**K. Gazda**

**Zakaz konkurencji**

Z treści  art. 101z1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeksu pracy wynika, że zakaz konkurencji to zawarte w odrębnej umowie zobowiązanie pracownika do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, w stosunku do pracodawcy oraz niepodejmowania pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie, w na rzecz podmiotów prowadzących taką działalność.

**Czym jest zakaz konkurencji?**

Zakaz konkurencji dotyczy niepodejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy oraz niepodejmowania pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie, na rzecz podmiotów prowadzących taką działalność. Działalność konkurencyjna może zatem polegać na:

prowadzeniu działalności gospodarczej przez pracownika we własnym imieniu i na własny rachunek;

świadczenie pracy na podstawie umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej.

Szczegółowy zakres zakazu konkurencji określa odrębna umowa stron. W przypadku braku szczegółowych regulacji nasuwa się wątpliwość, czy pracownik może zatrudnić się na innym stanowisku pracy w podmiocie konkurencyjnym. Sąd Najwyższy wskazał, że „jeżeli taka umowa nie kreuje zakazu podejmowania działalności na konkretnie wskazanym takim samym lub podobnym stanowisku pracy (z takim samym lub podobnym zakresem obowiązków), lecz generalny zakaz podejmowania zatrudnienia na rzecz innych podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec działalności pracodawcy, to należy przyjąć, że zakaz obejmuje zatrudnienie na każdym stanowisku w podmiocie konkurencyjnym” (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2015 roku, I PK 19/15).

Niedopuszczalne są takie postanowienia umowy o zakazie konkurencji, które obejmowałyby nim działalność pracownika nie pokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy. W ocenie Sądu Najwyższego „zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy określonego w przepisach prawa lub w postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot prawa, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodejmowania działalności niepokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 maja 2002 roku, I PKN 221/01).

Podkreślenia wymaga, że dla uznania określonej działalności pracownika za działalność konkurencyjną,  konieczne jest istnienie rzeczywistego zagrożenia interesów pracodawcy.

**Kogo obowiązuje zakaz konkurencji?**

Co do zasady zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy obowiązuje każdego pracownika, chyba że w danym przypadku obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej nie stanowi elementu obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Wówczas źródłem powstania obowiązku pracowniczego w tym zakresie, są postanowienia umowne.

W przypadku zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zakaz ten dotyczy pracowników, mających dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, którzy jednocześnie zawarli z pracodawcą odrębną umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Jaka jest forma zawarcia umowy o zakazie konkurencji?

Dla umowy o zakazie konkurencji zastrzeżono formę pisemną pod rygorem nieważności. Dotyczy to również każdej zmiany umowy, jak i odstąpienia od niej lub jej wypowiedzenia.

Przykład 1.

*Pan Marek jest zatrudniony w spółce XYZ Sp. z o. o. na stanowisku montera urządzeń drukarek do szkła, z którą zawarł umowę o zakazie konkurencji. Czy zakaz konkurencji będzie obowiązywał pana Marka po rozwiązaniu stosunku pracy?*

Nie, ponieważ strony nie mogły zawrzeć umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ponieważ pan Marek nie miał dostępu do żadnych szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

**Czy zakaz konkurencji obowiązuje pracowników bez zawarcia odrębnej umowy o zakazie konkurencji?**

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy, pracownik jest zobowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W doktrynie i orzecznictwie dominuje pogląd, zgodnie z którym pracownik prowadzący działalność konkurencyjną, pomimo nie zawarcia umowy o zakazie konkurencji, może naruszyć obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy określony w art. 100 § 2 pkt 4 K.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 3 marca 2005 roku, I PK 263/04 i z dnia 18 czerwca 2007 roku, II PK 388/06). Należy zatem uznać, że przywołany przepis jest podstawą obowiązywania ogólnego zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Jednak to czy zatrudnienie w konkurencyjnym przedsiębiorstwie narusza interes pracodawcy wymaga indywidualnej oceny. Nie sposób przyjąć, że podejmowanie działalności konkurencyjnej lub też świadczenie pracy dla konkurenta, jest równoznaczne z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy.

Przykład 2.

*Pan Marek jest zatrudniony w spółce XYZ Sp. z o. o. na stanowisku konstruktora drukarek do szkła. Pan Marek z pracodawcą nie  zawarł umowy o zakazie konkurencji. Czy pan Marek może przyjąć zlecenie od konkurencyjnej firmy produkującej podobne urządzenia, polegające na zaprojektowaniu szeregu usprawnień procesu produkcji? Pan Marek realizując to zlecenie, w oczywisty sposób naruszyłby interes swojego pracodawcy, z tego względu takie działanie objęte jest zakazem konkurencji wynikającym z obowiązku dbania o dobro zakładu pracy.*

**Jakie są skutki naruszenia zakazu konkurencji?**

Przede wszystkim pracodawca ma w takiej sytuacji prawo wypowiedzieć pracownikowi umowę o pracę, niezależnie od tego czy zawarł z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, jak również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1998 roku, I PKN 218/98).

Naruszenie zakazu konkurencji może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdy zostanie ono zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności, gdy spowodowało ono poważne zagrożenie praw i interesów pracodawcy.

Za naruszenie zakazu konkurencji grozi nie tylko utrata pracy, ale również odpowiedzialność materialna.

Zgodnie z art. 1011 § 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.

„Warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika, z tytułu naruszenia zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101[1] § 2 K.p.), jest zawinione wyrządzenie pracodawcy szkody stanowiącej normalne następstwo naruszenia zakazu konkurencji” (art. 114 i 115 K.p., wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 26 stycznia 2005 roku, II PK 191/04).

Sąd Najwyższy zwrócił również uwagę, że „odpowiedzialność na zasadach pracowniczej odpowiedzialności materialnej, określonych w rozdziale I działu piątego Kodeksu pracy, znajduje zastosowanie jedynie do naprawienia szkody wyrządzonej przez pracownika, wskutek naruszenia zakazu konkurencji obowiązującego w czasie trwania stosunku pracy. Nie ma ona natomiast zastosowania do naprawienia szkody wynikłej z naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W kwestiach dotyczących umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nieuregulowanych w Kodeksie pracy, stosuje się kodeks cywilny.

Reasumując, pracodawca w przypadku złamania zakazu konkurencji, może żądać od pracownika odszkodowania, jeżeli łącznie spełnione zostaną następujące warunki:

Pracodawca poniósł szkodę w wyniku naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji

Pracownik ponosi winę za wyrządzenie pracodawcy szkody;

Szkoda jest normalnym następstwem naruszenia zakazu konkurencji.

**Czy sprawa o odszkodowanie za złamanie zakazu konkurencji to sprawa z zakresu prawa pracy czy sprawa gospodarcza?**

Sprawa dotycząca roszczenia odszkodowawczego byłego pracodawcy przeciwko byłemu pracownikowi, który złamał zakaz konkurencji, jako pozostająca w związku ze stosunkiem pracy, ma charakter sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 § 1 pkt 1 KPC (postanowienie Sądu Najwyższego – Izba Cywilna z dnia 9 lipca 2004 roku, II CZ 76/04).

**Kwestia dopuszczalności zastrzeżenia kar umownych w klauzuli konkurencyjnej**

Kwestia dopuszczalności zastrzeżenia kary umownej w umowie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na wypadek naruszenia tych umów przez pracownika/byłego pracownika ma bez wątpienia bardzo istotne znaczenie praktyczne zarówno dla pracodawcy z uwagi na jej wyraźny prewencyjny charakter zabezpieczający interes pracodawcy, jak i dla pracownika z uwagi na jej potencjalną dużą skuteczność i dotkliwość w przypadku naruszenia zakazu konkurencji.

**Umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy**

W przypadku umowy o zakazie konkurencji w trakcie stosunku pracy zdecydowanie dominuje w doktrynie prawnej i orzecznictwie sądowym pogląd o niedopuszczalności (nieważności) zastrzeżenia kary umownej na wypadek naruszenia tej umowy (zakazu konkurencji w trakcie stosunku pracy) przez pracownika.

W wyroku z 2 października 2002 r. (I PKN 549/01) Sąd Najwyższy uznał, iż przedłożenie pracownikowi do podpisania umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, której projekt zawierał niezgodną z prawem pracy klauzulę wprowadzającą karę umowną uprawnia pracownika do odmowy podpisania takiej umowy, a odmowy takiej nie traktuje się jako podstawy wypowiedzenia umowy o pracę. Pogląd ten został następnie potwierdzony w innych wyrokach Sądu Najwyższego, tj. chociażby w wyroku z 10 października 2003 r. (I PK 528/02) oraz w wyroku z 8 stycznia 2008 r. (II PK 120/07), w którym Sąd Najwyższy uznał, iż przewidziane kodeksem pracy zasady odpowiedzialności pracowników za szkodę wyrządzoną pracodawcy wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych w zakresie dotyczącym reguł naprawiania szkody mają charakter wyczerpujący, co czyni niedopuszczalnym stosowanie w tym zakresie przepisów kodeksu cywilnego, w tym art. 483 kodeksu cywilnego, przewidującego możliwość zastrzeżenia kary umownej.

**Klauzula Konkurencyjna**

W przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy za dominujący w doktrynie prawnej i orzecznictwie sądowym należy z kolei uznać pogląd o dopuszczalności zastrzeżenia kary umownej na wypadek naruszenia tej umowy (zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy) przez pracownika.

W wyroku z 10 października 2003 r. (I PK 528/02) Sąd Najwyższy uznał, iż odpowiedzialność pracownika za naruszenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie została przewidziana i określona w kodeksie pracy, co w świetle art. 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym kodeks pracy określa prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, jest uzasadnione. Zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie dotyczy bowiem pracownika, lecz byłego pracownika. Dlatego też Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż należy uznać dopuszczalność zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, na podstawie art. 483 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy. Stanowisko to zostało potwierdzone także w innych wyrokach Sądu Najwyższego, np. w wyroku z dnia 5 kwietnia 2005 r. (I PK 196/04), czy w powołanym już wyżej wyroku 8 stycznia 2008 r. (II PK 120/07).