

dF 6**WARUNKI ZATRUDNIENIA****Pracownikowi nie wolno
rywalizować z pracodawcą**

Uważaj, aby zbyt szeroko nie zdefiniować zakazu konkurencji w trakcie stosunku pracy lub po jego ustaniu. Może to nawet prowadzić do jego nieważności.

12-06-2009, Rzeczpospolita Dobra Firma

Pracownikowi nie wolno rywalizować z pracodawcą

UMOWY | Uważaj, aby zbyt szeroko nie zdefiniować zakazu konkurencji w trakcie stosunku pracy lub po jego ustaniu. Może to bowiem prowadzić nawet do jego nieważności

PATRYCJA ZAWIRSKA

Podstawowy element każdej takiej umowy to zakres zakazu konkurencji. Wyznacza on granice dopuszczalnych działań pracownika. Pracodawcom zależy na jak najszerszym jego określeniu, ale nie wolno z tym przesadzić.

Brak definicji

Zakaz konkurencji między pracodawcą a pracownikiem regulują art. 101¹ - 101⁴ k.p. Umowę o takim zakazie wolno zawrzeć na czas trwania stosunku pracy, jak i na okres po jego ustaniu. Niezależnie od tego, na jak długo opiewa taka umowa, powinna określać zakres zakazu, a więc definiować działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Nie jest to łatwe. Co prawda kodeks posługuje się pojęciem działalności konkurencyjnej, ale go nie definiuje. W konsekwencji strony stosunku pracy mają swobodę w określeniu zakresu zakazu, ale nie jest nieograniczona.

Aby konkretne działania uznać za konkurencyjne według kodeksu pracy, muszą być one konkurencyjne wobec pracodawcy w sensie obiektywnym oraz mieścić się w zakresie działalności konkurencyjnej zdefiniowanej przez strony w umowie o zakazie konkurencji. Obiektywna konkurencyjność ma miejsce wtedy, gdy konkretne działania rzeczywiście zagrażają interesom pracodawcy lub rzeczywiście naruszają te interesy.

Dwóch na ringu

Konkurencyjną działalnością jest aktywność skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się - choćby częściowo - z działalnością pracodawcy. Oznacza to, że między funkcjonowaniem dwóch podmiotów musi dochodzić do rywalizacji, a ich świadczenia kierowane są do tych samych adresatów. Zakazu konkurencji nie narusza więc uczestnictwo w spółce, która nie podjęła jeszcze żadnej działalności i czynności przygotowawczych do niej, jak również członkostwo w radzie nadzorczej spółki, której działalność nie zagraża (choćby potencjalnie) interesom gospodarczym pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 24 lutego 1998 r., I PKN 535/97).

Uważam, że w niektórych wypadkach za działalność konkurencyjną może być też uznana działalność naruszająca interesy innych spółek z tej samej grupy kapitałowej. Co istotne, w wyroku z 8 maja 2002 r. (I PKN 221/01) SN stwierdził, że zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej trzeba odnieść do przedmiotu działalności pracodawcy, określonego w przepi-

sach lub postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot. Uznając słuszność tego poglądu, należałoby przyjąć, że bez znaczenia jest faktyczny zakres działalności pracodawcy, liczą się wyłącznie zawarte np. w umowie spółki postanowienia o przedmiocie jej działalności. Tymczasem w praktyce zapisy formalne często różnią się od faktycznie prowadzonej działalności.

Zmiany też są ważne

W konsekwencji to stanowisko SN może w niektórych wypadkach przeczyć zasadzie, że działalnością konkurencyjną jest ta, która rzeczywiście, w sposób obiektywny zagraża pracodawcy lub narusza jego interesy. W tym zakresie zgadzam się z wyrokiem SN z 24 października 2006 r. (II PK 39/06). Podniesiono w nim, że przedmiot zakazu może odnosić się do faktycznie prowadzonej lub zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy, jak i wykraczać poza nią, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym). Co do działalności planowanej, musi być ona rzeczywiście przewidywana, co mają odzwierciedlać konkretne działania pracodawcy.

Działalność konkurencyjną można prowadzić nie tylko na własny rachunek, lecz również osoby trzeciej - jako pracownik, zleceniobiorca, usługodawca itd. innego konkurencyjnego podmiotu. Chodzi tu o działalność zarówno zinstytucjonalizowaną, jak incydentalną, polegającą np. na podjęciu doraźnej czynności. Nieistotne jest to, czy jest ona prowadzona odpłatnie, czy nie.

Nie zasiadaj w zarządzie

Za działalność konkurencyjną uznamy też obejmowanie stanowisk w organach zarządzających, nadzorujących lub kontrolujących w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy, jak i działanie jako pełnomocnik lub w innym podobnym charakterze na rzecz takiego podmiotu. Za taką działalność wolno także uznać posiadanie przez pracownika akcji lub udziałów w podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

Działalność konkurencyjna dotyczy wyłącznie pracownika. Nie można więc objąć takim zakazem np. członków jego rodziny.

Raczej nie ruchomo

Istnieją argumenty za uznaniem, że niewłaściwe jest sformułowanie zakresu działalności

konkurencyjnej w sposób „ruchomy”, czyli tak, aby automatycznie zmieniał się wraz z modyfikacją działalności pracodawcy. Podpisując zakaz konkurencji, obie strony muszą bowiem wiedzieć, na co się godzą i jakie działania są zakazane.

→PRZYKŁAD 1

Pan Piotr jest przedstawicielem handlowym producenta materiałów budowlanych. Jego zakaz konkurencji może obejmować np. świadczenie pracy na rzecz firmy prowadzącej taką samą działalność. Natomiast naruszeniem umowy nie będzie jego zatrudnienie jako przedstawiciela handlowego np. w firmie farmaceutycznej. Nie prowadzi ona bowiem działalności konkurencyjnej wobec spółki budowlanej, która obecnie zatrudnia pana Piotra.

Zakres terytorialny

W umowie o zakazie konkurencji należy wskazać zakres terytorialny jego obowiązywania. Zakres ten powinien pokrywać się z terenem działalności pracodawcy. Nieważne będzie wskazanie obszaru, na którym w ogóle nie działa ani nie planuje się zaktywizować. Jeśli zakres terytorialny nie został podany w umowie, przyjmujemy, że zakaz konkurencji obejmuje działalność na obszarze, na którym pracodawca rzeczywiście ją prowadzi.

→PRZYKŁAD 2

Spółka zatrudniająca panią Edytę jest producentem damskiej odzieży, oferowanej w Polsce. Ubrania te firma eksportuje także do Niemiec, gdzie są sprzedawane w lokalnych butikach. Ponieważ w umowie o zakazie konkurencji pani Edyty nie określono jego zakresu terytorialnego, należy przyjąć, że obowiązuje on na obszarze Polski i Niemiec.

Gdy określisz za szeroko

Jeżeli zakres zakazu konkurencji, w tym jego terytorium, pracodawca określi zbyt szeroko a przez to wadliwie, odpowiednie postanowienia umowy będą nieważne. W większości wypadków nieważność dotknie wyłącznie te zapisy, które będą wykraczać poza dopuszczalne granice zakazu. Potwierdził to Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 2 kwietnia 2008 r. (II PK 268/07). Stwierdził, że niezgodne z prawem i przez to nieważne (art. 58 kodeksu cywilnego) byłoby ustanowienie w zakazie konkurencji postanowienia zabraniającego podjęcia dodatkowego zatrudnienia niestanowiącego działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy.

Autorka jest prawnikiem w Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy