano, J. Skoczyński sformułował tezę o *obiektywnym mierniku*. Najmniejszym wątpliwościom nie ulega jednak

¹⁰ M. Zając-Rzosińska, K. Zdun-Załęska, *Praktyczne aspekty umowy o zakazie konkurencji w prawie pracy*, Temidium 2013, nr 4, dostępny: http://www.temidium.pl/artukul/praktyczne_aspekty_umowy_o_zakazie_konkurencji_w_prawie_pracy-285.html#_ftn24, [dostęp: 25.5.2019 r.].

¹¹ Ibidem, (za:) J. Skoczyński [w:] *Kodeks Pracy Komentarz*, pod red. Z. Salwy, wyd. 7, Warszawa 2005, s. 458–459, [dostęp: 25.05.2019 r.].

¹² Ustawa z 16.4.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1010).

¹³ Wyrok SN z 20.1.2016 r., sygn. akt: II PK 108/15, LEX.

fakt, że w tej sytuacji nader trudno mówić o jakimkolwiek obiektywizmie, gdyż pracodawca samodzielnie ustala, co jest objęte tajemnicą przedsiębiorstwa, które informacje są szczególnie ważne oraz co jest poufne.

Idealnym uzasadnieniem powyższych wątpliwości pozostaje w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z 23.6.2010 r., w którym Sąd stwierdził, że „(...) Przewidziane w art. 101² § 1 k.p. warunki określające przedmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie tylko na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą także od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącemu własny interes przy formułowaniu zakazu”¹⁴. Ważne jest przy tym również, by spojrzeć na pojęcie *szczególnie ważnych informacji* z racjonalnego punktu widzenia. Słuszne wydaje się, aby patrząc często przez pryzmat społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa rozpatrywać problematyczne kwestie z użyciem kryterium funkcjonalności.

4. Przesłanki zastosowania art. 300 k.p.

Jak wynika z poczynionych rozważań, już zaledwie pobieżna analiza klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nastrocza nad wyraz wielu problemów. Wątpliwości budzi bowiem jej niewyczerpująco uregulowany na gruncie kodeksu pracy charakter, jak również samo spełnienie kluczowej przesłanki jej zastosowania, jaką pozostaje wykazanie istnienia szczególnie ważnych informacji. Powyższe trudności stanowią jednak jedynie przykład dalszych zawiłości związanych z powyższym zagadnieniem. Wypada bowiem zauważyć, że analogicznie jak w odniesieniu do pozostałych kwestii, kodeks pracy również w dalszej części nie zawiera żadnych uregulowań w tym zakresie. Tym samym konieczne jest sięgnięcie do odpowiednich przepisów kodeksu cywilnego regulujących szczegółowo powyższe zagadnienie.

Idealnym ‘łącznikiem’, czy też swego rodzaju ‘pomostem’ pomiędzy dwiema wskazanymi wyżej regulacjami, umożliwiającym zarazem tego rodzaju zabieg, jest art. 300 k.p., zgodnie z którym „w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy **stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego**, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy”. W dalszej części niniejszego opracowania autorka pokrótce omówi zatem wskazaną wyżej regulację zwracając w szczególności uwagę na poszczególne przesłanki umożliwiające jej zastosowanie do kodeksu pracy. Po tak dokonanej analizie scharakteryzuje

¹⁴ Wyrok SN z 23.6.2010 r., sygn. akt: II PK 374/09, LEX.

pozostałe części składowe klauzuli antykonkurencyjnej, wskazującym samym praktyczne zastosowanie przepisów prawa cywilnego w kodeksowej regulacji prawa pracy.

4.1. Nieuregulowanie sprawy przepisami prawa pracy

Jak zostało to wyjaśnione, odesłanie do odpowiednich norm z zakresu prawa cywilnego jest możliwe jedynie wówczas, „jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy”. Stosownie do powyższego wypada zauważyć, że odesłanie do przepisów kodeksu cywilnego doznaje na gruncie rzeczony regulacji poważnych ograniczeń. W szczególności, nie ma ono „pełnozakresowego charakteru (...). Oto bowiem z jednej strony art. 300 k.p. odsyła wyłącznie do norm kodeksu cywilnego, zatem niedopuszczalne jest stosowanie pozakodeksowych norm prawa cywilnego (np. zabezpieczeń wekslowych), z drugiej natomiast strony, normy te mają zastosowanie tylko do stosunku pracy”¹⁵. Co więcej, opierając się wyłącznie na literalnym brzmieniu przedmiotowego przepisu, stwierdzić należy, że „(...) Nie wskazuje on (...) *explicite* norm kodeksu cywilnego, które mogą być stosowane”¹⁶. Tym samym nie sposób nie zauważyć przeszkód odnoszących się do jego pełnego zastosowania. Kluczem są tu trzy przesłanki, które muszą wystąpić kumulatywnie. Są to: **nieuregulowanie sprawy przepisami prawa pracy, zastosowanie norm wyłącznie do stosunku pracy oraz niesprzeczność norm prawa cywilnego z zasadami prawa pracy.**

Odnosnie do pierwszej z wymienionych przesłanek w wyroku z 11.5.2011 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że: „(...) W literaturze przedmiotu przyjmuje się, że stan sprawy nieuregulowanej w prawie pracy występuje wówczas, gdy określona sytuacja faktyczna doniosła prawnie lub pewien wycinek takiej sytuacji nie znajduje rozstrzygnięcia w normach prawa pracy”¹⁷. Najprościej ujmując, na podstawie art. 300 k.p. można zastosować odpowiednio przepisy prawa cywilnego tylko wtedy, gdy zaistnieje stan luki prawnej. „Nie wchodzi natomiast w rachubę brak pożądanego uregulowania, czyli luka aksjologiczna. Zatem niedopuszczalne jest derogowanie przepisów prawa pracy przez normy kodeksu cywilnego, jeżeli regulacja w systemie prawa pracy jest wystarczająco precyzyjna”¹⁸.

Przywoływany już wielokrotnie K.W. Baran, jak również A. Wypych-Żywicka, zwrócili przy tym uwagę także na to, że stosowanie norm prawa cywilnego w prawie pracy

¹⁵ Tak słusznie K.W. Baran, op. cit., LEX, ak. 1.2.

¹⁶ Ibidem, ak. 1.3.

¹⁷ Wyrok SN z 11.5.2011 r., I PK 194/10, LEX.

¹⁸ K.W. Baran, op.cit., LEX, ak. 2.1.

ma charakter wyłącznie subsydiarny. Opowiedzieli się oni za zastosowaniem w pierwszej kolejności ogólnych reguł wykładni, w szczególności analogii. Jak podkreślił to bowiem wyraźnie K.W. Baran „(...) Dopiero jeżeli tego rodzaju mechanizmy interpretacyjne nie przyniosą rozstrzygnięcia, dopuszczalne jest zastosowanie norm kodeksu cywilnego”¹⁹. „(...) Zakres <<odpowiedniego stosowania przepisów>> z art. 300 k.p. ogranicza się do modyfikacji hipotezy, a nie hipotezy i dyspozycji. Założenie dopuszczalności dyspozycji uzasadnia pytanie, czy jeszcze stosujemy prawo, czy już je stanowimy? Warto dostrzec, że rozumienie <<odpowiedniego stosowania przepisów>> nie ma wpływu na zmianę statusu normy prawa. Zmodyfikowana norma jest nadal normą prawa cywilnego. W tym układzie Kodeks cywilny stanowi źródło prawa pracy powszechnie obowiązujące, tyle tylko, że subsydiarnie”²⁰.

4.2. Zastosowanie norm wyłącznie do stosunku pracy

Druga przesłanka stanowi o stosowaniu norm prawa cywilnego na gruncie art. 300 k.p. wyłącznie do stosunku pracy. Nie wchodząc szczegółowo w samo pojęcie stosunku pracy oraz jego istotę więcej uwagi poświęcić należy samemu mechanizmowi stosowania norm i metodzie ich interpretacji. Opierając się na stanowisku doktryny i judykatury podkreślić należy, że „Wprawdzie art. 300 k.p. jako przepis szczególny nie powinien być rozszerzająco interpretowany, jednak względy celowości przemawiają za dopuszczeniem w płaszczyźnie przedmiotowej jego stosowania także do stosunków prawnych związanych zarówno genetycznie, jak i funkcjonalnie ze stosunkiem pracy”²¹. E. Maniewska podaje wiele przykładów zastosowania norm prawa cywilnego do stosunków pracy. Przywołuje między innymi art. 481 k.c., odnośnie do odsetek za opóźnienie, czy art. 471 k.c.²² odnośnie do odpowiedzialności w reżimie kontraktowym²³. Ponadto, Sąd Najwyższy w wyroku z 11.6.2003 r. orzekł, że „Naruszenie przez pracodawcę zasad współżycia społecznego (uczciwego działania, dobrych obyczajów, przyzwoitości, lojalności wobec pracownika) stanowi czyn niedozwolony (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.)”²⁴. Przepisy kodeksu cywilnego mogą zatem stanowić podstawę odpowiedzialności deliktowej także w zakresie stosunku pracy. Podsumowując refleksje nad tą przesłanką, należy wspomnieć o dwóch

¹⁹ Ibidem.

²⁰ A. Wypych-Żywicka, *Refleksje nad art. 300 Kodeksu pracy*, SIL 2015, t. 24, s. 103.

²¹ K.W. Baran, op.cit., LEX, ak. 2.1.

²² K.c., art. 471.

²³ E. Maniewska, *Komentarz do art. 300 Kodeksu pracy* [w:] K. Jaśkowski, E. Maniewska, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2019, LEX, ak. 2.

²⁴ Wyrok SN z 11.6.2003 r., sygn. akt I PK 273/02, LEX.

przypadkach dotyczących stosunku pracy, w których wyłączone jest zastosowanie przepisów prawa cywilnego. Pierwszym z nich jest sytuacja unormowana w art. 112 k.c. w zakresie obliczania okresów zatrudnienia. Drugim, w którym niezasadne wydaje się zastosowanie norm prawa cywilnego, jest natomiast zasada wolności pracy, która to, według E. Maniewskiej, stoi w sprzeczności z uprawnieniem wierzyciela do dochodzenia od dłużnika (pracownika) wykonania zobowiązania (świadczenia pracy)²⁵.

4.3. Niesprzeczność norm prawa cywilnego z zasadami prawa pracy

Ostatnią przesłankę stanowi niesprzeczność norm prawa cywilnego z zasadami prawa pracy. Jak słusznie wskazał L. Kaczyński: „Ustawodawca (...) uzależnił zastosowanie przepisów kodeksu cywilnego od niesprzeczności z zasadami prawa (...) a nie nakazał stosowania ich zgodnie z tymi zasadami. Ma to istotne znaczenie. Zgodność lub niezgodność może obejmować normy, których dyspozycje dotyczą odmiennych materii. Sprzeczność natomiast dotyczy tylko takich sytuacji, w których hipotezy dwóch norm prawnych przynajmniej częściowo się pokrywają, natomiast dyspozycje wzajemnie wykluczają”²⁶. Jak wynika z powyższego, stan niesprzeczności będzie więc takim stanem, w którym dyspozycje obu norm nie będą się wykluczać.

Jeżeli chodzi zaś o pojęcie zasad prawa pracy, w braku ich kodeksowej definicji, pojawiło się na przestrzeni czasu kilka ujęć przybliżających ten termin. I tak, według tzw. szkoły gdańskiej, która przyjęła koncepcję zasad stworzoną przez C. Jackowiaka, „zasady prawa pracy nie są podstawowymi zasadami, a stanowią normy drugiego stopnia o dużym stopniu ogólności”²⁷. Do przedstawionego stanowiska przychyliła się również E. Maniewska, która stwierdza, że „(...) Przez zasady prawa pracy należy rozumieć nie tylko zasady o charakterze podstawowym (art. 10-183 k.p.), ale także reguły stanowiące uogólnione wnioski ze szczegółowych unormowań prawa pracy”²⁸. Tym samym, uznać można, że „(...) normy

²⁵ E. Maniewska, op.cit., LEX, ak. 5.

²⁶ U. Jackowiak, W. Uziak, A. Wypych-Żywicka, *Prawo pracy podręcznik dla studentów prawa*, Warszawa 2012, s. 63-64, (za:) L. Kaczyński, *Relacja między podstawowymi zasadami prawa pracy a zasadami prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. według koncepcji profesora Czesława Jackowiaka* (w:) *Gdańskie Studia Prawnicze*, pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 2000.

²⁷ A. Wypych-Żywicka, op.cit., s. 98, (za:) L. Kaczyński, *Relacja między podstawowymi zasadami prawa pracy a zasadami prawa pracy w rozumieniu art. 300 k.p. według koncepcji profesora Czesława Jackowiaka* (w:) *Gdańskie Studia Prawnicze*, pod red. U. Jackowiak, Gdańsk 2000.

²⁸ E. Maniewska, op. cit., LEX, ak. 2.

kodeksu cywilnego stosowane w zakresie przewidzianym art. 300 k.p. nie mogą być sprzeczne ani z dyrektywalnymi, ani z pozadyrektywalnymi zasadami prawa pracy²⁹.

5. Odpowiednie zastosowanie przepisów prawa cywilnego w odniesieniu do poszczególnych elementów umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

5.1. Treść umowy

Artykuł 101² § 1 zd. 2 k.p., stanowi, że „W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3³⁰. Biorąc pod uwagę literalne brzmienie tego przepisu, dostrzec można dwa główne elementy umowy: **okres obowiązywania zakazu konkurencji i wysokość odszkodowania należnego pracownikowi**. Oprócz tego wyróżnić należy także **określenie zakresu działalności konkurencyjnej oraz pracodawców, na rzecz których nie można takiej działalności świadczyć**. Podkreślić przy tym należy, że kodeks pracy nie definiuje pojęcia *działalności konkurencyjnej*. W wyroku z 4.11.2010 r. Sąd Najwyższy wskazał, że „(...) Konkurencja to rywalizacja, współzawodnictwo między podmiotami lub osobami zainteresowanymi w osiągnięciu tego samego celu. (...) W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - chociażby częściowo - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub zagraża mu³¹. W tym samym wyroku Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że „Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie oznacza w ogólności zakazu wykonywania tego samego rodzaju aktywności zawodowej (...) a **jedynie zakaz wykorzystywania jej w procesie wytworzenia takich dóbr i usług, które stanowią przedmiot działalności tego pracodawcy lub dóbr i usług podobnych**”³². Umowa o zakazie konkurencji musi mieć wobec tego szczegółowo określony zakres, tak aby były pracownik był w stanie określić zachowania stanowiące naruszenie umowy o zakazie konkurencji. Klauzula chroniąca interesy pracodawcy nie może bowiem doprowadzić tym samym do rażącego pokrzywdzenia pracownika. Jak stwierdza jednak M. Regulska-

²⁹ K. W. Baran, op.cit., LEX, ak. 2.2.

³⁰ K.p., art. 101² § 1 zd. 2.

³¹ Wyrok SN z 4.11.2010 r., sygn. akt: II PK 108/10, LEX.

³² Ibidem.

Cieślak stopień konkretyzacji może być różny w zależności od zajmowanego stanowiska. „(...) Zasadą jest, że im wyższe stanowisko pracownika i im szerszy miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, tym **bardziej ogólny** (mniej skonkretyzowany) może być **zakaz konkurencji**”³³. Mówiąc o uogólnieniu zakresu zakazu nie można pominąć również kwestii osób wchodzących np. w skład organu osoby prawnej. „(...) W przypadku osób wchodzących w skład organu osoby prawnej, mających dostęp do wszystkich informacji istotnych dla funkcjonowania jednostki organizacyjnej, zakres zakazu konkurencji może być określony ogólnie, **gdyż jego szczegółowe wskazanie groziłoby niebezpieczeństwem pominięcia istotnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę**”³⁴. Istotne wydaje się także podkreślenie, że „Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej może odnosić się zarówno do przedmiotu działalności faktycznie prowadzonej przez pracodawcę, **jak i do działalności zaplanowanej**”³⁵.

Drugim elementem, który powinna zawierać umowa, jest określenie pracodawców, na rzecz których nie można wykonywać działalności konkurencyjnej. Sąd Najwyższy w wyroku z 23.1.2008 r. orzekł, że „(...) pojęcie podmiotu konkurencyjnego należy ujmować szeroko i uznawać za konkurencyjną działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu bez względu na jej rozmiar (...)”³⁶. Warto jednak sięgnąć dodatkowo do komentarza M. Skąpskiego, który definiując pojęcie konkurenta odwołuje się do ustaleń teorii ekonomii – „(...) Przepis art. 4 pkt 11 tej ustawy [o ochronie konkurencji i konsumentów – *uwaga własna*.] stanowi, że konkurenci to przedsiębiorcy, którzy wprowadzają lub mogą wprowadzać albo nabywają lub mogą nabywać w tym samym czasie towary na rynku właściwym”³⁷. Ponadto, „(...) pojęcie podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną z art. 101¹ k.p. jest szersze od pojęcia konkurenta na rynku właściwym z art. 4 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów. Pracodawca nie musi być bowiem przedsiębiorcą, a jego działalność nie musi mieć charakteru działalności gospodarczej”³⁸. Najprościej ujmując, celem uregulowania jest, by były pracownik nie doprowadzał do sytuacji, w której w tym samym czasie, w oparciu o uzyskaną w poprzedniej pracy wiedzę, umiejętności

³³ M. Regulska-Cieślak, *Umowa o zakazie konkurencji – jak szeroki może być zakaz konkurencji*, 26 września 2016 r., dostępny: <http://umowyzpracownikiem.pl/umowa-o-zakazie-konkurencji-szeroki-moze-byc-zakaz-konkurencji/>, [dostęp: 29.5.2019r.].

³⁴ Wyrok SN z 19.5.2004 r., sygn. akt: I PK 534/03, LEX.

³⁵ Wyrok SN z 24.10.2006 r., sygn. akt II PK 39/06, LEX.

³⁶ Wyrok SN z 23.01.2008 r., sygn. akt II PK 127/07, LEX.

³⁷ M. Skąpski, *Komentarz do art. 101¹*, (w:) K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2016, LEX, ak. 2.

³⁸ Ibidem.

oraz dostęp do szczególnie ważnych informacji, krąg odbiorców dóbr poprzedniego pracodawcy zostawał przejmowany przez nowego pracodawcę.

Warto w tym miejscu kilka słów poświęcić także ustalaniu wysokości odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Oczywiście jest, że powstrzymanie się przez byłego pracownika od wykonywania działalności konkurencyjnej wiąże się dla niego z pewnymi stratami. Ustawodawca musiał więc jednocześnie otoczyć ochroną dwa odrębne interesy. Artykuł 101² § 3 k.p. stanowi, że „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”³⁹. Zacytowany przepis charakteryzuje odszkodowanie jako kompensację na rzecz byłego pracownika. M. Zając-Rzosińska i K. Zdun-Załęska podnoszą je nawet w swoim artykule do „*essentialia negotii* umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy”⁴⁰. W istocie jest to słuszne, bowiem art. 101² k.p. stawia pracodawcę w sytuacji niealternatywnej; formułuje on zasady dotyczące zarówno charakteru umowy o zakazie konkurencji jako umowy odpłatnej, jak również wysokości i sposobu wypłaty wspomnianego odszkodowania. Swoje stanowisko wyraził w tej sprawie Sąd Najwyższy w wyroku z 20.1.2016 r., stwierdzając, że „(...) Ustawodawca, określając gwarantowaną wysokość odszkodowania, wskazał jednocześnie na wynagrodzenie za pracę jako punkt odniesienia przy ustalaniu zasad wypłaty tego świadczenia. (...) W przypadku braku stosowanych postanowień umownych raty miesięczne powinny być spełnione w terminach, w jakich dokonywano pracownikowi wypłaty wynagrodzeń składających się na tę sumę”⁴¹. Należy również podkreślić, że jeśli umowa opiewa na zbyt niską wartość odszkodowania bądź nie zawiera żadnych postanowień w tym zakresie „(...) przyjmuje się, że niezgodnienie w umowie o zakazie konkurencji odszkodowania przysługującego pracownikowi za okresowe powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku, **nie prowadzi do nieważności** tego wzajemnego zobowiązania prawa pracy w całości (...), gdyż przewidziane w tym przepisie zastrzeżenie stosowania jego § 2 i 3 gwarantuje pracownikowi - z mocy art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p. - odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p.”⁴².

³⁹ K.p., art. 101² § 3.

⁴⁰ M. Zając-Rzosińska, K. Zdun-Załęska, op. cit., [dostęp: 1.6.2019 r.].

⁴¹ Wyrok SN z 20.1.2016 r., sygn. akt II PK 108/15, LEX.

⁴² Wyrok SN z 27.2.2013 r., sygn. akt II PK 176/12, LEX.

Jedną z ważniejszych kwestii jest także nieterminowość wpłacania rat odszkodowania. Wymaga rozważenia, czy w przypadku nawet małego opóźnienia umowa o zakazie konkurencji przestaje obowiązywać, czy zastosowanie znajdują wówczas przepisy prawa cywilnego dotyczące nienależytego wykonania zobowiązania. Orzecznictwo zdecydowanie wskazuje na stosowanie w takich przypadkach przepisów prawa pracy. „(...) Jeśli na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat w określonych terminach, to niedotrzymanie choćby jednego z nich jest przyczyną ustania zakazu konkurencji. (...) Tak więc z językowego punktu widzenia pierwszy dzień niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania jest terminem ustania *ex lege* zakazu konkurencji”⁴³. Pamiętać przy tym należy jednak, że samo zakończenie trwania zakazu konkurencji przez nieuiszczenie przez byłego pracodawcę płatności w terminie nie powoduje ustania obowiązku zapłaty odszkodowania. Przepisy dotyczące należnego odszkodowania wyraźnie podkreślają pozycję byłego pracownika. Jedynym przypadkiem, w którym pracodawca zostaje uprawniony do wstrzymania dalszych wpłat, jest naruszenie przez zobowiązaną stronę zakazu konkurencji⁴⁴.

Warto zastanowić się także nad samym pojęciem *odszkodowania*. Jak słusznie stwierdziła P. Fiejdasz „(...) użyte przez ustawodawcę określenie <<odszkodowanie>> jest nieco niefortunne ponieważ omówiony wyżej ekwiwalent przysługuje pracownikowi za samo powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, bez względu na to czy poniósł on w tym czasie jakąkolwiek szkodę”⁴⁵. Stanowisko to jest w moim odczuciu częściowo nietrafne. Samo powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej jest już według mnie pewną szkodą. Jest to znaczne ograniczenie swobody byłego pracownika.

5.2. Okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji oraz zakończenie jej obowiązywania

Jak wspomniano we wcześniejszej części artykułu, umowa o zakazie konkurencji musi określać również okres jej obowiązywania. Kodeks pracy nie podaje ani minimalnego, ani maksymalnego okresu, na który może być zawarta. W związku z tym jego ustalenie zależy w zupełności od woli stron. Podkreśla się jednak, że „(...) ustalenie zbyt długiego okresu

⁴³ Ibidem.

⁴⁴ Wyrok SN z 26.6.2012 r., sygn. akt II PK 279/11, LEX.

⁴⁵ P. Fiejdasz, *Kiedy obowiązuje zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy*, dostępny: <http://www.infor.pl/prawo/praca/pracownik/97956,3,Kiedy-obowiazuje-zakaz-konkurencji-po-ustaniu-stosunku-pracy.html>, [dostęp: 30.5.2019].

obowiązywania zakazu należałoby uznać za sprzeczne z zasadą wolności pracy oraz że stanowiłoby to naruszenie art. 5 k.c.⁴⁶ Samo określenie okresu obowiązywania umowy stanowi zaś jej „konieczny element”⁴⁷. „(...) Nie można mówić zatem o skutecznym, wiążącym strony ustanowieniu zakazu bez określenia czasu jego obowiązywania. W takim wypadku nie dochodzi do zawarcia ważnej umowy”⁴⁸. Mówiąc o okresie, w jakim umowa obowiązuje, nie sposób pominąć problematyki terminu początkowego okresu obowiązywania. W przypadku klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy okres jej obowiązywania rozpoczyna się wraz z ustaniem stosunku pracy⁴⁹.

Kodeks pracy w art. 101² § 2 przewiduje jednak dwa przypadki, których ziszczenie spowoduje, że zawarta umowa przestanie obowiązywać jeszcze przed upływem oznaczonego wcześniej przez strony terminu. Są to: **ustanie przyczyn uzasadniających zawarcie takiej umowy** oraz **niewywiązywanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania**. (...) Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy w uchwale z 11.4.2001 r. „(...) w razie ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji albo niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną”⁵⁰. Ponadto, umowa przestaje obowiązywać oczywiście z chwilą śmierci pracownika, bowiem „ma ona ściśle osobisty charakter”⁵¹.

Skoro w kodeksie pracy nie zostały określone ramy okresu obowiązywania umowy, a jedynie obowiązek jego wskazania, można dojść do wniosku, że wcześniejsze rozwiązanie umowy przez strony jest jak najbardziej możliwe. Dodatkowo, jak wskazują M. Zając-Rzosińska i K. Zdun-Załęska – „(...) W wyroku z 15 marca 2006 r. Sąd Najwyższy wskazał, że jeśli strony umowy o zakazie konkurencji dopuszczają możliwość jej wcześniejszego rozwiązania, powinny wyraźnie wskazać w umowie sposób dokonania tej czynności. Takim pierwszym i wspólnym sposobem ustania zakazu konkurencji jest zawarcie przez strony porozumienia określającego dzień, w którym umowa przestaje obowiązywać”⁵². Innym sposobem rozwiązania umowy jest jej wypowiedzenie. W 2014 r. zapadł wyrok Sądu Najwyższego, w którym stwierdzono, że podawanie przyczyn wypowiedzenia

⁴⁶ M. Zając-Rzosińska, K., op.cit. (za:) Z. Góral [w:] Z. Hajn (red.), *Zmiany w Kodeksie pracy. Komentarz wraz z ujednoliconym tekstem kodeksu pracy*, Warszawa 1996, s. 99; Z. Góral [w:] *Prawo do pracy*, Łódź 1994, s. 158, [dostęp: 30.5.2019 r.].

⁴⁷ Wyrok SN z 20.1.2016 r., sygn. akt II PK 108/15, LEX.

⁴⁸ Wyrok SN z 2.10.2003 r., sygn. akt I PK 453/02, LEX.

⁴⁹ v. wyrok SN z 7.3.2006 r., sygn. akt I PZP 5/05, LEX.

⁵⁰ Uchwała SN z 11.4.2001 r., sygn. akt III ZP 7/01, LEX.

⁵¹ P. Fiejdasz, op. cit., [dostęp: 30.5.2019r.]

⁵² M. Zając-Rzosińska, K. Zdun-Załęska, op. cit., [dostęp: 30.05.2019r.]; v. wyrok SN z dnia 15 marca 2006 r., sygn. akt II PK 166/05, LEX.

nie jest niezbędne: „(...) W ostatnich latach judykatura dość jednolicie opowiada się za poglądem, że postanowienie umowy o zakazie konkurencji dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę nie musi wskazywać przyczyny tego wypowiedzenia. Stanowisko to odpowiada zasadzie swobody umów⁵³. Z kolei „(...) w razie uznania przez strony potrzeby wskazania w umowie przyczyny wypowiedzenia, mają one w tym zakresie swobodę co do jej określenia⁵⁴.

W wyroku z 22.6.2012 r. Sąd Najwyższy wskazał ponadto dwa inne dopuszczalne sposoby rozwiązania umowy o zakazie konkurencji: wprowadzenie do umowy prawa odstąpienia od niej (art. 395 k.c.) oraz sformułowanie w niej warunku (art. 89 k.c.). Mówiąc o możliwości odstąpienia od umowy należy zwrócić szczególną uwagę na kwestię oznaczenia terminu, w którym prawo to przysługuje. „(...) Wymaganie oznaczenia terminu obwarowane jest z mocy art. 58 k.c. **sankcją nieważności**, gdyż zastrzeżenie prawa odstąpienia wprowadza do umowy element niepewności, czy uprawniony wykorzysta przysługujące mu prawo odstąpienia, a w konsekwencji niepewności co do trwałości skutków umowy albo trwałości samego stosunku umownego. Oczywiście jest, że niepewność ta nie może być bezterminowa, skoro stosownie do art. 395 § 2 k.c. odstąpienie ma moc wsteczną, powodując uznanie umowy za niezawartą (...)”⁵⁵. Jeżeli chodzi zaś o sformułowanie w umowie warunku rozwiązującego, to dla swojej skuteczności musi być on doprecyzowany.

Jeżeli pracownik odmawia podpisania umowy o zakazie konkurencji, to, jak wskazuje Sąd Najwyższy, „(...) chociaż do zawarcia umowy o zakazie konkurencji niezbędna jest zgodna wola obu stron stosunku pracy, w razie odmowy pracownika pracodawca może wypowiedzieć mu umowę o pracę jeśli uzna, iż dalsze jego zatrudnienie na danym stanowisku jest niemożliwe bez dodatkowej ochrony interesów podmiotu zatrudniającego (...)”⁵⁶. Przepisy prawa stoją więc w tym przypadku wyraźnie po stronie pracodawcy. Jak twierdzi M. Regulska-Cieślak- „(...) Pracodawca ma w takim wypadku prawo powołać się np. **na utratę zaufania** do podwładnego. Jeżeli pracownik nie chce zawrzeć umowy o zakazie konkurencji, może to być pośrednim dowodem na jego brak lojalności czy też chęć przedsięwzięcia działań godzących w interes pracodawcy⁵⁷. Rozważając szczegółowo problem tego zagadnienia, można dojść do wniosku, że podpisanie przez byłego pracownika umowy o zakazie konkurencji jest jego świadomą decyzją i tym samym samo powstrzymanie się od wykonywania

⁵³ Wyrok SN z 12.11.2014 r., sygn. akt I PK 86/14, LEX.

⁵⁴ Ibidem.

⁵⁵ Wyrok SN z 14.11.2012 r., sygn. akt II PK 90/12, LEX.

⁵⁶ Wyrok SN z 20.1.2016 r., sygn. akt II PK 108/15, LEX.

⁵⁷ M. Regulska-Cieślak, op. cit., [dostęp: 29.05.2019r.].

działalności konkurencyjnej nie stanowi szkody. Jednakże dostrzec można również, że podpisanie takiej umowy może być często w pewnym stopniu wymuszone. Były pracownik nie chcąc stracić dotychczasowej pracy podejmuje nie do końca dobrowolną decyzję o podpisaniu takiej klauzuli.

5.3. Odpowiedzialność pracownika za naruszenie zakazu konkurencji

W przypadku naruszenia przez byłego pracownika zakazu konkurencji pracodawcy przysługują wiele środków ochrony. Samo złamanie zakazu jest dla nierzetelnego pracownika wyjątkowo dotkliwe, gdyż „(...) poza skutkami określonymi w KP bowiem były pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną byłemu pracodawcy (...) na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów KC, co oznacza odpowiedzialność w pełnej wysokości, niezależnie od stopnia winy (...)”⁵⁸. Pierwszą z dolegliwości dla byłego pracownika może być wstrzymanie wypłat odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od wykonywania działalności konkurencyjnej. W wyroku z 6.4.2011 r. Sąd Najwyższy odniósł się także do przypadku, gdy podmiot zobowiązany do przestrzegania zakazu złamał go, a nieświadomy tego wcześniej pracodawca dokonał wpłaty. W tej sytuacji pracodawca jest uprawniony do żądania zwrotu odszkodowania na podstawie przepisów o bezpodstawnym wzbogaceniu (art. 405 i nast. k.c.)⁵⁹.

Część pracodawców, z obawy o bezpieczeństwo swoich interesów, próbuje dokonać uprzedniego zabezpieczenia. Osiągają to poprzez ustanowienie w klauzuli konkurencyjnej **kary umownej** (art. 483 k.c.). Kara umowna jest instytucją, która przysługuje byłemu pracodawcy „(...) w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej - art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.”⁶⁰. Niezmiernie ważnym pozostaje tu jednak odpowiednie określenie jej wysokości. „(...) Wobec tego, w razie ustalenia w umowie: dla pracownika – odszkodowania według zasad określonych w art. 101² § 3 k.p., a dla pracodawcy – kary umownej, wielkości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie, by nie naruszyć zasady proporcjonalności świadczeń”⁶¹. Co istotne, w oparciu o wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku

⁵⁸ *Pojęcie działalności konkurencyjnej*, [w:] Monitor Prawa Pracy 2014, nr 3, dostępny: <http://czasopisma.beck.pl/monitor-prawa-pracy/aktualnosc/pojecie-dzialalnosci-konkurencyjnej/>, [dostęp: 30.5.2019 r.].

⁵⁹ Wyrok SN z 6.4.2011 r., sygn. akt II PK 229/ 10, LEX.

⁶⁰ Wyrok SN z 20.1.2016 r., sygn. akt II PK 108/15, LEX.

⁶¹ Ibidem.

z 20.1.2014 r. „(...) możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej (...) nie jest uzależniona od wystąpienia szkody (...), a **pracownik może jedynie żądać zmniejszenia** (miarkowania) **kary umownej**, jeżeli wykaże (...), że zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub kara jest rażąco wygórowana”⁶².

6. Podsumowanie

Reasumując, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi wciąż źródło licznych polemik doktrynalnych. Znaczne problemy budzi już bowiem określenie jej charakteru prawnego. Zagadnienie to ściśle łączy się z przepisami kodeksu cywilnego poprzez odpowiednie zastosowanie odesłania zawartego w art. 300 k.c. Jak zostało to bowiem wskazane, przepisy k.c. znajdują zastosowanie zarówno w stosunku do sposobów rozwiązania rzeczonyj umowy - będących przejawem swobody umów - omawianej kary umownej, jak również wielu innych wymienionych tam przypadków. Co istotne, art. 300 k.p. charakteryzuje się w tym zakresie nad wyraz wysoką użytecznością. Wydaje się, że ustawodawca stara się za jego pośrednictwem wyeliminować stan luki prawnej i doprowadzić do większej pewności systemu prawnego. Jednocześnie można więc dostrzec jak bardzo niniejszy przepis jest niedoceniany.

Non – competition clause in labour law. Practical application of art. 300 of the Labour Code.

Summary

The article is dedicated to two related issues – complex nature of the agreement on non-competition after the termination of employment relationship and appropriate application of the civil law norms to this contract in case of non-exhaustive regulation in Labour Code. First of all, the author shortly presents the definition and nature of above-mentioned obligation relationship. Specifically, on the ground of doctrine and judicature, the author tries to answer whether agreement on non-competition after the termination of employment is the civil law contract or labour law contract. Next, she analyses the meaning and the scope of application of individual norms of Civil Code in labour law. While analysing the conditions included in art. 300 of Labour code, the author answers when application of the civil law in labour law

⁶² Wyrok s.apel. w Gdańsku z 20.1.2014 r., sygn. akt III APa 46/13, LEX.

is possible and which limitations must be noted. The last part of the article contains wide description of the subject matter and essential aspects of the agreement on non-competition after the termination of employment relationship. By examining the temporal scope of this agreement, its subject matter and potential consequences of failure to perform or improper performance, the author demonstrates the merge of two different branches of law and practical use of civil law norms in labour law.

Aneta Pawłowska

Absolwentka prawa na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie. Zatrudniona jako Inspektor w Prokuraturii Generalnej Rzeczypospolitej Polskiej.