

MONIKA MALINOWSKA

Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego

ZAKAZ KONKURENCJI PO USTANIU STOSUNKU PRACY A TAJEMNICA PRACODAWCY

Zakaz konkurencji jest narzędziem wykorzystywanym coraz częściej w rozmaitych sektorach gospodarki. Pracownicy w toku wykonywania swoich służbowych obowiązków wchodzą w posiadanie różnych informacji, które są mniej lub bardziej istotne dla pracodawcy. Pracodawca nie chcąc narazić się na straty podpisuje z pracownikiem zakaz konkurencji w czasie trwania lub po ustaniu stosunku pracy, który zabrania pracownikowi podejmowania działalności konkurencyjnej. Pracodawca w ten sposób chroni także tajemnicę swego przedsiębiorstwa.

Zarówno dla niewielkich, jak i ogromnych firm odwiecznym problemem jest sprecyzowanie czym są tajemnice pracodawcy, jak można je chronić i jak wykorzystywać nie łamiąc prawa. Mali przedsiębiorcy z reguły zainteresowani są analizą odtwórczą kosztownych produktów sprzedawanych przez potentatów. Natomiast duże korporacje starają się ukształtować swoją pozycję w taki sposób, by chroniąc tajemnice własne z jednej strony opanować jak największy fragment rynku, a z drugiej uniemożliwić zarówno konkurentom, jak i potencjalnym klientom bezkarny dostęp do ich sekretów.

Przez podpisanie zakazu konkurencji pracodawca w sposób pośredni przyczynia się również do ochrony swoich tajemnic. Nie jest to jednak główny i bezpośredni cel tej umowy. Zakaz konkurencji to zgodnie z art. 101¹ k.p. zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej wo-

bec pracodawcy oraz świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Zakaz taki może obejmować okres trwania stosunku pracy, jak i określony czas po ustaniu stosunku pracy, gdy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art. 101² k.p.). Pracodawca zawierając taką umowę zobowiązuje się także do zapłaty na rzecz pracownika odszkodowania w zamian za dotrzymanie przez pracownika zobowiązań wynikających z umowy.

Tajemnica pracodawcy natomiast to zgodnie z art. 100 § 2 k.p. informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jest to każda wiadomość związana z działalnością pracodawcy, której ochrona jest uzasadniona jego ekonomicznym interesem. Zachowanie dyskrecji w stosunku do informacji, których ujawnienie może wyrządzić pracodawcy szkodę jest podstawowym obowiązkiem pracownika, obwarowanym wszelkimi sankcjami przewidzianymi w kodeksie pracy włącznie ze zwolnieniem dyscyplinarnym. W przypadku wyrządzenia pracodawcy szkody w grę wchodzi natomiast odpowiedzialność odszkodowawcza.¹

Ustawodawca w art. 101² § 1 k.p. posługuje się określeniem „szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”. Należy zbadać, jakiego typu informacje objęte są zakresem tego pojęcia oraz czy jest ono równoznaczne z pojęciem „tajemnice pracodawcy”, którym określa się informacje, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W przepisie art. 101² § 1 k.p. ustawodawca wymaga, aby była to „szczególnie ważna informacja”, a jej ujawnienie powinno „narazić pracodawcę na szkodę”².

Różnica między „informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, a „szczególnie ważnymi informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, mimo że subtelna, jest bardzo istotna. W przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustawodawca posługuje się określe-

¹ J. STENCEL, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 16

² J. STENCEL, *op. cit.*, s. 78.

niem „szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”. Natomiast w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. do czynienia mamy z tajemnicą pracodawcy. Oba te sformułowania są zdecydowanie niejasne. Użycie w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jedynie pojęcia „informacje” wskazywać może, iż pojęcie to szersze jest od informacji z art. 101¹ § 1 k.p. Jednakże warto zauważyć za J. Stencel, że nie ma związku między tymi obowiązkami, gdyż pierwszy dotyczy nie pracownika, a okresu po ustaniu stosunku pracy. Ewentualnie można potraktować obowiązek wynikający z umowy o zakazie konkurencji z art. 101¹ k.p. jako kontynuację pracowniczego obowiązku zachowania tajemnic pracodawcy, wynikającego z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p., przez pracownika mającego dostęp do szczególnie ważnych informacji, które powinien był utrzymać w tajemnicy także podczas trwania stosunku pracy. Kontynuacja tego obowiązku po ustaniu stosunku pracy jest wszelako możliwa tylko przez zawarcie umowy, zgodnie z art. 100¹ § 1 k.p. Inna jednakże jest treść obowiązku, wynikającego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., a inna z art. 101² § 1 k.p.³

Zarówno w jednym, jak i drugim przypadku potencjalnym skutkiem naruszenia omawianych powinności może być szkoda. Można wywnioskować, że te pierwsze informacje pracownicy mogą ujawnić po ustaniu stosunku pracy, natomiast tych drugich już nie. Ponadto różnieniem kodeksowym między tajemnicą „zwykłą” a jej kwalifikowaną postacią może być rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika. Obowiązek zachowania tajemnicy w jej podstawowej postaci ciążyłby na pracownikach, którzy „przy okazji” wykonywania swoich obowiązków zapoznali się z informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Natomiast kwalifikowany rodzaj tajemnicy i obowiązek jej przestrzegania ciążyłby na pracownikach, którzy mają z nią bezpośrednią styczność, zapoznają się z nią, tworzą i wykorzystują⁴. Można więc przyjąć, że większa odpowiedzialność za istotne dla pracodawcy informacje ciąży na tych pracownikach, którzy mają

³ J. STENCEL, *op. cit.*, s. 79.

⁴ J. BOROWICZ, *Przestrzeganie tajemnicy pracodawcy a inne pracownicze obowiązki przestrzegania tajemnicy – zagadnienia pojęciowe*, «PiZS» 1998 nr 10, s. 2.

do nich szczególnie dostęp, biorą udział w ich powstawaniu czy też bezpośrednio z nich korzystają. Jako że mają oni w zasadzie nieograniczony dostęp do tych informacji, na nich też spoczywają szczególne obowiązki ich ochrony.

Tajemnica przedsiębiorstwa, bez względu na to, jak jest nazywana, stanowi informację posiadającą wartość handlową. Ma ją przede wszystkim wtedy, gdy jest nieujawniona i dlatego też daje przedsiębiorcy przewagę nad konkurentami. O wartości handlowej przesądza nie tyle nakład poczyniony w celu jej pozyskania, co okoliczność, że dotyczy ona działalności konkretnego przedsiębiorcy i że może być przez niego wykorzystywana. Warto także wspomnieć, że tajemnicę przedsiębiorstwa stanowią mogą nie tylko rozwiązania nadające się do zastosowania, lecz także wiadomości o fiasku prób czy badań, gdyż takie próby mogą zaoszczędzić innemu przedsiębiorcy nakładów na eksperymenty idące w tym kierunku⁵.

Tajemnica przedsiębiorstwa rozciąga się na informacje, które są znane jedynie wybranej, wąskiej grupie pracowników. Nie można za tajemnicę uznać informacji powszechnie znanych lub takich, których treść każdy zainteresowany może poznać w sposób legalny⁶.

Według J. Borowicza tajemnicę pracodawcy stanowią wszelkie techniczne, technologiczne, handlowe lub organizacyjne informacje, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę. Nie musi być spełniony wobec nich wymóg podjęcia działań w celu zachowania ich poufności. Informacja chroniona tajemnicą pracodawcy musi wiązać się z działalnością (choćby uboczną) danego pracodawcy. Brak jest natomiast przesłanek pozwalających na zawężenie zakresu tych informacji wyłącznie do takich, które związane są z interesami gospodarczymi, grą konkurencyjną czy też rywalizacją na rynku, gdyż potencjalnym skutkiem ujawnienia takich informacji ma być szkoda, należy

⁵ D. NIEDZIELSKA-JAKUBCZYK, *Jakie są konsekwencje naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa*, «Gazeta Prawna» 13.181 (2007) [z 18 października], s. A4.

⁶ M. NOWAK, *Nie zdradzaj... tajemnic swojej firmy*, «Serwis Prawno-Pracowniczy» 2004 nr 1, s. 2.

uznać, że tajemnica pracodawcy chronić ma informacje istotne z punktu widzenia majątkowych interesów podmiotu zatrudniającego.⁷

Odniesieniem dla tajemnicy pracodawcy będzie pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa, które wyjaśnia ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji⁸. Odwołanie to istotne jest z tego względu, iż ustawodawca nakazuje pracownikowi przestrzegać tajemnicy przedsiębiorstwa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. w odniesieniu także do przepisów odrębnych. Zgodnie z art. 11 ust. 4 tej ustawy 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. Użycie w wymienionym artykule słowa „niezbędne” wskazuje, że nie chodzi o jakiegokolwiek działania przedsiębiorcy, ale o takie, które dają gwarancję ochrony tajemnicy przed osobami nieuprawnionymi. Przedsiębiorca ma obowiązek podjęcia działań, które zgodnie z wiedzą i doświadczeniem zapewnią ochronę informacji przed rozpowszechnianiem czy ujawnieniem.⁹

Kolejną różnicą między art. 100 pkt 4 k.p. a art. 101¹ k.p. jest zakres przedmiotowy. Przedmiotem pierwszego obowiązku jest świadczenie polegające na zachowaniu w tajemnicy informacji. Natomiast zakaz konkurencji w ogóle nie formułuje obowiązku powstrzymania się od ujawniania tajemnic pracodawcy. Przedmiotem klauzuli konkurencyjnej nie jest zaniechanie działań mających na celu ujawnienie tajemnicy, lecz zaniechanie działalności konkurencyjnej, co tylko pośrednio prowadzi do nieujawnienia tajemnic. Wynika z tego wniosek, że obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę polega na działaniu, natomiast umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy – na zaniechaniu¹⁰. Jedynie pośrednio zakaz konkurencji po ustaniu stosunku

⁷ J. BOROWICZ, *op. cit.*, s. 2.

⁸ Dz. U. z 1993 r. Nr 47, poz. 211.

⁹ S. HOC, glosa do wyroku SN z dnia 3 października 2000 r., I CKN 304/00.

¹⁰ J. STENCEL, *op. cit.*, s. 80.

pracy prowadzi do ochrony tajemnic pracodawcy, gdyż ustawodawca jako przedmiot zakazu konkurencji po ustaniu zakazu konkurencji nie wskazał tajemnic, a działalność konkurencyjną. Pracownik jednakże wywiązując się z umowy o zakazie konkurencji i nie podejmując zakazanej działalności nie ma także możliwości czy też okazji do ujawnienia tajemnic.

Następną różnicą jest brak słowa „tajemnica” w sformułowaniu art. 101¹ § 1 k.p. Nieprawidłowe jest zatem utożsamianie informacji z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. z informacjami z art. 101¹ § 1 k.p. Podstawą zawarcia umowy o zakazie konkurencji jest dostęp do informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a które nie muszą być tajemnicą. Mogą to być inne informacje określone w odrębnych przepisach¹¹. Posiadanie przez pracownika dostępu do szczególnie ważnych informacji warunkuje możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Klauzula konkurencyjna stanowi kryterium wyodrębnienia określonej grupy pracowników, wchodzących w zakres podmiotowy umowy. Są to pracownicy mający dostęp do istotnych dla pracodawcy informacji, a więc także tajemnic. Wynika z tego fakt, że tajemnica choć nie jest bezpośrednio chroniona zakazem konkurencji, to przyczynia się pośrednio do jej zawarcia.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy kończy się z chwilą ustania jego przyczyn. Jedną z przyczyn może być również ustanie stanu tajemnicy, którą objęta jest ta informacja. Niewątpliwie jedną z przesłanek umowy jest istnienie tajemnicy pracodawcy w momencie jej zawierania; przesłanką skuteczności natomiast jest istnienie tajemnicy w momencie ustania stosunku pracy. Ustawodawca nie posłużył się co prawda słowem „tajemnica” z art. 101² § 1 k.p., jednakże użył słowa „ujawnienie”, co może sugerować, że informacje te nie są jawne. Utrata statusu poufności przez tajemnicę następuje w chwili, gdy

¹¹ Np. informacje niejawne, których nieuprawnione ujawnienie mogłoby narazić ma szkodę interes publiczny albo prawnie chroniony interes jednostki organizacyjnej (art. 2 pkt. 2 Ustawy z dnia 22 stycznia 1999 r. o ochronie informacji niejawnych – Dz. U. Nr 11, poz. 95).

dana informacja staje się dostępna dla nieokreślonej liczby osób zainteresowanych¹².

Poprzez tę umowę pracodawca osiągnie taki cel, jaki ustawodawca wyznaczył obowiązkowi z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. Nie można jednakże wszystkich informacji związanych z działalnością pracodawcy traktować jako tajemnicy, nie można także ustalać tajemnicy *ad hoc*. Ponadto niedopuszczalna jest także powszechność tego obowiązku, tzn. obejmowanie nim wszystkich pracowników, bez względu na stopień wykształcenia, kwalifikacje, charakter pracy i dostęp do tajemnic pracodawcy. Z powodu ewentualnych nieporozumień co do treści tego obowiązku, jego zakres powinna określać umowa o pracę. Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy także określa granice tego obowiązku, chociaż do jej obligatoryjnej treści nie należy wskazanie, które informacje stanowią tajemnicę pracodawcy¹³.

Doktryna niezbyt szeroko opisuje tajemnicę pracodawcy, skupiając się głównie na dosyć nowej instytucji prawa pracy – zakazie konkurencji. Stąd bierze się odniesienie regulacji zawartej w art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. do problematyki zwalczania nieuczciwej konkurencji i pojęcia tajemnicy przedsiębiorstwa. Co prawda takie podejście ma swoje znaczenie w kwestii interpretacji kodeksu pracy, jednakże nie można zapominać, że ustawodawca wyraźnie rozróżnia obowiązek zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, od obowiązku przestrzegania tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, który obejmuje swoim zakresem powinność zachowania tajemnicy przedsiębiorstwa wynikającą z ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Wynika z tego fakt, że dla ustawodawcy tajemnica pracodawcy i tajemnica przedsiębiorstwa to dwa różne pojęcia¹⁴.

Podsumowując, uznać można, że zakaz konkurencji nie został stworzony bezpośrednio w celu ochrony tajemnic pracodawcy, nie można przyjąć, że są to jednoznaczne pojęcia. Ustawodawca wyraźnie roz-

¹² J. STENCEL, *op. cit.*, s. 81

¹³ J. BOROWICZ, *op. cit.*, s. 5.

¹⁴ J. BOROWICZ, *op. cit.*, s. 3.

różnił „informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”, i „szczególnie ważne informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę”. Pierwszy dotyczy nie pracownika, a okresu po ustaniu stosunku pracy. Poza tym zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy jedynie pośrednio prowadzi do ochrony tajemnic pracodawcy, gdyż ustawodawca jako przedmiot zakazu konkurencji po ustaniu konkurencji nie wskazał tajemnic, a działalność konkurencyjną.

Zaakcentować można także fakt, że klauzula konkurencyjna znajduje zastosowanie także w tych stosunkach pracy, gdzie pracodawcą nie jest przedsiębiorca, a podmiot nieprowadzący działalności gospodarczej w ścisłym znaczeniu.

Ponadto należy zaznaczyć, że zakaz konkurencji to umowa między stronami stosunku pracy, w związku z tym pracodawca i pracownik sami wyznaczają jego zakres przedmiotowy. Jeśli chodzi natomiast o tajemnicę, to jest ona chroniona ustawowo w kodeksie pracy, w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji oraz w wielu innych odrębnych ustawach. Inna jest zatem ochrona obu tych pojęć, co podkreśla wniosek, że nie mogą być one jednoznaczne i że pracodawca podpisując umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy i tak jest chroniony w tym zakresie. Klauzula konkurencyjna ma na celu ochronę uczciwej konkurencji, a więc tej nie objętej innymi przepisami. Pracodawca nie uzyskuje z mocy prawa ochrony informacji związanych z konkurencją uczciwą i niebędących tajemnicą. A takie informacje chce właśnie chronić poprzez klauzulę konkurencyjną.

Uważam więc, że zakaz konkurencji może jedynie pośrednio chronić tajemnicę jako skutek zaniechania działań konkurencyjnych, do których w umowie zobowiązał się pracownik. Pracownik wykonując pracę u danego pracodawcy nabywa określone umiejętności, uczy się określonej metodyki czy kultury pracy. Uczy się takiego sposobu wykonywania swoich obowiązków, żeby był jak najbardziej efektywny i produktywny. Taki pracownik, znający nie tyle procedury oraz tajemnice pracodawcy, co umiejący je dobrze wykorzystać w swojej pracy jest najcenniejszy dla pracodawcy. Pracodawca nie chce, by sposób, w jaki pracownik wykonywał swoją pracę efektywnie wykorzystywał

on u konkurencji. W związku z tym wykorzystanie przez pracownika takich informacji, nie będących przecież tajemnicą, lecz zbiorem jego umiejętności może przyczynić się do spowodowania szkody u poprzedniego pracodawcy.

THE PROHIBITION OF RIVALRY AFTER ENDING OF WORK RELATION AND PROFESSIONAL SECRET

Summary

The prohibition of rivalry after ending work relations is becoming more and more popular instrument in polish economy used in various parts. Employees during doing their official duties have an access to miscellaneous information being more or less important to employer. An employer who doesn't want to risk, signs an agreement of prohibition of rivalry with the employee, which bans him or her taking part in a competition activity during or after ending work relations

By signing the prohibition of rivalry the employer indirectly protects his professional secrets. Nevertheless, it's neither main nor direct aim of this agreement. The prohibition of rivalry, according to the 101¹ article of labor code, forbids taking competition activity against the employer or working for other subject. This prohibition can include not only period during work relation, but also determined time after ending of work relation as well, when the employee has an access to some crucial information, the leak of which could cause the damage to the employer (article 101¹ of labor code). An employer drawing this agreement binds himself to pay a compensation to the employee for obeying the rules included in the agreement.

A professional secret can be defined as a piece of information which leak could make the damage to the employer according to the 100 § 2 article of labor codex. It can be every information connected with employer's activity which security is legitimized by his economic interest. The elementary duty of an employee is to keep such information in secret since breaking the duty of keeping it in discretion leads to punishments described in labor

codex, including disciplinary dismissal. In case of causing any damage to the employer's interest there is a compensative responsibility.

Next step to explain the problem is an interpretation of the company's secret, which is elucidated by *act on elimination of unfair competition* from 16.04.1993. This interpretation is important due to the fact that the legislator orders to the employee to obey the secrets of company in regards to other regulations (in article 100 § 2 point 4 of the labor codex). In accordance to the 11 article of this act, the secret of company is defined as information of technical, technological, information and organizational character which cannot be revealed to the public or any other information of economic value. In order to keep them in discretion a trader is obliged to take necessary actions, since they should guarantee the security of the secret and protect them from non-authorized people.

The prohibition of rivalry after ending work relations wasn't created directly to secure the secrets of the employer. Legislator clearly distinguished information considering the prohibition of rivalry from those considering the employer's secrets. The agreement of the prohibition of rivalry leads only indirectly to protection of the employer's secrets, because a legislator as a subject of prohibition didn't indicate secrets, but a competition activity.

A very important fact is that the agreement of the prohibition of rivalry is used also in these employments, where the employer is not the trader, but the not economically active object in a strict meaning. Besides, prohibition of rivalry is the agreement between both sides of employment, so the employer and the employee indicate the scope of duty on their own.

A secret of the employer is protected in legislation in labor code, in act of elimination of unfair competition and other acts. Therefore the protection of both concepts is different and indicates that they are not the same as the employer who signs the prohibitions of rivalry after ending the work relation is protected anyway. The aim of prohibitions of rivalry is to protect fair competition, which is not preserved by other regulations. Employer doesn't get ipso jure protection of information connected with fair competition which are not secrets. And this information is protected by the prohibition of rivalry after ending work relation.