

Pełna lojalność także wobec spółki córki

UMOWY
Pracodawca może zabronić etatowcowi wrogiej działalności nawet w stosunku do tych obszarów, którymi zajmuje się lub dopiero zamierza się zająć, nawet pośrednio przez spółki zależne. Warunek – musi precyzyjnie określić, co obejmuje zakaz.

■ **Czy zakaz konkurencji może obejmować także działalność konkurencyjną w stosunku do spółek zależnych od pracodawcy?** – pyta czytelnik.

Tak. Artykuł 101¹ § 1 k.p. dopuszcza zawarcie umowy zakazującej pracownikowi prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy czy świadczenia pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Na jej podstawie etatowiec nie może angażować się w aktywność konkurencyjną wobec tego, co robi pracodawca. Jako działalność pracodawcy Sąd Najwyższy określa tę wskaza-

ną jako przedmiot jego działalności, działalność faktycznie przez pracodawcę prowadzoną, jak i tę przez niego zaplanowaną.

Badanie rynku

Problemy interpretacyjne mogą pojawić się przy działalności prowadzonej przez pracodawcę pośrednio, np. przez spółkę zależną od niego. Nie jest rzadkością, że pracodawca nie chce podejmować konkretnej działalności bezpośrednio, np. ze względów podatkowych lub chęci ograniczenia ryzyka bądź nie może tego robić bezpośrednio ze względu np. na wymóg prowadzenia określonej działalności w formie spółki akcyjnej. Aby w takich sytuacjach nie ograniczać sobie pól aktywności, pracodawcy tworzą spółki celowe lub je nabywają. Do takiego zadania z reguły pracodawca wyznacza zespół pracowników. Ci mają dużą wiedzę i know-how o tym projekcie.

Siłą rzeczy nie mogą jednak podpisać umów o zakazie

konkurencji ze spółką docelową, bo taka albo jeszcze nie istnieje, albo nie została kupiona. Ich odejście od pracodawcy przed podpisaniem zakazu konkurencji ze spółką docelową mogłoby mieć negatywne skutki dla pracodawcy, gdyby ci podwładni sami zajęli się taką działalnością. Podobna sytuacja dotyczy pracowników pracodawcy – spółki matki, którzy w zakresie swoich obowiązków nadzorują posiadane już spółki zależne i stąd uzyskują cenną wiedzę na temat danej działalności.

PRZYKŁAD
Spółka branży budowlanej decyduje się prowadzić działalność w sektorze produkcyjnym. W tym celu tworzy zespół pracowników, którzy mają przeanalizować rynek, przygotować strategię i utworzyć firmę zależną, która będzie zajmować się taką działalnością. Może też zdecydować o nabyciu spółki, która już się tym zajmuje – wówczas celem zespołu będzie przeprowadzenie badania prawnego spółki, wynegocjowanie i podpisanie umowy jej nabycia.

Już po utworzeniu lub nabyciu spółki pracodawca (spółka matka) wyznacza grupę etatowców do sprawowania nad nią nadzoru właścicielskiego.

Pojawia się w związku z tym pytanie, czy działalność prowadzona poprzez spółki zależne może być przedmiotem zakazu konkurencji tych pracowników na mocy umów ze spółką matką. Pozornie wydaje się, że gdyby odeszli oni ze spółki matki i zajęli się działalnością tożsamą do tego co robią spółki, które tworzyli, nabywali lub nadzorowali, to formalnie nie prowadziliby aktywności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy. Ten bowiem ani w swoim przedmiocie działalności, ani bezpośrednio sam nie zajmuje się takimi obszarami. To jednak niewłaściwe wnioskowanie i należy uznać, że takie działanie naruszałoby zakaz konkurencji wobec pracodawcy jako istotnie godzące w jego pozycję na rynku.

Takie wnioski wspiera orzecznictwo Sądu Najwyższego. W wyroku z 23 stycznia 2008 r.

(II PK 127/07) SN uznał, że „pojęcie podmiotu konkurencyjnego należy ujmować szeroko i uznawać za konkurencyjną działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu bez względu na jej rozmiar, jeśli mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnięte wyniki finansowe”.

Winnym wyroku z 12 września 2008 r. (I PK 27/08) SN stwierdza, że „obowiązkiem wynikającym z umowy o zakazie konkurencji (art. 101¹ i art. 101² k.p.) uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana jest do tego samego kręgu odbiorców, choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom”.

Niewątpliwie prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec spółki zależnej może niekorzystnie wpływać na pozycję ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnięte wyniki finansowe spółki matki. Taka konkurencja może np.

obniżyć wartość spółki zależnej, a przez to wartość udziałów/akcji posiadanych przez spółkę matkę czy obniżyć dywidendy.

Musi być konkretnie

Skuteczne zakazanie konkurencji wobec działalności pośrednio prowadzonej przez pracodawcę poprzez spółki zależne wymaga właściwego skonkretyzowania zakresu przedmiotowego zakazu konkurencji w umowie. Jak uznał SN w wyroku z 3 grudnia 2008 r. (I PK 97/08), „stopień konkretyzacji zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² k.p.) może być różny w zależności od tego, jakie stanowisko pracy zajmował był pracownik w okresie zatrudnienia u byłego pracodawcy i jaki w związku z tym miał dostęp do szczególnie ważnych informacji”.

—Lukasz Chruściel,
radca prawny,
kieruje katowickim biurem
kancelarii Raczkowski i Wspólnicy