

# Paulina Walorska

---

## Wątpliwości interpretacyjne wokół umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

---

Palestra 58/3-4(663-664), 34-43

---

2013

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

## WĄTPLIWOŚCI INTERPRETACYJNE WOKÓŁ UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI PO USTANIU STOSUNKU PRACY

Celem niniejszego artykułu jest dokonanie próby podsumowania obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Podstawą rozważań jest obszerne orzecznictwo sądowe oraz rozbieżne poglądy w doktrynie prawa pracy. Zamiarem autorki jest wskazanie zalet, jak i słabych stron analizowanej instytucji.

### 1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Ustawa z 2 lutego 1996 r.<sup>1</sup> nowelizująca Kodeks pracy wprowadziła w dziale IV, zatytułowanym *Obowiązki pracodawcy i pracownika*, rozdział IIa regulujący zakaz konkurencji<sup>2</sup>.

Uzasadnieniem istnienia prawa pracy w obecnym kształcie jest szeroko rozumiana ochrona pracownika jako „słabszej” strony stosunku pracy. Cel taki przyświecał twórcom zarówno pierwotnej wersji ustawy, jak i jej kolejnym nowelizacjom i należy uznać go za słuszny. Jednakże rzeczywistość, w której obecnie żyjemy, nie do końca zgadza się z założeniem, jakoby pracownik był zawsze tą słabszą i wymagającą wsparcia stroną stosunku pracy. Dokonywana próba analizy przepisów prawa pracy ma na celu pokazanie, że istnieją również takie interesy pracodawców, które powinny podlegać podobnej ochronie, jaka jest gwarantowana podstawowym prawom pracowniczym. Dlatego ważne jest zachowanie równowagi pomiędzy przyznawanymi przez ustawodawcę prawami pracownika i pracodawcy oraz odpowiednie zredagowanie przepisów Kodeksu pracy, które umożliwi odpowiednią ochronę interesów obu stron stosunku pracy. Przykładem „interesu” przedsiębiorcy chronionego przez Kodeks pracy jest tajemnica przedsiębiorstwa i ograniczająca jej swobodne wykorzystanie przez pracownika instytucja umowy o zakazie konkurencji, regulowana w artykułach 101<sup>1</sup>–101<sup>4</sup> k.p.

W rozumieniu przepisów zawartych w Kodeksie pracy zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika polega na tym, że pracownik w okresie spre-

<sup>1</sup> Dz.U. z 1996 r. nr 24, poz. 110.

<sup>2</sup> Zagadnienie to jest przedmiotem obszernego piśmiennictwa, zob. np. J. Czerniak-Swędziol, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007; J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001; A. Sobczyk, S. Płażek, *Zakaz działalności konkurencyjnej według Kodeksu pracy*, „Kwartalnik Prawa Prywatnego” 1997, nr 1; T. Kuczyński, *Wybrane zagadnienia regulacji prawnej konkurencji w stosunku pracy*, PiZS 1997, nr 5; Z. Salwa, *Skutki ustania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy*, PiZS 2001, nr 1; R. Sadlik, *Odstąpienie od umowy o zakazie konkurencji i inne możliwości jej wcześniejszego rozwiązania*, „Monitor Prawa Pracy” 2011, nr 1.

cyzowanym w umowie o zakazie konkurencji nie może prowadzić żadnej działalności konkurencyjnej w zakresie w niej wskazanym. Zawarcie takiej umowy wyklucza też możliwość świadczenia przez obecnego lub byłego pracownika pracy w ramach stosunku pracy lub też na innej podstawie – np. umowy cywilnoprawnej na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy.

Umowa o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej może obejmować czas trwania stosunku pracy, jak również okres po jego ustaniu. Użycie przez ustawodawcę sformułowania „stosunek pracy” świadczy o tym, że pojęcie to należy rozumieć szeroko. A zatem umowa taka może zostać zawarta nie tylko przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, ale także zatrudnionych świadczących pracę na podstawie spółdzielczej umowy o pracę, powołania, mianowania oraz wyboru<sup>3</sup>.

Przeprowadzona analiza przepisów dotyczących zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, znajdujących się w rozdziale IIa działu IV Kodeksu pracy, pozwala postawić tezę, że przepisy te są zbyt ogólne i mało konkretne, co autorka postara się udowodnić w dalszej części opracowania. Dodatkowo podkreślić należy, że w niniejszym artykule zostaną poruszone tylko niektóre wątpliwości interpretacyjne pojawiające się przy wykładni tych przepisów Kodeksu pracy – zatem artykuł nie wyczerpuje całości badanego tematu.

## 2. POJĘCIE „SZCZEGÓLNIIE WAŻNE INFORMACJE”

Do interesów, które powinny podlegać szczególnej ochronie, bezsprzecznie należy zachowanie informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Zgodnie z art. 11 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>4</sup>, który definiuje to pojęcie, do tajemnicy przedsiębiorstwa zaliczamy 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. Jest to katalog otwarty, ale jego precyzyjne określenie nie jest możliwe ze względu na różnorodną specyfikę funkcjonowania zakładów pracy.

Przedmiot regulacji art. 11 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji i art. 101<sup>2</sup> k.p. jest taki sam, w obu normach chodzi o ochronę tajemnicy przedsiębiorcy. Zatem nie ulega wątpliwości, że w przypadku pracodawców będących jednocześnie podmiotami gospodarczymi pojęcie „szczególnie ważne informacje” może pokrywać się lub krzyżować z pojęciem „tajemnica przedsiębiorstwa”<sup>5</sup>. Konsekwencją powyższego jest, że definicja zawartego w Kodeksie pracy wyrażenia „szczególnie ważne informacje” opiera się na pomocniczym zastosowaniu ustawy o zakazie nieuczciwej konkurencji.

Obecnie w Kodeksie pracy istnieje tylko jeden przepis dotyczący zabezpieczenia

<sup>3</sup> A. M. Świątkowski, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 2010, s. 109.

<sup>4</sup> Ustawa z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Dz.U. z 2003 r. nr 153, poz. 1503.

<sup>5</sup> T. Kuczyński, *Wybrane zagadnienia*, s. 9.

informacji poufnych podmiotów zatrudniających przed ich bezprawnym wykorzystaniem przez byłych pracowników. Chodzi o art. 101<sup>2</sup> k.p., regulujący umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zwaną również klauzulą konkurencyjną. Teza taka wynika z analizy przepisów zawartych w Kodeksie pracy, a w szczególności art. 100 k.p. Wskazany przepis wskazuje obowiązki ciężące na pracownikach. Zgodnie z jego literalnym brzmieniem powinności te są adresowane do obecnych pracowników, przez co nie mają zastosowania do „byłych pracowników”.

### 3. OKRES OBOWIĄZYWANIA UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI PO USTANIU STOSUNKU PRACY

Rozważania na temat uregulowania klauzuli konkurencyjnej należy rozpocząć od analizy okresu obowiązywania zakazu. Artykuł 101<sup>2</sup> § 1 k.p. normuje czas trwania klauzuli konkurencji i uznaje go za przedmiotowo istotny element umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Związane jest to z faktem, że chodzi o umowę terminową. Pominięcie w umowie postanowienia określającego czas trwania zakazu powoduje, że do jego ustanowienia w ogóle nie dochodzi – umowa statuująca zakaz konkurencji nie odnosi skutku<sup>6</sup>. Wynika to wprost z art. 101<sup>2</sup> § 1 zd. drugie k.p. W przepisie tym użyty został zwrot „określa się”, co należy uznać za sformułowanie koniecznego postanowienia umownego, bez którego nie dochodzi do ustanowienia zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy<sup>7</sup>.

Ustawodawca nie określa natomiast maksymalnego czasu, na jaki mogą być zawierane takie umowy, co niewątpliwie nie jest najlepszym rozwiązaniem, gdyż pozostawia duży margines swobody dla stron. Uprawniona jest hipoteza, że pracodawca może wręcz narzucić bardzo długi okres obowiązywania klauzuli. W orzecnictwie dopuszcza się możliwość zawierania takich umów na okres dłuższy niż czas trwania zatrudnienia<sup>8</sup>. Analizowane konstytucyjne zasady wolności i swobody pracy również nie ograniczają *expressis verbis* w żaden sposób długości czasu trwania takiej umowy. Podsumowując ten wątek rozważań, należy stwierdzić, że wydaje się celowe uregulowanie maksymalnego okresu, na jaki może być zawarta klauzula konkurencyjna. Zdaniem autorki jest to niedopatrzenie ze strony ustawodawcy, które powinno zostać uzupełnione przy najbliższej nowelizacji Kodeksu pracy. Tym bardziej że, odwołując się do historycznych uregulowań będących pierwowzorem obecnie obowiązujących regulacji, jest to rozwiązanie odmienne od przewidzianego w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych<sup>9</sup>. Rozporządzenie to przewidywało możliwość zawierania umów o zakazie działalności konkurencyjnej w okresie do roku od ustania stosunku pracy.

<sup>6</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 331.

<sup>7</sup> Uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z 2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 331.

<sup>8</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2000 r., I PKN 731/00, OSNAPIUS 2002, nr 2, poz. 41.

<sup>9</sup> Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, Dz.U. z 1928 r. nr 35, poz. 323.

#### 4. STATUS PRACOWNIKÓW MŁODOCIANYCH

W obecnym stanie prawnym brak jest wyraźnego zakazu zawierania umów o zakazie działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy z pracownikami młodocianymi. Taka sytuacja miała miejsce ma mocy wskazanego wcześniej rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, które w art. 10 wyraźnie nakazywało zawieranie takich umów tylko z pracownikami pełnoletnimi, pod sankcją nieważności umowy. Co więcej, rozporządzenie to zabraniało również zawierania takich umów z pracownikami osiągającymi dochód poniżej pewnego poziomu. W doktrynie przez K. Roszewską reprezentowany jest pogląd, że na wyraźny brak przeciwwskazań do zawierania takich umów z młodocianymi wskazuje brzmienie art. 22 § 3 k.p.<sup>10</sup> Nie można podzielić tego stanowiska. Zawarcie takiej umowy przez osobę młodocianą jest niedopuszczalne, gdyż może spowodować dla niej w przyszłości negatywne skutki w sferze osobistej, jak i majątkowej. Należy pamiętać, że umowy z młodocianymi najczęściej są zawierane w celu nabycia przez nie kwalifikacji potrzebnych po późniejszym wykonywaniu zawodu. Są to tak zwane umowy zawierane w celu przygotowania zawodowego, regulowane przez art. 194 i n. k.p. W takim przypadku za rozsądny i logiczny należałoby uznać wymóg uzyskania zgody przedstawiciela ustawowego osoby małoletniej lub konieczność uzyskania potwierdzenia tej czynności przez jej przedstawiciela ustawowego, jak ma to miejsce na gruncie przepisów prawa cywilnego materialnego – art. 17 k.c.<sup>11</sup> Dodatkowo zgodnie z art. 200<sup>1</sup> k.p. młodocianego można zatrudnić przy wykonywaniu prac lekkich – prac, które nie powodują zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie utrudniają mu wypełniania obowiązku szkolnego. Już sama definicja prac lekkich wyklucza możliwość zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, ze względu na przesłanki, jakie są sformułowane w art. 101<sup>1</sup> k.p. – prowadzenie działalności konkurencyjnej, świadczenie pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego, a także dostęp do szczególnie ważnych informacji. Należy jednak uznać, że podnoszony problem jest raczej teoretyczny, gdyż trudno wyobrazić sobie sytuację, że pracownik młodociany będzie miał dostęp do szczególnie ważnych informacji.

#### 5. USTANIE UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI PO USTANIU STOSUNKU PRACY

Kolejnymi rozwiązaniami, które budzą wiele wątpliwości w praktyce, są regulacje dotyczące zakończenia obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Użycie w art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. zwrotu „niewywiązywanie się z obowiązku wypłaty odszkodowania” jest mało czytelne i wprowadza między stronami umowy stan niepewności. Termin „niewywiązywanie się” nie był wcześniej używany ani w Ko-

<sup>10</sup> K. Roszewska, *Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy po ustaniu stosunku pracy*, cz. 1, „Monitor Prawniczy” 2006, nr 2, s. 23.

<sup>11</sup> Z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych, do ważności czynności prawnej, przez którą osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych zaciąga zobowiązanie lub rozporządza swoim prawem, potrzebna jest zgoda jej przedstawiciela ustawowego.

deksie pracy, ani w Kodeksie cywilnym. W k.c. zamiast tego sformułowania używany jest termin „wykonanie” lub „niewykonanie zobowiązania” – przykładowo w art. 471, 480, 485. Sąd Najwyższy uznał, że wypłata przez pracodawcę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po upływie uzgodnionego terminu nie musi być traktowana jako niewykonanie obowiązku, prowadzące do ustania zakazu konkurencji (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.), lecz może być oceniona jako nienależyte jego wykonanie (opóźnienie lub zwłoka), powodujące sankcje przewidziane w art. 481 i art. 491 k.c.<sup>12</sup> Konsekwencją takiego stanowiska jest fakt, że nienależyte świadczenie nie powoduje automatycznie ustania zakazu konkurencji. Jednak w literalnym brzmieniu art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. ustawodawca nie wskazał wprost, że tylko całkowity brak wykonania zobowiązania powoduje ustanie umowy o zakazie konkurencji. Dlatego kontrowersyjne<sup>13</sup> jest, czy również nienależyte wykonanie zobowiązania przez pracodawcę poprzez zapłatę odszkodowania po ustalonym terminie można uznać za podstawę ustania obowiązywania klauzuli. Niekiedy niewypłacenie w uzgodnionym terminie już pierwszej raty odszkodowania może być zakwalifikowane jako niewykonanie zobowiązania przez pracodawcę i uzasadniać ustanie zakazu konkurencji. Innym razem uchybienie terminowi przy wypłacie każdej z kolejnych rat nie będzie świadczyło o niewywiązywaniu się pracodawcy z jego obowiązku (niewykonaniu go). Należy stąd wnosić, że o momencie ustania obowiązku pracownika powstrzymania się od działalności konkurencyjnej decydować będą okoliczności każdego konkretnego przypadku<sup>14</sup>.

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz. Obejmuje to sytuacje, gdy informacja utraciła status szczególnej ważności, a zatem jej upowszechnienie nie może już narazić pracodawcy na szkodę. Może się to np. wiązać z utratą poufnego charakteru informacji, postępowaniem technicznym lub organizacyjnym dezaktualizującym wiedzę w danej dziedzinie<sup>15</sup>. Interpretacja tego przepisu budzi pewne wątpliwości. Otóż ustawodawca nie wskazał, do kogo należy decyzja o tym, czy przyczyny uzasadniające zakaz faktycznie ustały oraz od którego momentu następuje zwolnienie pracownika z jego przestrzegania. W doktrynie nie ma co do tego zgodności i reprezentowane są różne poglądy na ten temat. Jeden z nich głosi, że zwolnienie pracownika następuje z mocy prawa, czyli ani pracodawca, ani pracownik nie muszą składać w tym zakresie żadnych dodatkowych oświadczeń woli<sup>16</sup>. Jednakże przyjęcie takiego założenia rodziłoby wiele trudności i nieścisłości w praktyce, przez co trudno przyznać mu przymiot prawidłowego. Z. Salwa<sup>17</sup> proponuje inne rozwiązanie i stoi na stanowisku, że do zwolnienia z zakazu konkurencji nie dochodzi z mocy prawa. Wymagane jest oświadczenie woli złożone przez pracodawcę, które jest elementem koniecznym do takiego zwolnienia. To od decyzji pracodawcy zależeć będzie, czy pra-

<sup>12</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336.

<sup>13</sup> J. Czerniak-Swędzioł, *Pracowniczy obowiązek*, s. 266.

<sup>14</sup> Uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336.

<sup>15</sup> T. Kuczyński, *Wybrane zagadnienia*, s. 10 i 11.

<sup>16</sup> W. Majewicz, *Zakaz działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy*, Biblioteczka Pracownicza, Warszawa 1996, s. 73–74.

<sup>17</sup> Z. Salwa, *Skutki ustania*, s. 22.



cownik jest nadal związany zakazem konkurencji. Cytowany autor uważa, że decyzja pracodawcy o zwolnieniu pracownika z zakazu nie wymaga dla swojej ważności zaaprobowania jej przez pracownika. Zgodnie z art. 101<sup>3</sup> k.p. umowa o zakazie działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy ma mieć formę pisemną pod rygorem nieważności, a zatem analogicznie – oświadczenie pracodawcy o zwolnieniu byłego pracownika z klauzuli również powinno mieć taką formę<sup>18</sup>. Złożenie przez pracodawcę pisemnego oświadczenia powoduje, że zakaz przestaje wiązać byłego pracownika przed terminem, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji z mocy prawa, a więc bez potrzeby przyjęcia go przez drugą stronę<sup>19</sup>.

## 6. SKUTKI PRAWNE ZWOLNIENIA PRACOWNIKA Z ZAKAZU KONKURENCJI

Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. należy zauważyć, że zwolnienie pracownika z zakazu nie oznacza całkowitego wygaśnięcia klauzuli konkurencyjnej, gdyż pracownicze prawo do odszkodowania nadal będzie obowiązywać, a pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty całości odszkodowania<sup>20</sup>. Jednak Z. Salwa<sup>21</sup> uważa, że zwolnienie pracownika z zakazu powoduje ustanie całego zobowiązania dla stron umowy. Jest to spowodowane dwustronnym charakterem tego stosunku, rodzącym prawa i obowiązki dla obu stron. Zatem jeśli zobowiązanie jednej ze stron ustaje, to odpowiednio nie może być mowy o konieczności wykonania zobowiązania przez drugą. W przypadku wypłaty odszkodowania zastosowanie znalazłaby instytucja świadczenia nienależnego – art. 419 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Tej interpretacji nie aprobuje jednak Sąd Najwyższy, który opowiada się za ściśle literalną wykładnią przepisu art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p., uznając, że ustawodawca celowo użył sformułowania o końcu obowiązywania klauzuli<sup>22</sup>. Wydaje się, że z wykładnią prezentowaną przez Sąd Najwyższy można polemizować, podnosząc argumenty, że jest ona krzywdząca dla pracodawcy, który mimo zwolnienia swojego byłego pracownika z zakazu konkurencji i umożliwienia mu podjęcia pracy zarobkowej jest nadal zobowiązany do wypłaty mu odszkodowania.

## 7. ODSZKODOWANIE Z TYTUŁU ZAKAZU KONKURENCJI

Dodatkową nieściślością regulacji kodeksowej jest pozostawienie stronom nieskrępowanej swobody w określeniu terminu wypłaty odszkodowania. Od stron umowy zależy, czy będzie ono wypłacane z dołu, czy z góry. Brak regulacji ustawowej tego zagadnienia jest niezrozumiały, gdyż ma ono istotne znaczenie dla oceny, czy pracodawca wywiązuje

<sup>18</sup> *Ibidem*.

<sup>19</sup> *Ibidem*, s. 23.

<sup>20</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217; wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342.

<sup>21</sup> Z. Salwa, *Skutki ustania*, s. 22 i 23.

<sup>22</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004, nr 4, poz. 59 oraz wyrok z 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217.

się, czy też nie wywiązuje się z obowiązku jego wypłaty. Biorąc pod uwagę funkcję odszkodowania, jaką jest rekompensata utraconych możliwości zarobkowych, w doktrynie pojawił się pogląd, że powinno być ono wypłacane z dołu<sup>23</sup>. Należy opowiedzieć się za prawidłowością tego stanowiska, jako chroniącego interesy byłego pracownika.

Zgodnie z uregulowaniem ustawowym odszkodowanie ma mieć wysokość nie niższą niż 25% wynagrodzenia pracownika „otrzymywanego” przed zakończeniem stosunku pracy. Gwarantowany przez ustawodawcę poziom odszkodowania w wysokości 25% otrzymanego wynagrodzenia dotyczy „rzeczywistej” wypłaty, jaką pracownik otrzymał. A zatem „wynagrodzenie” w rozumieniu art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia wypłacone w okresie zatrudnienia, który odpowiada okresowi trwania zakazu. Konsekwencją tego jest konieczność zwiększenia odszkodowania przysługującego byłemu pracownikowi w przypadku wypłaty mu tak zwanych ubocznych składników wynagrodzenia – prowizji, tantiem<sup>24</sup>, a także premii czy nagród. Dodatkowo użycie przez ustawodawcę sformułowania „otrzymane” nie jest precyzyjne, co zostało również podniesione w doktrynie<sup>25</sup>. Pamiętać należy, że wynagrodzenie otrzymane przez pracownika nie zawsze będzie odpowiadać wynagrodzeniu, które strony ustaliły ze sobą w umowie o pracę. Zgodnie z literalną wykładnią przy ustalaniu wysokości należnego pracownikowi odszkodowania należy brać pod uwagę tylko kwoty faktycznie wypłacone przez pracodawcę.

K. Roszewska<sup>26</sup> wskazuje, że do składników wynagrodzenia wypłaconego pracownikowi należy zaliczyć wszystkie kwoty potrącone na mocy tytułów wykonawczych, ze względu na to, że są to kwoty należne pracownikowi, a ich potrącenie jest tylko egzekucją wierzytelności przez wierzyciela. Jednak kwoty potrącone jako kary porządkowe mające na celu zdyscyplinowanie pracownika nie podlegałyby już takiemu zaliczeniu. Literalna wykładnia tego artykułu skłania ku pogładowi, że obliczając dolną granicę wysokości odszkodowania, nie uwzględnia się niewypłaconych przed ustaniem stosunku pracy składników wynagrodzenia, nawet w przypadku umyślnego zaniechania pracodawcy. Dlatego J. Stencel<sup>27</sup> uważa, że obliczanie odszkodowania powinno opierać się przede wszystkim na kwocie wynagrodzenia umówionego, a zatem cytowana autorka proponuje zastosowanie w tym przypadku wykładni funkcjonalnej. Taka interpretacja wydaje się uzasadniona ze względu na ochronny charakter norm prawa pracy, które przede wszystkim powinny chronić pracownika, a nie „premiować” umyślne zachowanie pracodawcy mające na celu obniżenie kwoty należnego pracownikowi odszkodowania.

Kolejną słabością komentowanego przepisu jest formuła, która procentowy wskaźnik wysokości odszkodowania odnosi do okresu odpowiadającego okresowi zakazu konkurencji. Oznacza to, że w przypadku, w którym zakaz konkurencji będzie dłuższy niż czas trwania umowy o pracę, pojawią się kolejne wątpliwości interpretacyjne. W takiej sytuacji można przyjąć, że ustawowa gwarancja wysokości odszkodowania odniesiona będzie do bardzo nieznacznej kwoty otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia,

<sup>23</sup> A. Sobczyk, (w:) B. Wagner (red.), *Kodeks pracy 2011. Komentarz*, Gdańsk 2011, s. 605.

<sup>24</sup> B. Wagner, (w:) T. Zieliński (red), *Kodeks pracy*, Warszawa 2001, s. 458.

<sup>25</sup> A. Sobczyk, A. Śniegowska, *Jak zapewnić sobie lojalność pracownika*, [www.rp.pl/temat/221338.html](http://www.rp.pl/temat/221338.html)

<sup>26</sup> K. Roszewska, *Klauzula konkurencyjna*, s. 26.

<sup>27</sup> J. Stencel, *Zakaz konkurencji*, s. 309.



albo można próbować wskazywać inne rozwiązanie tej niejasności. Mianowicie w przypadku gdy strony umowy ustalą, że były pracownik powstrzyma się od prowadzenia działalności konkurencyjnej przez 15 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, podstawą do obliczania wysokości należnego odszkodowania będzie zapłata otrzymana przez pracownika w ostatnich 15 miesiącach. Taka interpretacja nie budzi żadnych wątpliwości. Kiedy natomiast okres obowiązywania klauzuli konkurencyjnej będzie dłuższy od okresu zatrudnienia, pojawiają się wątpliwości co do podstawy obliczenia należnego pracownikowi odszkodowania. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego<sup>28</sup>: „Krótki okres zatrudnienia i wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, którego z pracodawcą wiąże klauzula konkurencyjna (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.), nie stanowi przyczyny ustania obowiązywania zakazu konkurencji przed upływem umówionego terminu (art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.)”. Z tego orzeczenia wynika, że istnieje możliwość związania się klauzulą konkurencyjną na okres dłuższy niż czas zatrudnienia. W związku z powyższym rodzi się pytanie, jak w takim przypadku obliczyć kwotę należnego pracownikowi odszkodowania. Przepisy ustawy takiej sytuacji nie przewidują. Pewną wskazówką w takim przypadku może być orzeczenie Sądu Najwyższego<sup>29</sup>, który uznał, że: „Minimalna kwota odszkodowania z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia pracownika otrzymanego za cały okres zatrudnienia, nie więcej jednak niż za okres równy okresowi trwania zakazu konkurencji”<sup>30</sup>.

Wydaje się, że tak ważny element, jakim jest sposób określenia wysokości odszkodowania, powinien być precyzyjnie uregulowany przez ustawodawcę. Powyżej przedstawione wątpliwości wskazują, że teza o konieczności uregulowania tej luki jest uzasadniona. Funkcją odszkodowania jest zapewnienie byłemu pracownikowi środków zastępujących wynagrodzenie, dlatego nie powinno być żadnych wątpliwości co do sposobu obliczania jego wysokości.

Co więcej, należy uznać, że ustawodawca ustalił poziom odszkodowania wypłacanego pracownikom na zbyt niskim pułapie. Na poparcie tej tezy należy przytoczyć brzmienie wcześniej obowiązującego rozporządzenia z 1928 r., w którym przewidziano, że odszkodowanie nie może być niższe niż połowa wynagrodzenia pobieranego w czasie trwania stosunku pracy.

## 8. KARA UMOWNA

Kolejnym zagadnieniem, na które należy zwrócić uwagę, jest dopuszczenie stosowania kary umownej. „W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)”<sup>31</sup>. Instytucja kary umownej jest uregulowana w art. 483–484 k.c. Strony postanawiają,

<sup>28</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 7 lipca 2000 r., I PKN 731/00, OSNAPiUS 2002, nr 2, poz. 41.

<sup>29</sup> Wyrok Sądu Najwyższego z 21 marca 2001 r., I PKN 315/00, OSNAPiUS 2002, nr 24, poz. 596.

<sup>30</sup> Szerzej na ten temat J. Czerniak-Swędziol, *Pracowniczy obowiązek*, s. 245.

<sup>31</sup> Wyroki Sądu Najwyższego: z 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336; z 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 354; z 1 kwietnia 2008 r., I PK 183/07, M.PPr. 2008, nr 8, poz. 421.

że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego (i co należy podkreślić – tylko takiego) nastąpi przez zapłatę określonej sumy pieniężnej. Dopuszczalność stosowania kary umownej wynika z faktu, że w przypadku klauzuli konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy dotyczące zasad odpowiedzialności materialnej, która kary umownej w stosunkach pracy nie dopuszcza. Artykuł 101<sup>1</sup> § 2 k.p. wprowadza odpowiedzialność na zasadzie art. 114 i n. k.p. wyłącznie w odniesieniu do umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.

Umowne zastrzeżenie kary jest korzystne dla pracodawcy ze względu na ułatwienia dowodowe z tym związane. Rozwiązanie to znacznie ułatwia dochodzenie odszkodowania bez potrzeby przeprowadzania skomplikowanego procesu sądowego.

## 9. PODSUMOWANIE

Ilość przedstawionych w niniejszym artykule wątpliwości pojawiających się na tle interpretacji art. 101<sup>2</sup> k.p. uzasadnia twierdzenie, że wprowadzenie bardziej precyzyjnych zapisów w Kodeksie pracy byłoby pożądane. Wskazuje na to nie tylko brak jednolitych poglądów w doktrynie na wiele kluczowych kwestii, ale także bardzo bogate orzecznictwo, które nie ułatwia stosowania tej instytucji w praktyce. Takie niejasne sformułowanie przepisów ma negatywny, jak się wydaje, wpływ na powszechny odbiór tej regulacji. Można przyjąć, szczególnie w odniesieniu do małych zakładów pracy, że brak precyzji ustawodawcy powoduje niechęć do zawierania takich umów. Mniejsi przedsiębiorcy boją się zawierać klauzule konkurencyjne mimo często istniejącej potrzeby ochrony tajemnicy przedsiębiorstwa. Wynika to ze skomplikowanych i niejasnych przepisów, które w wielu przypadkach powodować będą konieczność zaangażowania profesjonalnego pełnomocnika.

Popularność i częstotliwość zastosowania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w praktyce nakazuje uznać tę umowę za odpowiadającą zapotrzebowaniom rynku pracy i gospodarki rynkowej. Co więcej, przyznać należy, że jej wprowadzenie przez ustawodawcę do Kodeksu pracy było słuszną prognozą oczekiwań rynku pracy. Jednakże liczba sporów toczonych w doktrynie na temat kształtu tej instytucji i brak klarowności przepisów ustawy powodują, że klauzulę tę należy uznać za instytucję w dalszym ciągu rozwijającą się.

## Summary

*Paulina Walorska*

DOUBTS CONCERNING THE INTERPRETATION  
OF NON-COMPETITION AGREEMENT AFTER TERMINATION  
OF AN EMPLOYMENT RELATIONSHIP

This article aims to summarize the effects of non-competition agreement after termination of an employment relationship. The basis of the considerations are the extensive

judicial decisions and the divergent views of the doctrine of labor law. The authors intention is to identify the advantages and weaknesses of this institution analyzed in relation to 15 – year anniversary of its duration. Author posted a recommendation to the legislature for more precise provisions in this matter and form the proposals for amendments in such legislation.

KEY WORDS: non-competition agreement after termination of an employment relationship, labor law, employment relationship, employment, privilege

POJĘCIA KLUCZOWE: umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, prawo pracy, stosunek pracy, zatrudnienie, uprawnienie