



Rejent \* rok 10 \* nr 2(106)  
luty 2000 r.

## Glosa

### do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1998 r. I PKN 121/98<sup>1</sup>

**Pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika.**

I. Analizowany wyrok Sądu Najwyższego został wydany na podstawie następującego stanu faktycznego sprawy: Powód był zatrudniony w pozwanym Towarzystwie Techniki Biurowej „I.” S.A. w K. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 18 kwietnia 1994 roku, a następnie od dnia 1 lipca 1994 roku na podstawie kontraktu bezterminowego na stanowisku pełnomocnika zarządu do spraw serwisu. Wynagrodzenie za pracę, określone w zawartej w dniu 1 lipca 1994 roku umowie o pracę, składało się z kwoty 400 zł miesięcznie oraz z premii uznaniowej. W pkt 5 tej umowy o pracę zobowiązano powoda do niepodjęcia zatrudnienia oraz działalności konkurencyjnej w zakresie techniki biurowej w okresie jednego roku po ustaniu stosunku pracy, ustalając na ten okres odszkodowanie płatne miesięcznie przez pracodawcę na rzecz powoda. W dniu zawierania umowy na czas określony strony podpisały porozumienie

---

<sup>1</sup> OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342.

– list intencyjny, określający warunki związane z objęciem przez powoda w przyszłości stanowiska dyrektora, w szczególności uprawnienia powoda do udziału w zyskach serwisu strony pozwanej.

U podłoża rozwiązania stosunku pracy w dniu 12 czerwca 1995 roku za porozumieniem stron leżała negatywna ocena pracy powoda na stanowisku pełnomocnika zarządu do spraw serwisu.

Na tym tle, w wyniku zgłoszonego przez powoda roszczenia, sąd pierwszej instancji przyjął, że:

- nie nabył on uprawnień premiovych z uwagi na uznaniowy charakter tego świadczenia<sup>2</sup>;
- nie był uprawniony do ekwiwalentu za urlop, ponieważ w dacie rozwiązania stosunku pracy nie przepracował jednego roku, a przeto nie nabył uprawnień urlopowych;
- serwis, w którym powód pełnił obowiązki pracownicze, nie przynosił zysków – więc nie mogło być mowy o ich podziale;
- z zakazu świadczenia pracy konkurencyjnej przez okres jednego roku po zakończeniu stosunku pracy został zwolniony przez stronę pozwaną, nie było zatem przeszkód w podejmowaniu takiej pracy;
- list intencyjny nie mógł stanowić podstawy zobowiązania do wypłaty świadczeń.

Od powyższego wyroku powód wniósł apelację, przy rozpatrywaniu której Sąd Apelacyjny uznał (reformując częściowo zaskarżony wyrok), że powód ma prawo do odszkodowania wynikającego z pkt 5 zawartej w dniu 1 lipca 1994 roku umowy o pracę, który zobowiązywał powoda do niepodejmowania zatrudnienia lub działalności gospodarczej w branży techniki biurowej w okresie jednego roku od ustania stosunku pracy za odszkodowaniem płatnym miesięcznie przez uzgodniony okres, w wysokości obowiązującego dwukrotnego najniższego wynagrodzenia. Sąd ten przyjął, że strona pozwana złożyła wprawdzie oświadczenie o zwolnieniu powoda z obowiązku niepodejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, ale nie uzyskała na to akceptacji powoda. W konsekwencji

---

<sup>2</sup> Zob. uwagi na temat kwestii uznaniowości świadczenia premiovego w opracowaniu W. C a j s e l, *Instytucja układu warunkującego prawo do premii*, Radca Prawny 1999, nr 5, s. 111 i nast.

strona pozwana na podstawie jednostronnego oświadczenia woli nie mogła zwolnić się z obowiązku wypłacania stosownego odszkodowania.

Od wyroku sądu drugiej instancji kasację wniosła strona pozwana, podnosząc zarzut naruszenia prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 487 § 2 k.c. w zw. z art. 8 k.p. w wyniku zasądzenia spornego odszkodowania na rzecz powoda, który „czynił ze swego prawa użytek sprzeczny z celem umowy i zasadami współzycia społecznego”, albowiem powód już w dniu 17 maja 1995 r., tj. już po wytoczeniu powództwa, odpowiedział na anonimową ofertę strony pozwanej, skierowaną do dealerów urządzeń kopiujących, co świadczyło o odstąpieniu od umowy powoda, który poszukiwał pracy w branży techniki biurowej.

Sąd Najwyższy, wydając analizowany wyrok, stwierdził, że w rozpatrywanej sprawie sygnalizacja dążenia pozwanego do wygaśnięcia zobowiązań wynikających z uzgodnionego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy przyjęła jedynie postać rokowań zmierzających do oddzielnego zawarcia oznaczonej umowy o uregulowaniu warunków odstąpienia od umowy wzajemnej. Jak bowiem strony postanowiły w porozumieniu zawartym w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, do wygaśnięcia zobowiązania z klauzuli konkurencyjnej konieczne było (warunek *sine qua non*) zawarcie oddzielnego porozumienia w tej sprawie do dnia 12 kwietnia 1995 roku – co jednak nie nastąpiło. Skoro zatem w tym zakresie strony nie doszły do ostatecznego porozumienia i nie zawarły porozumienia do dnia ustania stosunku pracy, to pozwany był związany umownym zakazem konkurencji (klauzulą konkurencyjną).

**II.** Aby dokonać prawidłowej analizy przedmiotowego zagadnienia (a co za tym idzie – tezy wyroku), przyjrzeć się należy w pierwszej kolejności samej instytucji **pracowniczego zakazu konkurencji**<sup>3</sup>. Instytucja ta jest

---

<sup>3</sup> Por. np. W. C a j s e l, *Pracowniczy zakaz konkurencji*, Monitor Prawniczy 1999, nr 8, s. 22 i nast.; S. W. C i u p a, *Umowa o zakazie konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 1997, s. 46 i nast.; L. F l o r e k, T. Z i e l i Ń s k i, *Prawo pracy*, Warszawa 1999, s. 58 i nast.; T. K u c z y Ń s k i, *Wybrane zagadnienia regulacji prawnej konkurencji w stosunkach pracy*, PiZS 1997, nr 5, s. 6 i nast.; M. Ł a j e c z k o, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Prawo Pracy 1998, nr 1, s. 3 i nast.; B. C u d o w s k i, *Zakaz konkurencji i związane z nim obowiązki pracownicze w projekcie nowelizacji kodeksu pracy*, PS 1995, nr 10, s. 82 i nast.

stosunkowo nową w naszym systemie prawnym. Wraz ze zmianą systemu społeczno-gospodarczego oraz towarzyszącemu jej rozwojowi gospodarki rynkowej, praktyka coraz częściej zgłaszała potrzebę prawnej regulacji sposobów zabezpieczania interesów podmiotów prowadzących wolnorynkową działalność gospodarczą w naszym kraju. Uzasadnieniem dla wprowadzenia ustawowego zakazu konkurencji stała się konieczność ochrony interesów pracodawców (a co za tym idzie także pracowników, a dokładniej ich miejsc pracy), działających w realiach wolności gospodarczej oraz skorelowanej z nią wolności konkurencji. Dotyczyło to takich kwestii, jak np. zabezpieczenie tajemnicy procesów produkcji, zapewnienie przestrzegania tajemnicy handlowej oraz – co się z tym wiąże – zamknięcie byłym pracownikom dostępu do rynków zbytu ich poprzednich pracodawców itp. Zauważyć trzeba w tym miejscu, iż w praktyce problematyka ta nabrała niebagatelnego znaczenia. Jak bowiem stwierdził Sąd Antymonopolowy w postanowieniu z dnia 15 maja 1996 roku (XVII Amz 1/96; Wokanda 1997/10/55) – „Stanowią w szczególności tajemnicę przedsiębiorstwa, w rozumieniu art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, dane obrazujące wielkość produkcji i sprzedaży, a także źródła zaopatrzenia i zbytu. Przedsiębiorstwo załączające do akt sprawy materiały zawierające informacje stanowiące jego istotne tajemnice może żądać, stosownie do art. 21a ust. 1 ustawy z dnia 24 lutego 1990 r. o przeciwdziałaniu praktykom monopolistycznym, aby materiały te nie zostały udostępnione osobom trzecim, a w szczególności konkurentom”.

Poza tym, jak zauważa doktryna<sup>4</sup>, w analizowanym kręgu stanów faktycznych związanych z problematyką nieuczciwej konkurencji mieści się także np. działanie polegające na namawianiu współpracowników do obniżenia wydajności pracy w związku z wprowadzeniem w zakładzie pracy nowego systemu wynagradzania i nowych norm pracy, namawianiu klientów pracodawcy do zaprzestania z nim współpracy i nawiązania jej z przedsiębiorstwem prowadzonym przez pracownika lub go zatrudniającego, jak również poinformowanie klientów pracodawcy o zamiarze rozwiązania z nim stosunku pracy i rozpoczęcia jej na własny rachunek lub u innego przedsiębiorcy. Lecz trzeba przy tym pamiętać, iż aby uznać daną działal-

---

<sup>4</sup> Por. T. K u c z y Ń s k i, *Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy*, PS 1994, nr 1, s. 20 oraz P. N a c h m a n n, *Pojęcie i rodzaje klauzul konkurencyjnych*, PiZS 1997, nr 1, s. 18.

ność za konkurencyjną wobec działalności innego podmiotu, muszą one pokrywać się zakresami. Owo pokrywanie się obejmować musi część dotyczącą bądź to działalności podstawowej, bądź ubocznej podmiotu gospodarczego, wynikającej z przedmiotu przedsiębiorstwa określonego w statucie lub innej akcie założycielskim.

Reakcją na powyższe negatywne praktyki było wprowadzenie m.in. do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 1998 r. Nr 21, poz. 93; dalej jako – k.p.), na mocy dużej nowelizacji z lutego 1996 roku, nowego rozdziału IIa pt. „Zakaz konkurencji” (art. 101<sup>1</sup>-101<sup>4</sup> k.p.). Prześledźmy zatem kształt tej instytucji prawa pracy. Analizując odpowiednie przepisy kodeksu pracy, należy stwierdzić, iż w art. 101<sup>1</sup> § 1 ustawodawca zawarł definicję legalną **zakazu konkurencji**. W przepisie tym postanowiono, że „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)”. W związku z powyższym godzi się zauważyć, iż do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, która dla swej ważności i skuteczności powinna być zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności (patrz – art. 101<sup>3</sup> k.p.), dojdzie, gdy strony stosunku pracy postanowią, że wymagać tego będzie ich interes, głównie ekonomiczny. Podkreślenia wymaga, iż powyższą umową można wprowadzać zakaz konkurencji zarówno w trakcie trwania stosunku pracy, jak również po jego ustaniu (co jest szczególnie ważne w świetle glosowanego wyroku SN).

Wyróżniamy zatem dwa rodzaje powyższych umów: „zwykłą” umowę o zakazie konkurencji oraz tzw. klauzulę konkurencyjną. Jak bowiem stanowi przepis art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.: „Art. 101<sup>1</sup> § 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 [...]”. Podkreślić należy, iż nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca zawarł z pracownikiem jednocześnie obie umowy o zakazie konkurencji, tę „zwykłą” oraz klauzulę konkurencyjną. Trzeba przy tym stwierdzić, iż „zwykłą” umowę o zakazie konkurencji można zawrzeć w każdej chwili podczas trwania

stosunku pracy pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. Najwcześniejszą chwilą, z jaką można dokonać tej czynności, jest moment nawiązania stosunku pracy. Bez znaczenia dla omawianej kwestii jest podstawa prawna konkretnego stosunku pracy. Zatem może to być stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania oraz spółdzielczej umowy o pracę. Co się zaś tyczy umowy o pracę, to umowa o zakazie konkurencji może towarzyszyć jej każdemu rodzajowi (umowa o pracę na okres próbny, na czas określony lub na czas nieokreślony). Brak jakichkolwiek ustawowych ograniczeń w tym względzie.

Poza powyższym należy stwierdzić, iż umowa o zakazie konkurencji musi być zawarta w formie odrębnej umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Świadczy o tym np. treść przepisu art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., w którym ustawodawca postanowił, że zakaz taki można wprowadzić tylko „W zakresie określonym w odrębnej umowie [...]”. Problemów nie następuje sytuacja, w której pracodawca i pracownik zawierają umowę o zakazie konkurencji w trakcie obowiązywania wcześniej nawiązanego stosunku pracy (muszą to zrobić w osobnym dokumencie). Jak się wydaje, ustawowy termin „w odrębnej umowie” całkowicie eliminuje możliwość wprowadzenia zakazu konkurencji do treści indywidualnego stosunku pracy na podstawie mechanizmu wypowiedzenia zmieniającego, będącego w swej istocie czynnością jednostronną pracodawcy<sup>5</sup>. Osobnym problemem jest kwestia nawiązania umowy o zakazie konkurencji pomiędzy stronami nowo nawiązywanego stosunku pracy. Powstać może bowiem pytanie, czy strony powyższego stosunku prawnego muszą zawrzeć dwie umowy, z których jedna będzie umową o pracę<sup>6</sup>, a druga umową o zakazie konkurencji. Cały problem sprowadza się do odpowiedzi na następujące pytanie: Czy umowa o zakazie konkurencji musi być sporządzona jako osobny dokument? Odpowiedź na to pytanie zdaje się być przecząca. Treść powyższego przepisu ma bowiem na celu wyeliminowanie ewentualnego domniemania zawarcia umowy o zakazie konkurencji jako dodatkowego efektu samego nawiązania stosunku pracy. Tak należy według mnie interpretować użyty przez ustawodawcę zwrot „w odrębnej umowie”.

---

<sup>5</sup> Por. W. C a j s e l, *Instytucja wypowiedzenia zmieniającego w świetle orzecznictwa SN*, Monitor Prawniczy 1999, nr 3, s. 16 i nast.

<sup>6</sup> Lub innym aktem stanowiącym podstawę nawiązania stosunku pracy.

Poza powyższym, użyty w przepisie art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. zwrot o niemożności prowadzenia przez pracownika<sup>7</sup> wszelkiej działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy<sup>8</sup> ani też świadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność jest bardzo szeroki. Należy stwierdzić, że obejmuje swym zakresem znaczeniowym zarówno wykonywanie działalności zarobkowej na swoją rzecz, jak również na rzecz jakiegokolwiek innego podmiotu. Przepisy kodeksu pracy nie definiują pojęcia działalności konkurencyjnej pracownika wobec pracodawcy, pozostawiając stronom umowy pełną swobodę w przedmiocie określenia jej zakresu. Jakimi zatem kryteriami powinny się one kierować?<sup>9</sup>

Z całą pewnością w pojęciu **działalności konkurencyjnej** mieścić się będzie przede wszystkim prowadzenie przez pracownika we własnym imieniu lub za pośrednictwem osoby trzeciej działalności mieszczącej się w przedmiocie działania pracodawcy, bez względu na jego rodzaj i bez względu na to, czy jest ona podejmowana w celach zarobkowych, czy bezpłatnie (np. pracownik kancelarii adwokackiej prowadzi „na własną rękę” obsługę i doradztwo prawne). Poza tym pracownik pozostaje w stosunku konkurencji ze swoim pracodawcą, jeżeli wykonywane przez niego świadczenia są adresowane chociażby częściowo do tego samego kręgu odbiorców. Także za prowadzenie działalności konkurencyjnej może być uznane prowadzenie przedsiębiorstwa na rachunek innej osoby, występowanie w charakterze jej pełnomocnika (ewentualnie prokurenta) lub pośrednika czy doradcy<sup>10</sup>. Najszersze granice zakazu konkurencji będą zawsze wyznaczone przez zakres rzeczywiście (a nie tylko potencjalnie) prowadzonej przez konkretnego pracodawcę działalności. Kwestia powyższa nie budzi zastrzeżeń.

Ciekawym w powyższym kontekście jawi nam się wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 roku<sup>11</sup>, w którego uzasadnieniu zauważono,

<sup>7</sup> Patrz art. 2 k.p.

<sup>8</sup> Patrz art. 3 k.p.

<sup>9</sup> Co do powyższych kryteriów, szerzej patrz W. C a j s e l, *op. cit.*, s. 25 i nast.; S. W. C i u p a, *Umowa o zakazie konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 1997; L. F l o r e k, T. Z i e l i Ń s k i, *op. cit.*, s. 58 i nast.; M. Ł a j e c z k o, *op. cit.*, s. 3 i nast.; B. C u d o w s k i, *Zakaz konkurencji*, PiZS 1997, nr 1, s. 24 i nast.

<sup>10</sup> Por. T. K u c z y Ń s k i, *op. cit.*, s. 8; B. C u d o w s k i, *op. cit.*, s. 25; M. Ł a j e c z k o, *op. cit.*, s. 8.

<sup>11</sup> I PKN 535/97, OSNAP 1999, nr 3, poz. 85.

że „[...] udział w spółce, która nie rozpoczęła działalności, oznacza w istocie „zamrożenie” prywatnych środków w kapitale zakładowym spółki. Takie zamrożenie, jeżeli tylko do tego sprowadza się udział w spółce, nie może być uznane za zajmowanie się interesami konkurencyjnymi w rozumieniu zawartej przez strony umowy” (o zakazie konkurencji – przyp. aut.). *A contrario* każde „rozmrózenie” środków zaangażowanych w spółce powoduje automatycznie naruszenie uprzedniego zobowiązania do powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej, uaktualniając tym samym mechanizm odpowiedzialności odszkodowawczej (*clara sunt non interpretanda*).

Następnym zagadnieniem, wyłaniającym się przy okazji analizy instytucji zakazu konkurencji, jest kwestia czasu, przez jaki obowiązywać będzie powyższy zakaz. W treści kodeksu pracy brak jest postanowień określających jakieś ramy czasowe powyższej instytucji. W związku z powyższym, należy zauważyć, iż „zwykła” umowa o zakazie konkurencji będzie obowiązywała maksymalnie do chwili rozwiązania łączącej pracownika z pracodawcą umowy o pracę (jest to przecież zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy). Początkiem jej obowiązywania jest oczywiście moment zawarcia umowy o zakazie konkurencji, choć w samej umowie można wskazać inną chwilę, od której zacznie ona obowiązywać.

Przechodząc w tym miejscu do krótkiej analizy instytucji **klauzuli konkurencyjnej**<sup>12</sup>, należy stwierdzić, iż zachowują swą aktualność wszystkie powyższe uwagi natury ogólnej, odnoszące się jednocześnie do obu interesujących nas instytucji umów o zakazie konkurencji. Jak słusznie wskazuje się w literaturze przedmiotu, klauzule konkurencyjne to umowy zastrzegające obowiązek powstrzymania się przez pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej w ciągu określonego czasu od dnia zaprzestania wykonywania pracy<sup>13</sup>. Zgodnie z dyspozycją art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., klauzulę konkurencyjną stosuje się do przypadków, gdy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zatem jest to regulacja wyjątkowa, której nie można

---

<sup>12</sup> Szerzej zob. P. N a c h m a n n, *op. cit.*, s. 18 i nast. oraz K. K o l a s i ń s k i, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Toruń 1997, s. 223 i nast., J. S k o c z y ń s k i, [w:] M. G e r s d o r f, K. R a c z k a, J. S k o c z y ń s k i, *Kodeks pracy – komentarz*, Warszawa 1999, s. 319 i nast.

<sup>13</sup> T. K u c z y ń s k i, *op. cit.*, s. 8.



stosować do wszystkich pracowników. Nieprawidłowe jest bowiem zawieranie klauzul konkurencyjnych ze wszystkimi pracownikami, począwszy od pracowników zarządzających, a skończywszy na personelu technicznym (choć w praktyce zdarzają się takie przypadki).

Powyższe wynika z faktu, iż powszechne, niczym nie ograniczone stosowanie klauzul konkurencyjnych także do zwykłych, szeregowych pracowników, przy jednoczesnych ich nie najwyższych zarobkach, a co za tym idzie bardzo małym odszkodowaniu (w wysokości od 25% dotychczasowego wynagrodzenia), spowodowałoby *de facto* trwałe, często wbrew ich woli, przywiązanie do danego pracodawcy. Stanowiłoby jednocześnie naruszenie podstawowej zasady prawa pracy, którą jest zasada wolności zatrudnienia (art. 11 k.p.). Uzasadnieniem dla powyższego ograniczenia kręgu podmiotów uprawnionych do zawierania klauzuli konkurencyjnej jedynie do osób mających dostęp do szczególnie ważnych informacji (np. ze ścisłego grona zarządzającego danym podmiotem będącym pracodawcą) jest fakt wchodzenia przez te osoby w posiadanie najcenniejszych informacji z punktu widzenia działalności gospodarczej pracodawcy oraz – przynajmniej potencjalna – możliwość ich wykorzystania przez nielojalnego pracownika w dalszej nieuczciwej działalności konkurencyjnej. Jednocześnie nie jest złamaniem zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy (klauzuli konkurencyjnej) uczestnictwo w spółce, która nie podjęła żadnej działalności i czynności przygotowawczych do niej, a także członkostwo w radzie nadzorczej spółki, której działalność nie zagraża (choćby potencjalnie) interesom byłego pracodawcy<sup>14</sup>.

Poza powyższym należy zauważyć, iż z faktu użycia przez ustawodawcę w treści art. 101<sup>2</sup> k.p. sformułowania, że klauzula taka jest zawierana pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, wynika, że umowa ta dla swej ważności i skuteczności musi być zawarta w czasie trwania stosunku pracy, będącego podstawą do jej nawiązania<sup>15</sup>. Nie można zatem jej zawierać po rozwiązaniu stosunku pracy, lecz z drugiej strony nie ma przeszkód, aby pracownik zobowiązał się do przestrzegania zakazu konkurencji na mocy powyższej klauzuli, także podczas biegnącego okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Zależne to jest jedynie od „dobrej woli” pracownika.

<sup>14</sup> Tak wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 roku I PKN 535/97, OSNAP 1999, nr 3, poz. 85; glosa B. C u d o w s k i, OSP 1999, nr 5, poz. 100.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 23.

Powstać może w tym miejscu wątpliwość – biorąc pod uwagę szczególnie tematykę glosowanego orzeczenia – związana z problematyką określania czasu, przez jaki będzie obowiązywała powyższa klauzula. Faktem bezspornym jest, iż nie można zawierać klauzul konkurencyjnych na czas nieokreślony, lecz z drugiej strony przepisy kodeksu pracy milczą w powyższej kwestii, pozostawiając to regulacji umownej stron stosunku pracy. W związku z tym myślę, iż należałoby w tym miejscu prześledzić odpowiednie przepisy pozakodeksowe odnoszące się do powyższej kwestii. I tak np. przepisy ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 roku o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. Nr 47, poz. 211 ze zm.) w swym art. 11 ust. 2 stanowią, że przepis ust. 1 stosuje się również do osoby, która świadczyła pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego **przez okres trzech lat od jego ustania**, chyba że umowa stanowi inaczej. Z drugiej strony art. 25c ust. 2 ustawy z dnia 23 grudnia 1988 roku o działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 41, poz. 324 ze zm.) przewiduje obowiązywanie zakazu konkurencji **przez okres do roku od dnia zaprzestania pełnienia funkcji kierowniczej** (w podmiocie gospodarczym).

Uważam, iż nie tylko ze względów arytmetycznych, najwłaściwsze byłoby przyjęcie jako **maksymalnego okresu dwuletniego** obowiązywania powyższej klauzuli. Taki wymiar czasu, przez który pracownik zobligowany byłby do powstrzymywania się od wykonywania działalności konkurencyjnej, pozwoli w stopniu właściwym zadbać o interesy pracodawcy, jak również o interesy pracownika (dłuższy okres niewykonywania przez pracownika swego zawodu spowodować może utratę niezbędnych kwalifikacji, a co za tym idzie **de facto** przesunąć o następne lata obowiązywanie zakazu konkurencji, co nie może spotkać się z aprobatą).

Poza powyższym należy zauważyć, iż jak stanowi art. 101<sup>2</sup> § 2 *in fine* k.p., klauzula konkurencyjna przestaje obowiązywać w sytuacji „[...] niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania”. Prześledzenia w tym miejscu wymaga zatem kwestia odszkodowania wypłacanego pracownikowi w zamian za powstrzymanie się od wykonywania działalności konkurencyjnej<sup>16</sup>. Jak stanowi przepis art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.,

---

<sup>16</sup> Mimo braku kodeksowych gwarancji rekompensaty z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy przez pracownika w trakcie obowiązywania „zwykłej” umowy o zakazie konkurencji, należałoby dopuścić prawną możliwość jej **dobro-**

odszkodowanie to nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. W związku z tym podkreślenia wymaga, iż tylko ustalenie odszkodowania w mniejszej wysokości niż to przewiduje kodeks pracy będzie bezwzględnie nieważne (art. 18 k.p. w zw. z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.). Jak bowiem zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 kwietnia 1977 roku (I PRN 40/77; nie publikowane): „Art. 18 § 1 k.p. nie pozwala w drodze umowy lub jednostronnej decyzji zakładu pracy na ukształtowanie wynagrodzenia pracownika mniej korzystnie niż przewidują to obowiązujące przepisy płacowe”.

Odszkodowanie powyższe może być skapitalizowane i wypłacone jednorazowo, lecz nic nie stoi na przeszkodzie, aby było wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu co do wysokości należnego odszkodowania, pracownikowi przysługuje roszczenie o jego ustalenie, które kierować należy do sądu pracy (art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.). Oprócz powyższego, w sytuacji w której pracodawca nie wywiązuje się ze swego obowiązku wypłaty odszkodowania, w pierwszej kolejności klauzula konkurencyjna przestaje automatycznie obowiązywać (patrz – art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.), a poza tym pracownikowi przysługują roszczenia odszkodowawcze z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 471 i nast. k.c.).

Oprócz tego, stosownie do dyspozycji art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.: „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 [...]”. Przepis powyższy nie budzi zastrzeżeń, gdyż trudno byłoby doszukiwać się sensu dalszego obowiązywania zakazu konkurencji np. w przypadku zmiany profilu działalności przez pracodawcę (np. właściciel piekarni został właścicielem lokalu nocnego, więc ustanowiony wcześniej zakaz konkurencji – czy to na podstawie „zwykłej” umowy, czy też na podstawie klauzuli konkurencyjnej – odnoszący się do pracownika-piekarza, nie będzie dalej obowiązywał<sup>17</sup>). Oczywiście jest, iż zakaz powyższy przestanie obowiązywać także w

---

**wolnego** przyznania przez pracodawcę przy zawieraniu powyższej umowy, np. poprzez system dodatków do wynagrodzenia za pracę, przewidzianych w indywidualnych umowach o pracę; por. także M. Ł a j e c z k o, *op. cit.*, s. 10.

<sup>17</sup> Inaczej P. N a c h m a n, *op. cit.*, s. 20.

sytuacji osiągnięcia porozumienia w tej kwestii pomiędzy stronami klauzuli konkurencyjnej (konsekwencją zasady swobody umów).

Osobną kwestią wymagającą analizy jest problematyka odpowiedzialności odszkodowawczej względem pracodawcy z tytułu naruszenia przez pracownika swego wcześniejszego zobowiązania do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Takie odszkodowanie będzie rekompensatą za naruszenie przez pracownika umownego zakazu konkurencji. Jak bowiem stanowi art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p.: „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”.

Zauważyć należy, iż w rozdziale I działu piątego kodeksu pracy zawarto przepisy regulujące problematykę odpowiedzialności pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy. Jak stanowi art. 114 k.p., pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału. Pracodawca ustalił dwa reżimy odpowiedzialności pracowniczej. Są one uzależnione od rodzaju winy pracownika, jaką będzie ponosił za swe czyny. Można ją podzielić na dwa rodzaje: winę umyślną i nieumyślną. Gdy pracownik popełni jakiś czyn w warunkach winy nieumyślnej, jego odpowiedzialność będzie ograniczona do wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ona przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 k.p.). Natomiast gdy pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.). Dodać należy, iż wszelkie okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody obowiązany jest wykazać pracodawca (art. 116 k.p.).

Podsumowaniem powyższych rozważań może być stanowisko wyrażone przez Sąd Apelacyjny w Poznaniu w wyroku z dnia 5 maja 1994 roku (III APr 2/94; Pr.Pracy 1995/4/51), w którym zauważono, iż „Jeżeli strony umowy zamieściły w niej tzw. klauzulę konkurencyjną zobowiązującą do zaniechania konkurencji w okresie do roku od «zaprzeżenia pełnienia funkcji», to w późniejszym procesie o zapłatę odszkodowania za przestrzeganie tej klauzuli należy badać, czy powód powstrzymał się od konkurencji z zatrudniającym go podmiotem. Ustawowy zakaz konkurencji z

pracodawcą oraz nakaz przestrzegania tajemnicy handlowej i służbowej obarcza powoda, bez względu na zajmowane stanowisko, również jako pracownika «szeregowego», tzn. nie pełniącego już kierowniczej funkcji. Dopełnienie tych pracowniczych powinności nie podlega żadnym majątkowym gratyfikacjom, natomiast ich zawinione naruszenie mogło na ogólnych zasadach spowodować odpowiedzialność powoda, z odpowiedzialnością materialną łącznie<sup>27</sup>. W tym miejscu przejść należy, mając na względzie uwagi poczynione wyżej, do analizy stanu faktycznego przytoczonego na wstępie oraz oceny prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Najwyższego.

**III.** Nie ulega wątpliwości, iż w analizowanej sprawie pracodawca oparł swe działania oraz późniejsze stanowisko w procesie na dyspozycji art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., który przewiduje, iż „Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz [...]”. Jak się wydaje, był to efekt nieprawidłowej wykładni powyższego przepisu. Jak uprzednio zauważyłem, celem, dla którego ustawodawca w ten, a nie inny sposób ukształtował treść art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., było dążenie do zapobieżenia sytuacjom absurdalnym, w których np. pracodawca mimo zmiany profilu swej działalności w dalszym ciągu – przy braku interesu, w który można by godzić – wiązałby osoby, z którymi zawarł uprzednio klauzule konkurencyjne, ich postanowieniami. To z kolei stanowiłoby przykład ewidentnego ograniczenia swobody wyboru miejsca pracy oraz jednocześnie byłoby wyrazem zabronionej dyskryminacji pracownika (patrz – art. 11<sup>3</sup> k.p.).

Kwestia subiektywnego przekonania pracodawcy o możliwości sprowadzenia zagrożenia dla swych interesów przez byłego pracownika (co też miało miejsce w analizowanej sprawie), mimo że dość ważna – nie może mieć znaczenia dla pozycji prawnej samego pracownika. Przeciwnie rozumowanie sprowadziłoby tę instytucję do absurdu poprzez uzależnienie faktu jej obowiązywania od wewnętrznego przekonania pracodawcy. W takim przypadku pracownik znajdowałby się w sytuacji wyjątkowo niepewnej, albowiem od jednostronnej decyzji pracodawcy (być może w ogóle nie ujawnionej) zależałoby to, czy pracownik musi w dalszym ciągu przestrzegać instytucji zakazu konkurencji, ograniczając tym samym swoje możliwości zatrudnienia, czy też byłby zwolniony z powyższego zobowiązania.

Z uwagi na ewidentny stan niepewności pozycji prawnej pracownika, jaki wiązały się z tą instytucją (w powyższym kształcie), przy jednoczesnym obowiązywaniu reżimu odpowiedzialności odszkodowawczej wobec pracodawcy (art. 114-122 k.p. w zw. z art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p.), nie może ona znaleźć akceptacji.

Z inną sytuacją mamy do czynienia, gdy pracodawca wystąpi z inicjatywą zawarcia porozumienia<sup>18</sup> w przedmiocie dalszego obowiązywania klauzuli konkurencyjnej. Należy to traktować jako swoiste rozpoczęcie rokowań, w efekcie których zaaprobowanie propozycji jednej oraz drugiej strony uwolni pracodawcę i pracownika od dalszego „skrępowania” postanowieniami uprzednio zawartej umowy (art. 72 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Porozumienie to należy traktować jako nową umowę w kwestii zakazu konkurencji. Nie ulega w związku z tym wątpliwości, że do czasu przyjęcia wszelkich pojawiających się podczas pertraktacji propozycji, pracodawca w dalszym ciągu jest związany postanowieniami pierwotnie zawartej umowy. Jeżeli bowiem strony prowadzą rokowania w celu zawarcia oznaczonej umowy, umowa zostaje zawarta, gdy strony dojdą do porozumienia co do wszystkich jej postanowień, które były przedmiotem rokowań (lub przynajmniej jej istotnych postanowień)<sup>19</sup>.

Tak też było w przedmiotowej sytuacji. W konsekwencji czego, jako całkowicie błędne przedstawia się nam zapatrywanie sądu pierwszej instancji, który uznał, iż powód został zwolniony przez stronę pozwaną z zakazu świadczenia pracy konkurencyjnej, ze wszelkimi tego konsekwencjami. Strona pozwana złożyła wprawdzie oświadczenie o zwolnieniu powoda z obowiązku niepodejmowania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, ale nie uzyskała na to akceptacji powoda. W konsekwencji czego należy zająć stanowisko, iż strona pozwana na podstawie jednostronnego oświadczenia woli nie mogła zwolnić się z obowiązku wypłacania uzgodnionego odszkodowania po ustaniu stosunku pracy.

---

<sup>18</sup> Należy pamiętać, że pracodawca może także wypowiedzieć klauzulę konkurencyjną, co w analizowanej sprawie spowodowałoby uwolnienie zarówno jego, jak również pracownika od obowiązku realizacji postanowień powyższej umowy.

<sup>19</sup> Por. St. R u d n i c k i, [w:] St. R u d n i c k i, St. D m o w s k i, *Komentarz do Kodeksu Cywilnego*. Księga Pierwsza. Część Ogólna, Warszawa 1998, s. 186; A. B r z o w s k i, [w:] *pracy zbiorowej Kodeks Cywilny. Komentarz*, t. I, pod red. K. Pietrzykowskiego, Warszawa 1997, s. 200-201.

**IV.** W świetle powyższych uwag należy przyjąć, że pozwany pracodawca był związany umownym zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, gdyż nie doszło między nim a powodem do ostatecznego porozumienia w kwestii utraty mocy wiążącej klauzuli konkurencyjnej. Zatem obciążało go w dalszym ciągu zobowiązanie do zapłaty odszkodowania miesięcznego płatnego przez okres jednego roku, w wysokości dwukrotnego aktualnego najniższego wynagrodzenia. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracodawcę, który zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania także wówczas, gdy po ustaniu stosunku pracy nie obawia się konkurencji ze strony byłego pracownika. To z kolei przemawia za uznaniem glosowanego wyroku za w pełni trafny i uzasadniony oraz nakazuje całkowicie go zaaprobować.

*Wiktor Cajselski*