

Zakaz konkurencji: praktyka do poprawy, a przepisy do uzupełnienia

PROBLEM

Dane kontaktowe dostawców i klientów, rozwiązania technologiczne i produkcyjne, umowy handlowe – to tylko przykłady informacji, które pracodawca musi ochronić, by zachować konkurencyjność na rynku. Niejednokrotnie się zdarza, że pracownik mający dostęp do takich informacji już w trakcie zatrudnienia bądź niezwłocznie po rozstaniu z pracodawcą zakłada konkurencyjny biznes lub pierwsze swoje kroki kieruje do konkurencji, ujawniając wiedzę zdobytą u pracodawcy. Przekłada się to zwykle na pogorszenie pozycji przedsiębiorcy, a w konsekwencji wymierne straty finansowe. Kodeks pracy (dalej: k.p.) w niewielkim stopniu określa możliwości zwalczania niepożądanych zachowań, ograniczając regulację do podstawowych kwestii. To z kolei w praktyce powoduje, że pracodawcy wprowadzają rozwiązania, które nie zawsze są zgodne z przepisami.

Ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 1998 r. poz. 1502 ze zm.)
Art. 101¹

§ 1. W zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji).

§ 2. 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.

Art. 101²

§ 1. Przepis art. 101¹ § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

Co wynika z praktyki

1 Brak szczególnych zabezpieczeń

Część pracodawców nie stosuje żadnych mechanizmów ochronnych, nie zawiera z pracownikami umów zakazu konkurencji. W przypadku sporu powołuje się na obowiązek lojalności i dbałości przez pracownika o dobro zakładu pracy wynikające z art. 100 par. 2 pkt 4 k.p.

2 Zakazy konkurencji w trakcie zatrudnienia...

Świadomość istniejących zagrożeń jest jednak coraz większa, szczególnie wśród pracodawców, którzy mieli okazję odczuć znaczny spadek obrotów wskutek działań konkurencji. Zwykle decydują się na wprowadzenie mniej lub bardziej rozbudowanych klauzul przewidujących zakaz konkurencji w trakcie obowiązywania umowy o pracę. Zdarza się jednak, że robią to np. w formie e-maila.

3 ...i po rozwiązaniu umowy o pracę

Przedsiębiorcy, którym szczególnie zależy na wyłączeniu konkurencji ze strony pracowników zajmujących stanowiska na wyższych szczeblach, zawierają umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Okres 6 miesięcy to w praktyce minimum, by zabezpieczyć interesy w wystarczającym stopniu. Najczęściej umowy przewidują 12- lub 24-miesięczny zakaz, choć bywają i dłuższe.

4 Zakaz prowadzenia innej działalności

Interes pracodawcy może naruszać już samo poświęcanie przez pracownika czasu na inną działalność, nawet jeżeli nie jest konkurencyjna względem pracodawcy. W takim przypadku pracodawcy często wprowadzają do umów o pracę obowiązek uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie innej działalności lub powiadomienia go o tym fakcie. Często zapominają jednak doprecyzować zakresu takiej działalności konkurencyjnej.

5 Rozszerzanie zakazu na działania niekonkurencyjne

Często popełnianym błędem jest uzgadnianie, że pracownik nie będzie mógł zajmować takiego samego lub zbliżonego stanowiska w firmie z zupełnie innej branży.

6 Kary umowne

Umowy zakazu konkurencji bardzo często zastrzegają kary umowne na rzecz pracodawcy w przypadku naruszenia przez pracownika postanowień umowy. Są one określane kwotowo lub w postaci procentu od wynagrodzenia uzgodnionego z pracownikiem w umowie o pracę.

Co mówią przepisy

1 Zwiążłość regulacji

Przepisy kodeksu pracy w bardzo wąskim zakresie regulują ochronę pracodawcy przed konkurencją pracownika lub byłego pracownika. Przewidują jedynie możliwość wprowadzenia zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej przez samego pracownika lub podjęcia przez niego współpracy z podmiotem prowadzącym taką działalność w trakcie lub po ustaniu zatrudnienia. Sankcją za naruszenie zakazu jest odpowiedzialność odszkodowawcza.

2 Wymóg formy pisemnej pod rygorem nieważności

Umowa zakazu konkurencji musi być zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Pracodawca nie może się bronić, że, co prawda, nie sformułował zakazu na piśmie, jednak ustalił taki zakaz ustnie czy e-mailowo.

3 Brak definicji

Kodeks nie daje odpowiedzi na pytanie, jaka działalność prowadzi do naruszenia zakazu konkurencji. Definicję taką można wyprowadzić z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

4 Zakaz po odejściu tylko dla ochrony szczególnie ważnych informacji

Z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji pracodawca może zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zakaz taki wprowadzić można tylko wtedy, gdy ujawnienie tych istotnych informacji mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Przepis nie precyzuje jednak, jakie informacje mogą być uznane za szczególnie ważne.

5 Bez odszkodowania w trakcie zatrudnienia

Odszkodowania można żądać tylko z tytułu zakazu po ustaniu zatrudnienia. Nie może być niższe od 25 proc. wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Można je wypłacać w miesięcznych ratach.

6 Brak wypłaty rekompensaty powoduje ustanie zakazu

Jeśli pracodawca nie wypłaca odszkodowania, to zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu określonego w umowie. Zakaz nie obowiązuje też, jeśli ustaną przyczyny uzasadniające taki zakaz, choć przepis nie precyzuje, jakie przyczyny mogą spowodować taki skutek.

PODSUMOWANIE



**ŁUKASZ
CHRUŚCIEL**

radca prawny,
partner w kancelarii
Raczkowski
Paruch



**URSZULA
KĄDZIOŁKA**

aplikant radcowski,
prawnik w kancelarii
Raczkowski
Paruch

Przepisy kodeksu pracy przewidujące zabezpieczenie pracodawcy przed konkurencją są bardzo skąpe, co w praktyce może powodować trudności w ich stosowaniu. Istnieją jednak pewne reguły wypracowane w orzecznictwie, m.in. Sądu Najwyższego, których pracodawca powinien się trzymać, aby osiągnąć zamierzony skutek, dlatego ustawodawca powinien rozważyć wprowadzenie reguł utrwalonych w orzecznictwie bezpośrednio do kodeksu pracy.

Poprawy w znacznie większym stopniu wymaga natomiast praktyka pracodawców. Pierwszą podstawową zasadą, nie zawsze przestrzeganą, jest zawieranie umów na piśmie. O ile zatrudnić można nawet w sposób dorozumiany, o tyle ograniczyć pracownikowi możliwość wykorzystania zdobytej wiedzy w swoim biznesie czy w ramach współpracy z innym podmiotem można tylko na podstawie umowy na piśmie. W umowie o zakazie konkurencji musi się znaleźć precyzyjne określenie zakresu działalności konkurencyjnej. Im

wyższe stanowisko pracownik zajmował i im szerszy miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, tym bardziej ogólny (mniej skonkretyzowany) może być przedmiot nałożonego nań zakazu konkurencji. Węższy zakres znajdzie zastosowanie do specjalisty z danego działu, a zdecydowanie szerszy wobec członka zarządu mającego dostęp do wszystkich informacji pracodawcy. Akceptowaną praktyką jest odwoływanie się do działalności pracodawcy wg PKD ujawnionego w KRS lub CEIDG. Wskutek ostatnich zmian w ustawie o KRS spółka prawa handlowego może jednak ujawnić maksymalnie 10 rodzajów działalności, lepiej więc posługiwać się umową spółki. Pożądane jest precyzyjne odwołanie do konkretnych usług czy zbioru produktów (wyrok SN z 16 lipca 2014 r., sygn. akt II PK 266/13, Lex nr 1496286). Pokrywanie się zakresów działalności już choćby w części świadczy o konkurencyjności podmiotów (wyrok SN z 6 lutego 2014 r., sygn. akt I PK 179/13, Lex nr 1444595).

Trzeba także pamiętać, że działalnością konkurencyjną jest zatrudnienie w przedsiębiorstwie zajmującym się konkurencyjną działalnością, a nie w przedsiębiorstwie niekonkurencyjnym, ale na takim samym stanowisku (wyrok SN z 9 lipca 2014 r., sygn. akt I PK 325/13, Lex nr 1511378). Nie można więc zakazać menedżerowi zatrudnionemu u dystrybutora z branży spożywczej podejmowania zatrudnienia na tym samym stanowisku w branży motoryzacyjnej. Szczególnie ryzykowne dla pracodawcy jest ograniczanie zakazu konkurencji do danego stanowiska. Pracownik będzie mógł

próbować obejść taki zakaz poprzez zatrudnienie się na stanowisku o innej nazwie (wyrok SN z 15 marca 2011 r., sygn. akt I PK 224/10, Lex nr 896455).

Decydując się na objęcie pracownika zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy, trzeba uważać, aby zakaz ten nie wygasł wskutek zwykłego niedopatrzania. Opóźnienie wypłaty odszkodowania nawet o kilka dni może być uznane za niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania (wyrok SN z 27 maja 2009 r., sygn. akt II PK 300/08, Lex nr 687064). Warto również pamiętać, że pracodawca ma prawo do informacji o podejmowaniu nowej działalności. Dobrym rozwiązaniem jest uzależnienie wypłaty odszkodowania od składania oświadczeń o powstrzymaniu się byłego pracownika od prowadzenia działalności konkurencyjnej (wyrok SN z 12 lutego 2013 r., sygn. akt II PK 166/12, Lex nr 1400076).

Może się okazać, że po jakimś okresie pracodawca nie będzie już zainteresowany dalszym obowiązywaniem zakazu (ze względu na obowiązek wypłaty odszkodowania). Na taką okoliczność można wprowadzić prawo wypowiedzenia umowy czy odstąpienia od umowy (prawo odstąpienia musi być ograniczone terminem). Zastrzega się też czasem możliwość wcześniejszego zwolnienia pracownika z zakazu konkurencji. Nie prowadzi ono jednak do uwolnienia się pracodawcy od zapłaty odszkodowania i nie oznacza wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji (wyrok SN z 12 listopada 2014 r., sygn. akt I PK 86/14, Lex nr 1573969).