
PRACOWNICZE UMOWY O ZAKAZ KONKURENCJI

Wprowadzenie.

Pracownik-specjalista, który posiada wiedzę na temat schematów funkcjonowania przedsiębiorstwa to łakomy kąsek dla konkurentów w branży. Wiedza nabyta na podobnym stanowisku u konkurencji może pomóc przejąć kontrahentów lub zoptymalizować proces produkcji. Dlatego w przypadku kluczowych pracowników warto rozważyć podpisanie umowy o zakazie konkurencji. Aby zrobić to jednak dobrze, mając na uwadze interes pracodawcy, umowy te zawrzeć trzeba z głową, po dokładnej analizie sytuacji faktycznej i prawnej.

Kwestie związane z pracowniczymi umowami o zakaz konkurencji uregulowane są w art. 101¹ – 101⁴ k.c. Nikogo nie powinno dziwić, że regulacje prawa pracy uprzywilejowują pracowników. Mając na uwadze stosowne przepisy prawa pracy oraz orzecznictwo sądów związane z umowami o zakaz konkurencji warto starannie przeanalizować umowę o zakaz konkurencji zawieraną z pracownikiem. Powszechnie dostępne wzory w pewnych sytuacjach mogą nie tylko nie pomóc pracodawcy, ale wręcz mu zaszkodzić.

Przed wszystkim pamiętać należy, że umowa o zakaz konkurencji musi zostać zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Wszelkie ustne, czy nawet mailowe ustalenia w tym zakresie nie mają jakiegokolwiek mocy prawnej.

Działalność konkurencyjna.

Dla analizy problematyki umów o zakaz konkurencji niezbędne jest prawidłowe ustalenie definicji działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Jako, że przepisy prawa pracy nie zawierają takiej definicji niezbędne jest odtworzenie jej na podstawie poglądów doktryny i orzecznictwa.

„Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy”ⁱ. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej może odnosić się również do działalności zaplanowanej przez pracodawcęⁱⁱ. W orzecznictwie wskazuje się też, że działalność pracownika objęta zakazem musi być faktycznie prowadzona, adresowana do tego samego kręgu odbiorców i realnie zagrażająca interesowi pracodawcyⁱⁱⁱ.

W praktyce zakres działalności konkurencyjnej można ustalić na podstawie wpisów PKD w stosownych rejestrach pracodawcy (CEIDG, KRS). Możliwe jest jednak wykazywanie przez pracownika, że pomimo zgłoszenia pewnych PKD pracodawca *de facto* nie wykonuje tego typu działalności. Z kolei pracodawca próbować może dowodzić, że pomimo niezgłoszenia pewnych PKD w praktyce prowadzi on tego typu działalność.

Pamiętać należy, że zakaz konkurencji nie może naruszać wolności wyboru i wykonywania zawodu zagwarantowanej w art. 65 Konstytucji. Przykładowo księgowemu zatrudnionemu

np. w branży spożywczej zakaz konkurencji nie może uniemożliwić pracy na tożsamym stanowisku np. u pracodawcy w branży budowlanej.

Bez znaczenia jest forma, w jakiej objęty zakazem konkurencji chciałby wykonywać działalność konkurencyjną. Zakaz dotyczy wszelkich form wykonywania pracy, tj. umów o pracę, umów cywilnoprawnych, samodzielnej działalności gospodarczej, pełnienia określonych funkcji (np. członek zarządu spółki), uczestnictwa w spółkach etc.

Rodzaje umów o zakaz konkurencji.

Wśród pracowniczych umów o zakaz konkurencji wyróżnić należy:

- 1) umowy ustanawiające zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy;
- 2) umowy ustanawiające zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Nie budzi wątpliwości, że pierwszy z wymienionych rodzajów umów o zakazie konkurencji jest umową prawa pracy. Zgodnie z orzecznictwem również drugi rodzaj umów o zakazie konkurencji jest umową prawa pracy – lub ewentualnie z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego^{IV}. Wobec tego, do umów o zakaz konkurencji zastosowanie mają wszelkie zasady prawa pracy.

Umowę o zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy można zawrzeć z każdym zatrudnionym pracownikiem. Umowę taką zawrzeć można zarówno łącznie z umową o pracę jak też w czasie trwania stosunku pracy. W przypadku propozycji podpisania takiej umowy łącznie z umową o pracę oczywistym jest, że brak zgody pracownika spowoduje niepodpisanie również umowy o pracę. Co do umów zawieranych w czasie trwania stosunku pracy odmowa podpisania takiej umowy może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę^V. Wyjątkiem jest sytuacja, w której umowa o zakaz konkurencji zawiera postanowienia niezgodne z przepisami kodeksu pracy. W takiej sytuacji, po rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę z powodu niepodpisania takiej umowy o zakaz konkurencji, po stronie pracownika powstaje roszczenie odszkodowawcze^{VI}.

Z kolei umowę o zakaz konkurencji obowiązującą po ustaniu stosunku pracy zawrzeć można wyłącznie z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych dla pracodawcy informacji. Umowa taka wiąże się z obowiązkiem wypłaty pracownikowi odszkodowania (i to w zagwarantowanej kwocie minimalnej).

W praktyce problemy pojawiają się właśnie przy stosowaniu tego drugiego typu pracowniczej umowy o zakaz konkurencji. Dalsza część opracowania dotyczyć będzie zatem tego rodzaju umów.

Wymagane postanowienia umowy o zakaz konkurencji dotyczący byłego pracownika.

Kodeks pracy wskazuje minimum wymagań, które spełniać musi umowa ustanawiająca zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jak już wskazano dotyczyć może ona wyłącznie pracownika mającego dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W umowie określone muszą być ponadto dwie kwestie:

- 1) okres obowiązywania zakazu konkurencji;
- 2) wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy.

Obowiązek wskazania okresu obowiązywania zakazu konkurencji ma uniemożliwiać wieczyste związanie pracownika takim zakazem. Kodeks nie wskazuje minimalnego ani maksymalnego okresu tego zakazu. Strony mogą więc uregulować go w sposób dowolny mając na względzie społeczno-gospodarcze przeznaczenie tej instytucji prawnej oraz zasady współżycia społecznego. Co istotne jednak – brak zapisów umownych określających okres obowiązywania zakazu konkurencji powoduje nieważność takiej umowy^{vii}.

Drugi niezbędny element umowy o zakaz konkurencji, tj. odszkodowanie należne pracownikowi od pracodawcy został uregulowany w art. 101² k.p. W myśl zasady uprzywilejowania pracownika wyrażonej w art. 18 k.p. umowy o zakaz konkurencji nie mogą być w tym zakresie mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. W praktyce to kwestia odszkodowania jest kluczowym zagadnieniem związanym z pracowniczymi umowami o zakaz konkurencji.

Poza opisanymi wyżej obligatoryjnym elementami umowy o zakaz konkurencji możliwe jest zawarcie w umowie o zakazie konkurencji innych postanowień zabezpieczających strony.

Wysokość odszkodowania.

Jak już wskazano, w umowie o zakazie konkurencji dotyczącej byłego pracownika należy koniecznie określić wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Odszkodowanie to nie może być niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

„Nieokreślenie odszkodowania albo określenie jego wysokości poniżej 25% otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia nie powoduje nieważności umowy” a wyłącznie zastosowanie art. 101² § 3 k.p.^{viii}. W takim wypadku pracownikowi przysługiwać będzie odszkodowanie w wysokości 25% otrzymanego wynagrodzenia.

W praktyce istotny problem stanowi sposób wyliczenia tej minimalnej stawki odszkodowania. W orzecznictwie^{ix} spotkać się można z następującą koncepcją. Za okres obliczeń przyjmuje się okres obowiązywania zakazu konkurencji (np. w przypadku rocznego zakazu konkurencji będzie to roczny okres przed ustaniem stosunku pracy). Następnie wyliczyć należy średnie wynagrodzenie pracownika w tym okresie. Wydaje się, że przez wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy rozumieć należy wszystkie składniki o charakterze wynagrodzenia za pracę wypłacone pracownikowi w danym okresie, tj. nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale również premie, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe etc. Wartość średniego wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika może jednak ulec obniżeniu przez uwzględnienie urlopów bezpłatnych, okresów choroby etc.

Skutki niewypłacania odszkodowania przez pracodawcę.

Podstawowym obowiązkiem pracodawcy wynikającym z umowy o zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest obowiązek terminowej wypłaty odszkodowania. Jest to świadczenie ekwiwalentne w stosunku do świadczenia pracownika – powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

Jak wynika z treści art. 101² § 2 k.p., w przypadku niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania zakaz konkurencji przestaje obowiązywać. Po lekturze tego przepisu pracodawca często przekonany jest, że brak płatności odszkodowania powoduje wygaśnięcie umowy. Nie jest to jednak prawdą.

Według jednolitych poglądów orzecznictwa w takim wypadku „umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie”^x. Nie można bowiem przyjąć, że niewykonanie zobowiązania przez jedną ze stron może prowadzić do jej wygaśnięcia, zwłaszcza w braku przepisu prawa pracy bądź kodeksu cywilnego wskazującego na takie rozwiązanie^{xi}. W sytuacji niewykonania zobowiązania odszkodowawczego przez pracodawcę ustanie zakazu konkurencji „dotyczy tylko zobowiązania jakie przyjął na siebie pracownik (...), a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania”^{xii}.

W związku jednak z tym, że świadczenie odszkodowawcze ma charakter ekwiwalentny w stosunku do powstrzymywania się przez pracownika od działalności konkurencyjnej „pracownik ma prawo do odszkodowania (...) tylko wówczas, gdy nie podejmuje takiej działalności”^{xiii}.

Jak już zaznaczono, pracodawca może błędnie założyć, że brak wypłaty odszkodowania spowoduje rozwiązanie umowy o zakaz konkurencji w pełnej rozciągłości. Tymczasem w takim wypadku w praktyce pracodawca pozbywa się kontroli nad realizacją umowy. Pracownik może bowiem w dalszym ciągu powstrzymywać się od działalności konkurencyjnej i żądać wypłaty odszkodowania. Może on też jednak podjąć działalność konkurencyjną zrzekając się tym samym dalszych świadczeń odszkodowawczych. Pracodawca pozbawiony jest w takim wypadku możliwości z jednej strony zmuszenia pracownika do dalszego powstrzymywania się od zakazu konkurencji a z drugiej strony zwolnienia się z obowiązku wypłaty odszkodowania. O wszystkim decyduje wówczas pracownik.

Umowy cywilnoprawne.

Pamiętać należy, że omówione wyżej kwestie dotyczące zakazu konkurencji dotyczą umów pracowniczych, tzn. umów z osobami zatrudnionymi na podstawie stosunku pracy. Regulacje prawa pracy, o których mowa wyżej nie mają zastosowania w przypadku umów o zakaz konkurencji z podmiotami świadczącymi pracę czy usługi na innej podstawie, np. na podstawie umowy zlecenia. W wypadku umów cywilnoprawnych usługodawca (*quasi*-pracownik) nie jest objęty opisaną wyżej ochroną. Nie dotyczy go w szczególności minimalna stawka odszkodowania ani skutki niewypłacania odszkodowania przez pracodawcę.

Podsumowanie.

Przedstawione w niniejszym opracowaniu kwestie związane z pracowniczymi umowami o zakaz konkurencji wskazują, że prawo pracy zasadniczo uprzywilejowuje pracowników. Widoczne jest to zwłaszcza w sytuacji niewykonania zobowiązania odszkodowawczego przez pracodawcę i wynikających stąd skutków.

Wobec tego przed zawarciem umowy o zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca powinien dokładnie przeanalizować czy zawarcie takiej umowy leży w jego interesie. W pewnych bowiem przypadkach potencjalne zyski mogą nie równoważyć kosztów związanych z taką umową.

Przed wszystkim pracodawca powinien pamiętać o tym, że w umowie o zakaz konkurencji możliwe jest zawarcie dodatkowych klauzul umownych, które pozwolą zabezpieczyć jego interesy. Posługiwanie się standardowym wzorcem umowy (np. z internetu) może nie tylko nie zabezpieczać pracodawcy, ale wręcz pogorszyć jego sytuację prawną. Mając na uwadze fakt, że umowy o zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowią raczej wyjątek (dotyczą przecież tylko pewnej grupy pracowników) warto przed ich zawarciem skonsultować się ze specjalistą, który przedstawi istniejące ryzyka i pozwoli na ich usunięcie lub minimalizację.

radca prawny Mateusz Data

Leszno, dnia 3 listopada 2016 r.

-
- ⁱ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 2002 r., sygn. akt I PKN 221/01.
 - ⁱⁱ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2006 r., sygn. akt II PK 39/06.
 - ⁱⁱⁱ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2008 r., sygn. akt I PK 27/08.
 - ^{iv} Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2015 r., sygn. akt II PK 242/14.
 - ^v Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2013 r., sygn. akt I PK 411/02.
 - ^{vi} Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., sygn. akt I PKN 333/97.
 - ^{vii} Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 r., sygn. akt I PK 453/02.
 - ^{viii} Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 2015 r., sygn. akt I PK 252/14.
 - ^{ix} Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2014 r., sygn. akt I PK 25/14.
 - ^x Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., sygn. akt III ZP 7/01.
 - ^{xi} Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2005 r., sygn. akt I PK 96/04.
 - ^{xii} Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1999 r., sygn. akt I PKN 358/99.
 - ^{xiii} Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2006 r., sygn. akt II PK 118/05.