

Czy SN wszedł na grząski grunt



Sławomir Paruch

radca prawny, partner
w kancelarii **Raczkowski
i Wspólnicy**

Ostatnio Sąd Najwyższy (wyrok z 8 stycznia 2013 r., sygn. akt I PK 146/13) zajmował się zagadnieniem zakazu konkurencji, uznał że zależy on od tego, czy kolejny pracodawca pracownika faktycznie ze sobą rywalizują a nie czy prowadzą działalność na tym samym rynku regulowanym. W rozpatrywanej sprawie były podwładny domagał się wypłaty odszkodowania z tytułu przestrzegania zakazu konkurencji, który ustanowiono w drodze umowy zawartej z poprzednim pracodawcą. Przez ponad 25 lat był on prezesem zarządu oddziału spółki i dyrektorem generalnym w zakładzie energetycznym zajmującym się dystrybucją prądu. Po tym czasie przeszedł do przedsiębiorstwa, którego działalność polegała na przesyłaniu energii i został doradcą w departamencie inwestycji.

SN w omawianej sprawie odwołał się do istoty tego zakazu, którą jest okoliczność posiadania przez pracownika szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Uznał, że pracownik posiadał dostęp do szczególnie ważnych informacji technologicznych i organizacyjnych, będąc zatrudnionym na kluczowym stanowisku kierowniczym i menedżerskim.

Kluczową kwestią było to, czy pracownik mógł wykorzystać posiadane informacje w sposób konkurencyjny względem poprzedniego pracodawcy, skoro zgodnie z prawem regulującym sektor energetyczny obaj pracodawcy prowadzili działalność o różnych zakresach przedmiotowych (odpowiednio dystrybucji i przesyłu energii). SN uznał, że fakt istnienia rynku regulowanego, na którym działalność obu podmiotów dotyczy dwóch różnych zakresów nie wyłącza konkurowania ze sobą obu przedsiębiorców. Na pierwszy rzut oka może się wydawać, że SN wszedł na grząski grunt, gdyż uznał, że przesłanka konkurowania ze sobą może być spełniona, mimo że zakresy działalności się nie pokrywają. Kluczem do prawidłowej oceny tezy orzeczenia jest jednak prawidłowe spojrzenie na sposób zdefiniowania zakresów faktycznej działalności. Komentowane orzeczenie słusznie pokazuje, iż dla tej oceny liczy się praktyczne ujęcie rynkowych relacji między przedsiębiorcami, a nie formalny podział dokonany na potrzeby regulacji rynku dla celów publicznych. Z niecierpliwością oczekiwać będę pisemnego uzasadnienia, aby dowiedzieć się o szczegółach przesłanek, którymi kierował się SN.

Oparcie orzeczenia na formalnej definicji zakresów działalności prowadziłoby na manowce i pozbawiałoby pracodawców realnej ochrony ich interesów. Istota konkurowania na rynku jest bowiem szersza niż definicja ustawowa. Cieszy mnie, że SN patrzy na prawo z perspektywy jego funkcji ochronnej i aksjologicznie interpretuje przepisy. To przestroga dla wszystkich tych, którzy patrzą tylko w PKD i KRS, aby zdecydować, czy działalność jest konkurencyjna, czy też nie. Odmienna od przyjętej przez SN interpretacja skazywałaby w omawianej sprawie poszkodowanego pracodawcę na konieczność obrony jedynie za pomocą przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Na jej podstawie odpowiedzialność byłaby jednak zależna m.in. od tego, jakiego rodzaju informacje wykorzystuje pracownik. I tu zwracam uwagę, że jeżeli byłyby to umiejętności oraz doświadczenie zdobyte przez niego w toku pracy u poprzedniego pracodawcy. Mógłby jednak odpowiadać za wykorzystanie w sposób nieuprawniony w pracy na rzecz nowego pracodawcy informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa.

W praktyce oba reżimy odpowiedzialności tj. na podstawie umowy o zakazie konkurencji i na podstawie przepisów ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji są często mylone ze sobą, choć różne są przesłanki powstania odpowiedzialności w każdym z nich. Zakaz konkurencji ma chronić pracodawcę przed prowadzeniem przez pracownika działalności na rzecz podmiotu konkurującego z pracodawcą i jest odpłatny, jeśli dotyczy okresu po ustaniu zatrudnienia. Z kolei przepisy ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji chronią pracodawców przed ujawnieniem przez pracowników tajemnicy przedsiębiorstwa do 3 lat po ustaniu zatrudnienia bez względu na to, czy informacje te są wykorzystywane na rzecz podmiotu konkurencyjnego, czy innego. Zakaz ten jest nieodpłatny, gdyż wynika z samej ustawy i może się wydawać atrakcyjny, lecz w praktyce udowodnienie ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa jest trudne, i dlatego pracodawcy zabezpieczają się poprzez zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.