

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

redakcja naukowa

Zbigniew Góral



Piotr Prusinowski

ZAKAZ KONKURENCJI

W PRAWIE PRACY



LEX

a Wolters Kluwer business

BIBLIOTEKA PRAWA PRACY

redakcja naukowa

Zbigniew Góral

Piotr Prusinowski

ZAKAZ KONKURENCJI
W PRAWIE PRACY

Zamów książkę w księgarni internetowej

proinfo.pl
księgarnia internetowa



LEX

a Wolters Kluwer business

Warszawa 2014

Stan prawny na 31 marca 2014 r.

Wydawca

Magdalena Stojek-Siwińska

Redaktor prowadzący

Joanna Maź

Opracowanie redakcyjne

Ewa Wiater

Łamanie

JustLuk Łukasz Drzewiecki, Justyna Szumieł, Krystyna Szych

Projekt graficzny okładki i stron tytułowych

Maciej Sadowski

Ta książka jest wspólnym dziełem twórcy i wydawcy. Prosimy, byś przestrzegał przysługujących im praw. Książkę możesz udostępnić osobom bliskim lub osobiście znanym, ale nie publikuj jej w internecie. Jeśli cytujesz fragmenty, nie zmieniaj ich treści i koniecznie zaznacz, czyje to dzieło. A jeśli musisz skopiować część, rób to jedynie na użytek osobisty.

**prawolubni**

SZANUJMY PRAWO I WŁASNOŚĆ
Więcej na www.legalnakultura.pl
POLSKA IZBA KSIĄŻKI

© Copyright by

Wolters Kluwer SA, 2014

ISBN: 978-83-264-3311-5

Wydane przez:

Wolters Kluwer SA

Dział Praw Autorskich

01-208 Warszawa, ul. Przyokopowa 33

tel. 22 535 82 00, fax 22 535 81 35

e-mail: ksiazki@wolterskluwer.pl

www.wolterskluwer.pl

księgarnia internetowa www.profinfo.pl

SPIS TREŚCI

WYKAZ SKRÓTÓW	9
WPROWADZENIE	11
ROZDZIAŁ I	
Ograniczenia działalności konkurencyjnej	17
1. Uwagi wprowadzające	17
2. Ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa (pracodawcy)	19
3. Ustawowe zakazy prowadzenia interesów konkurencyjnych ...	27
4. Zakaz konkurencji w umowach cywilnoprawnych	30
5. Pracowniczy zakaz konkurencji w ujęciu systemowym	33
ROZDZIAŁ II	
Charakter prawny umów o zakazie konkurencji	37
1. Rodzaje i charakterystyka umów o zakazie konkurencji	37
2. Właściwości umowy o zakazie konkurencji obowiązującej w trakcie trwania stosunku pracy	40
3. Umowy o zakazie konkurencji obowiązujące w czasie trwania stosunku pracy a umowne ograniczenie zatrudnienia	44
4. Właściwości cywilnoprawne i pracownicze umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy	52
5. Stosowanie przepisu art. 300 k.p. do klauzuli konkurencyjnej	56
ROZDZIAŁ III	
Zawarcie umowy o zakazie konkurencji	61
1. Strony umowy	61

2. Warunek posiadania dostępu do szczególnie ważnych informacji	64
3. Reprezentacja pracodawcy przy zawarciu umowy o zakazie konkurencji	69
4. Forma zawarcia umowy o zakazie konkurencji	72
ROZDZIAŁ IV	
Treść umowy o zakazie konkurencji	75
1. Prowadzenie działalności konkurencyjnej	75
1.1. Uwagi wprowadzające	75
1.2. Przedmiot i zakres zakazu konkurencji	76
1.3. Sposób wyartykułowania zakazu konkurencji	91
1.4. Skutki nieokreślenia lub zbyt ogólnego określenia zakresu zakazu konkurencji	93
2. Odszkodowanie przysługujące pracownikowi	94
2.1. Charakter prawny odszkodowania	94
2.2. Określenie wysokości odszkodowania	100
2.3. Termin wypłaty odszkodowania	109
2.4. Relacje występujące między odszkodowaniem a przepisami prawa pracy	112
2.5. Prawo do odszkodowania a obowiązek uiszczenia danin publicznoprawnych	114
3. Relacje zachodzące między świadczeniami stron	115
4. Przestrzenne i czasowe granice zakazu konkurencji	127
ROZDZIAŁ V	
Ustanie umowy o zakazie konkurencji	133
1. Zakończenie umowy o zakazie konkurencji	133
2. Zastrzeżenie odstąpienia od umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy	136
3. Warunek rozwiązujący klauzulę konkurencyjną	143
4. Wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji	146
5. Śmierć pracownika i ogłoszenie upadłości pracodawcy	150
ROZDZIAŁ VI	
Skutki naruszenia przez pracownika umowy o zakazie konkurencji zawartej na czas trwania stosunku pracy	153
1. Naruszenie przez pracownika umowy o zakazie konkurencji	153

2. Obowiązki pracownika a umowny zakaz konkurencji	154
3. Zakończenie umowy o pracę za porozumieniem stron lub wypowiedzeniem z powodu naruszenia zakazu konkurencji	159
4. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika	164
5. Odpowiedzialność porządkowa pracownika prowadzącego działalność konkurencyjną	166
6. Odpowiedzialność materialna w sytuacji naruszenia umowy o zakazie konkurencji	169
7. Dopuszczalność zastrzeżenia kary umownej w umowach zawieranych na podstawie art. 101 ¹ § 1 k.p.	178

ROZDZIAŁ VII

Niewykonanie lub nienależyte wykonanie klauzuli konkurencyjnej	181
1. Konsekwencje niewykonania lub nienależytego wykonania świadczenia przez pracownika	181
2. Odpowiedzialność odszkodowawcza pracownika naruszającego zakaz konkurencji po ustaniu zatrudnienia	184
2.1. Naruszenie postanowień umowy o zakazie konkurencji	186
2.2. Powstanie szkody	190
2.3. Wina pracownika	191
2.4. Związek przyczynowy	193
3. Kara umowna	195
3.1. Dopuszczalność stosowania kary umownej w klauzuli konkurencyjnej	195
3.2. Konstrukcja kary umownej	199
3.3. Możliwość miarkowania kary umownej	203
4. Zabezpieczenie roszczeń pracodawcy weksłem	211

ROZDZIAŁ VIII

Umowy o zakazie konkurencji w aspekcie procesowym	213
1. Sytuacja procesowa stron umowy o zakazie konkurencji	213
2. Przedawnienie roszczeń wynikających z umów o zakazie konkurencji	217
3. Sądowe zabezpieczenie wykonania umowy o zakazie konkurencji	220

WZORY UMÓW O ZAKAZIE KONKURENCJI	223
ZAKOŃCZENIE	239
BIBLIOGRAFIA	243
ORZECZNICTWO	253

WYKAZ SKRÓTÓW

AKTY PRAWNE

- k.c. – ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 121)
- Konstytucja RP – Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz. U. Nr 78, poz. 483 z późn. zm.)
- k.p. – ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)
- k.p.c. – ustawa z dnia 17 listopada 1964 r. – Kodeks postępowania cywilnego (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 101)
- k.s.h. – ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2013 r. poz. 1030)
- u.k.s.c. – ustawa z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2010 r. Nr 90, poz. 594 z późn. zm.)
- u.o.k.k. – ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz. U. Nr 50, poz. 331 z późn. zm.)
- u.p.d.o.f. – ustawa z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (tekst jedn.: Dz. U. z 2012 r. poz. 361 z późn. zm.)
- u.z.n.k. – ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 z późn. zm.)

CZASOPISMA I PUBLIKATORY

- Biul. RPO – Biuletyn Rzecznika Praw Obywatelskich
GSP – Gdańskie Studia Prawnicze

- GSP-Prz.Orz. – Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa
KPP – Kwartalnik Prawa Prywatnego
M. Praw. – Monitor Prawniczy
M.P.Pr. – Monitor Prawa Pracy
M.P.Pr.-wkł. – Monitor Prawa Pracy – wkładka
NP – Nowe Prawo
OSNAPIUS – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNC – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Cywilna
OSNCP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izby Cywilnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
OSNP – Orzecznictwo Sądu Najwyższego. Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych
OSP – Orzecznictwo Sądów Polskich
OSPiKA – Orzecznictwo Sądów Polskich i Komisji Arbitrażowych
OTK-A – Orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego; zbiór urzędowy, Seria A
PiP – Państwo i Prawo
PiZS – Praca i Zabezpieczenie Społeczne
PPH – Przegląd Prawa Handlowego
Pr. Pracy – Prawo Pracy
Prok. i Pr. – Prokuratura i Prawo
PS – Przegląd Sądowy
PUG – Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego
RPEiS – Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny
Sł. Prac. – Służba Pracownicza
St.Pr.PiPS – Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej

INNE

- NSA – Naczelny Sąd Administracyjny
PKD – Polska Klasyfikacja Działalności
SA – Sąd Apelacyjny
SN – Sąd Najwyższy
TK – Trybunał Konstytucyjny

WPROWADZENIE

Przepisy dotyczące działalności konkurencyjnej pracowników dodano do ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (tekst jedn.: Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.) nowelizacją z dnia 2 maja 1996 r.¹ Nie znaczy to, że wcześniej zjawisko to nie występowało. Wręcz przeciwnie, nośność tej tematyki, będąca następstwem natężenia zjawisk konkurencyjnych związanych z transformacją ustrojową, skłoniła ustawodawcę do interwencji legislacyjnej. Na gruncie prawa pracy zabieg ten był w pełni usprawiedliwiony. Wystarczy stwierdzić, że w obecnej rzeczywistości wykonywanie pracy zarobkowej, w tym również w ramach stosunku pracy, konweniuje z mechanizmem rynkowym, opierającym się na konkurencyjności. Dostrzegalne jest, że wiedza zdobyta przez pracownika w trakcie świadczenia pracy może być przydatna w prowadzeniu własnej działalności gospodarczej, jak również może stanowić czynnik wzmacniający pozycję podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną. Zależność ta stała się inspiracją do wprowadzenia modelu normatywnego umożliwiającego pracodawcy zabezpieczenie własnych interesów. Kierując się tą funkcją, ustawodawca regramentuje możliwość zawierania umów, które za przedmiot mają ograniczenie aktywności zarobkowej pracowników. Do ustawodawstwa prawa pracy nie wprowadzono powszechnego ograniczenia wykonywania pracy konkurencyjnej. Wydaje się, że zabieg taki nie jest konieczny, a próba jego urzeczywistnienia napotkałaby poważne przeszkody. Limitowanie wykonywania pracy zarobkowej co do zasady jest dopuszczal-

¹ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.).

ne, przy czym interwencja ustawowa musi uwzględniać inne wartości systemowe. Zakazanie pracownikowi prowadzenia działalności konkurencyjnej względem pracodawcy jest korzystne dla zatrudniającego. Zrozumiałe jednak jest, że tego typu ingerencja redukuje możliwości zarobkowe osoby fizycznej. Oznacza to, że unormowanie omawianej kwestii nawiązuje do przeciwstawnych interesów stron stosunku pracy. W tym przypadku zbilansowanie odmiennych potrzeb pracownika i pracodawcy nie jest możliwe w sposób powszechny. Generalne rozwiązania byłyby trudne do wprowadzenia również z innego powodu. Wykonywanie pracy jest fundamentalnym prawem obywatelskim. Uniwersalna regulacja, chroniąca interesy oferujących zatrudnienie, pozostawałaby w opozycji do tego uprawnienia. Widoczna jest również zależność o indywidualnym charakterze. Cechą relewantną, uzasadniającą wprowadzenie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, nie może być wyłącznie fakt pozostawania w stosunku pracy. Konieczne jest istnienie wektora zależności między wiedzą nabytą przez pracownika w trakcie zatrudnienia a możliwością jej wykorzystania ze szkodą dla pracodawcy. Założenie takie sprawia, że limitowanie czynności zarobkowych ma wymiar elitarny. Jego identyfikacja za pomocą interwencji normatywnej jest poważnie utrudniona. Prowadzi to do konkluzji, że odstąpienie od próby abstrakcyjnego określenia zakazu konkurencji pracowników było uzasadnione. Nie znaczy to, że umowna ochrona interesów pracodawcy jest mniej efektywna. Pozwala ona na zindywidualizowanie potrzeb i oczekiwań stron stosunku pracy, a dodatkowo wprowadza znaczną elastyczność w kreowaniu sytuacji prawnej. Nie jest jednak oczywiste, czy granice, w których możliwe jest kontraktowanie, zostały w odpowiedni sposób zakreślone. Problematyka ta stanowi zaczyn odmiennych punktów widzenia. Z jednej strony, nie można ignorować, że pozycja negocjacyjna pracownika, stymulowana potrzebą, a wręcz koniecznością, zarobkowania, nie jest z reguły silna. Stanowi to argument przemawiający za objęciem umów o zakazie konkurencji funkcją ochronną prawa pracy. Z drugiej jednak strony, nieodzowne jest uwzględnienie ochrony podmiotów zatrudniających.

Ustawodawca, dostrzegając wskazany antynomiczny aspekt obrał rozwiązanie dyskusyjne. Wyznaczniakiem stypulacji uczynił relację konkurencyjną zachodzącą między pracodawcą a rodzajem działalności, którą zamierza podjąć pracownik. Klarowna i akceptowalna rola, jaką przypisano umowom o zakazie konkurencji, nie uchroniła od wzmo-

zonego dyskursu prawnego. Inspiruje go dezintegralny sposób regulacji. Wybór takiego sposobu komunikacji normatywnej, z jednej strony, podkreśla znaczenie doktrynalnej i orzeczniczej interpretacji, z drugiej, jest powodem licznych rozbieżności. Analizując przepisy kodeksu pracy odnoszące się do umów o zakazie konkurencji, trudno oprzeć się wrażeniu, że zamysł standaryzacyjny przyświecający polskiemu prawodawcy ma charakter biegunowy. Można dopatrzeć się zabiegów obliczonych na zapewnienie pracownikowi wzmożonej ochrony. Posłużono się zresztą w tym celu urozmaiconymi metodami. Charakterystyczne jest, że obok odesłania do rozwiązań właściwych dla relacji zachodzącej w ramach stosunku pracy (art. 101¹ § 2 k.p.) przewidziano również autonomiczne środki, niewystępujące przy określeniu praw i obowiązków pracownika i pracodawcy (art. 101² § 3, art. 101³ k.p.). Przeciwwstawne wnioski można wyprowadzić z podkreślenia deklarowanej przez ustawodawcę odrębności umów o zakazie konkurencji. Właściwość ta skłania do ostrożności przy sięganiu po rozwiązania zastrzeżone dla zatrudnienia pracowniczego. Wskazany dualizm stanowi kanwę do rozważań na jeszcze innej płaszczyźnie. Koncentruje ona uwagę na relacji zachodzącej między prawem pracy a prawem cywilnym. W tym ujęciu symptomatyczne jest, że z jednej strony, przepisy art. 101¹–101² k.p. zadekretowały odmienność rodzajową umów o zakazie konkurencji względem stosunku pracy, z drugiej zaś, te same przepisy zostały umieszczone w dziale kodeksu pracy traktującym o obowiązkach pracodawcy i pracownika. Zabieg ten jest punktem wyjścia do rozważań nad istotą porozumień obowiązujących w trakcie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu. Pewne jest, że powiązania występujące między umowami o zakazie konkurencji i stosunkiem pracy nie są jednolite. Wątpliwości w tym zakresie zaczynają się piętrzyć, gdy uwzględni się, że konstrukcyjnie wyodrębniono dwa rodzaje zobowiązań. Jasne pozostaje, że umowa obowiązująca w trakcie trwania zatrudnienia w większym stopniu konweniuje z obowiązkami pracowniczymi niż klauzula konkurencyjna realizowana po zakończeniu stosunku pracy. Oznacza to, że autonomiczny wymiar zakazu konkurencji jest zróżnicowany.

Złożoność omawianej materii skłania do spostrzeżenia, że oszczędny sposób unormowania może być zamierzony. Za uprawnione może uchodzić twierdzenie, że regulacja umów o zakazie konkurencji została obliczona na osiągnięcie znacznego poziomu elastyczności. Umożliwia on w drodze zabiegów interpretacyjnych jej dostosowywanie do

aktualnych potrzeb występujących w obrocie prawnym. Delimitacja rodzajowa omawianych umów zmusza jednak do każdorazowego formatowania sytuacji prawnej stron perspektywą ochronną, właściwą dla prawa pracy. Z metodologicznego punktu widzenia rozwiązanie to nie koresponduje z postulatem przejrzystości i jasności przekazu normatywnego.

Ilustracją wskazanych zjawisk są rozbieżne poglądy występujące w literaturze przedmiotu. Mimo upływu prawie dwóch dekad od wprowadzenia przepisów art. 101¹–101⁴ do kodeksu pracy umowy o zakazie konkurencji są przedmiotem nieustającej polemiki, a zapotrzebowanie na ujednoczenie poglądów jest nadal aktualne. Wydaje się, że zmieną występujących rozbieżności jest nadal niedookreślony status umów o zakazie konkurencji, a przede wszystkim charakter ich związku ze stosunkiem pracy. Założenia stawiane w tym obszarze rzutują na przedsiębraną optykę interpretacyjną, za pomocą której dokonywana jest wykładnia szczegółowych kwestii dotyczących wskazanych umów. W tych warunkach zrozumiałe jest, że funkcję koherencyjną przejęło orzecznictwo sądowe. Wykładnia operatywna, korelująca z konkretnym stanem faktycznym, nie zawsze jednak pozwala na percepcję o charakterze abstrakcyjnym. Daje to podstawę do polemiki ze strony przedstawicieli nauki prawa pracy. Należy jednak zasygnalizować, że orzecznictwo sądowe spełnia w stosunku do umów o zakazie konkurencji rolę stabilizacyjną. Przegląd wydanych judykatów wskazuje na dążność do wypracowania jednolitych wzorców. Ma to niebagatelne znaczenie dla praktyki stosowania prawa, szczególnie w sytuacji, gdy wykładnia doktrynalna nie wykazuje jednolitości, a tekst normatywny można określić jako zdawkowy. W tych warunkach proces odkodowania intencji ustawodawcy należy do trudnych. Nieuniknione jest sięganie do pozajęzykowych reguł objaśniania tekstu prawnego. Dlatego w orzecznictwie Sądu Najwyższego zauważalny jest kontekst systemowy i funkcjonalny. Pierwszy koncentruje uwagę na umiejscowieniu umów o zakazie konkurencji pomiędzy sferami prawa pracy i prawa cywilnego, drugi za punkt odniesienia uznaje przeciwstawną grę interesów pracownika i pracodawcy. Wydaje się, że mimo występujących trudności orzecznictwo *in gremio* wypracowało akceptowalne modele umowy o zakazie konkurencji obowiązującej w trakcie trwania zatrudnienia pracowniczego i umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Opierają się one na zrównoważeniu przeciwstawnych czynni-

ków mających wpływ na kształt omawianych zobowiązań. Nie znaczy to, że wszystkie kwestie związane z funkcjonowaniem klauzul konkurencyjnych zostały w sposób wyrazisty przesądzone. Refleksje nad konstrukcją umownego zakazu konkurencji nieodzownie związane są z dynamiką zmian występujących w obrocie prawnym. Po dodaniu do tego zjawiska dodatkowych czynników, związanych z indywidualizacją sytuacji faktycznej, generującej potrzebę antykonkurencyjnej ochrony pracodawcy, a także wymiaru umownego zakazu konkurencji, staje się jasne, że potrzeba dokonywania wykładni doktrynalnej nie została wyczerpana. Z jednej strony, inspiruje ona kształt wypowiedzi orzeczniczych, z drugiej, prowadzi do modelowania i wizualizacji abstrakcyjnej regulacji prawnej zawartej w przepisach art. 101¹–101⁴ k.p.

Przedstawione wyznaczniki usprawiedliwiają przyłączenie się do konwersacji nad kształtem i charakterem regulacji, której przedmiotem jest umowne ograniczenie działalności konkurencyjnej pracowników. Wydaje się, że potrzeba ta jest i będzie aktualna. Pogląd ten wynika z dwóch spostrzeżeń. Po pierwsze, niedorzeczne byłoby założenie, że aspekt konkurencyjności przestanie rzutować na relacje zachodzące między pracownikiem a pracodawcą. Wręcz przeciwnie, doświadczenia ostatnich lat uprawniają do konkluzji, że przeciwstawność interesów stron stosunku pracy będzie się intensyfikować. Oznacza to, że przy występującej równolegle specjalizacji zawodowej zatrudnionych kwestia związana z praktykami konkurencyjnymi nabiera coraz większej doniosłości. Po drugie, dotychczasowy zwarty podział na prawo cywilne i prawo pracy ulega dekompozycji. Niebagatelną rolę w tym procesie odgrywają dodatkowe porozumienia zawierane między pracownikiem a pracodawcą. Wpisują się w ten kontekst umowy o zakazie konkurencji. Pewne jest, że linia demarkacyjna oddzielająca zatrudnienie pracowni-
cze od innych zobowiązań mających za przedmiot świadczenie pracy zarobkowej zostanie zachowana. Nie jest jednak jasne, w jaki sposób zostanie wytyczona. Wydaje się, że ukształtowanie szablonu porozumień dotyczących zakazu konkurencji odgrywa znaczącą rolę w procesie standaryzacji relacji występującej między pracownikiem a pracodawcą. Jednocześnie zabiegi interpretacyjne w tym względzie mają znaczenie przy zdefiniowaniu różnic występujących między zatrudnieniem pracowniczym a cywilnoprawnym. Nie jest pozbawione racji twierdzenie, że umowy te zbliżają konkurencyjne reżimy prawne. Zaakceptowanie dopuszczalności kształtowania sytuacji prawnej pracownika zgodnie

z zasadą swobody kontraktowej stanowi pomost łączący status pracownika i osoby wykonującej pracę w ramach cywilnoprawnych form zatrudnienia. Dostrzegając te właściwości, nie sposób jednak pominąć tego, że regulacja dotycząca umów o zakazie konkurencji koresponduje z pracowniczym sposobem reglamentacji prawnej. Zaakcentowanie tej cechy skłania do linearnego oddzielenia pracowniczego modelu zatrudnienia. Zależność ta powoduje, że analiza unormowania zawartego w przepisach art. 101¹–101⁴ k.p. wpisuje się w szerszy kontekst, dotyczący konkurencyjnych rodzajów zatrudnienia. Zabiegi eksplikatywne służące wykładni przepisów powinny uwzględniać również ten wymiar.

Nakreślone okoliczności towarzyszące funkcjonowaniu umów o zakazie konkurencji sprawiają, że nieodzowne jest wyselekcjonowanie czołowego paradygmatu, pozwalającego na syntetyzowanie przeciwstawnych racji. Wydaje się, że jest nim postulat odwołujący się do konieczności równoważenia pozycji prawnej pracownika i pracodawcy. Wartość ta nie jest jednak miarodajna bez uwzględnienia zindywidualizowanych uwarunkowań. Oznacza to, że ocena sytuacji prawnej stron powinna być analizowana *de casu ad casum*. Wskazany sposób widzenia utwierdza w przekonaniu, zgodnie z którym zwięzły sposób narracji normatywnej nie jest przypadkowy. Wybór takiej metodyki legislacyjnej zmusza do posługiwania się przy interpretacji tekstu prawnego dyrektywami kierunkowymi. Pozwalają one na zobrazowanie autentycznego zamysłu ustawodawcy.

ROZDZIAŁ I

OGRANICZENIA DZIAŁALNOŚCI KONKURENCYJNEJ

1. UWAGI WPROWADZAJĄCE

Zajmując się umowami o zakazie konkurencji, nie można uciec od pojęcia konkurencji. Słowo „konkurencja” wywodzi się od łacińskiego *concurrentia, concurrere*, co oznacza „współzawodniczyć”, „rywalizować”. Przez „konkurencję” należy zatem rozumieć rywalizację co najmniej dwóch podmiotów w dążeniu do osiągnięcia zbieżnych celów, polegającą na podejmowaniu działań zmierzających do osiągnięcia przewagi². Zagadnienie to osadzone jest na co najmniej dwóch płaszczyznach. Po pierwsze, konkurencyjność jest terminem ekonomicznym, a po drugie, koreluje ona z celami stawianymi przez pracodawców. Ograniczenie działalności konkurencyjnej należy zatem odnosić do tych dwóch aspektów. Bez ich uwzględnienia nie sposób zrozumieć przepisy prawne i zinterpretować je. W ujęciu nauki ekonomii konkurencję uważa się za podstawę wolnego rynku. Gospodarka funkcjonująca w tych realiach dopuszcza wolność współzawodniczenia ze sobą podmiotów gospodarczych we wszystkich obszarach (handlu, usług, produkcji). Konkurencyjność w obrocie gospodarczym zakłada, że każdy uczestnik będzie dążył do doskonalenia oferowanego produktu. Cel ten powinien zostać osiągnięty w możliwie najtańszy sposób. Wiąże się to z koniecznością zachowania w tajemnicy sposobów oraz metod prowadzących do uzyskania wskazanych wyznaczników. Rozważania te ilustrują pewien paradoks. Z jednej strony, występowanie mechanizmu konkurencyjnego jest pożądane, z drugiej zaś, podjęcie takiej działalności może prowadzić do wystąpienia negatywnych konsekwencji. Sprzeczność ta ma jednak charakter pozorny. Poza sporem pozostaje, że dźwignią rozwoju jest współzawodnictwo podmiotów o tym samym profilu. Dynamizuje ono atrakcyjność oferowanych produktów. Proces taki zakłada jednak funkcjonowanie konkurencyjnych podmiotów

² J. Czerniak-Swędziół, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 128.

w warunkach izolacji. Czynniki podmiotowy związany z pracą zarobkową człowieka sprawia, że idealistyczny model odrębnego współistnienia podmiotów współzawodniczących może ulec deformacji. Stanie się tak wówczas, gdy wiedza zdobyta w trakcie trwania stosunku pracy będzie wykorzystywana na korzyść kolejnego zatrudniającego albo na potrzeby własnej działalności pracownika. Defiguracja ta jest obiektywnie nieuczciwa. Uzasadnia wprowadzenie do systemu prawnego efektywnego instrumentu interwencyjnego. Wybór jednak odpowiedniego modelu ingerencji w swobodę wykonywania pracy zarobkowej nie jest prosty.

Konstrukcja umów o zakazie konkurencji została ściśle powiązana z celem pracodawcy. Rozwiązanie to jest problematyczne, jeżeli uwzględni się, że intencje podmiotów zatrudniających są odmienne, a nadto mogą zmieniać się w czasie. Priorytety uczestników obrotu prawnego mogą mieć wymiar majątkowy, ale również odnajdywać się w sferze pozamaterialnej. Do zilustrowania celu działania konkretnego pracodawcy konieczne jest jego umiejscowienie w określonych realiach. Zrozumiałe jest, że funkcjonowanie podmiotów gospodarczych będzie osadzone w regułach związanych z rachunkiem ekonomicznym. Nie można również bagatelizować, że celem tego typu podmiotów jest uzyskanie określonej pozycji na rynku. Konkretyzacja zamierzeń powinna korespondować z segmentem, w którym operuje podmiot zatrudniający. Nie bez znaczenia jest również kwalifikacja pracodawcy ze względu na miejsce i zakres działania. Pewne jest, że cele zatrudniających mogą abstrahować od wymiaru ekonomicznego. Aktywność jednostek budżetowych (administracji) zdeterminowana jest wymiarem funkcjonalnym. Polega on na zaspokajaniu potrzeb obywateli, zachowaniu ładu społecznego i realizacji innych priorytetów o społecznym i socjologicznym charakterze. Nie można również pominąć, że część pracodawców spełnia funkcje władcze, umożliwiające prawidłowe funkcjonowanie systemu politycznego. Pobieźnie nakreślona różnorodność, wpływająca na funkcjonowanie podmiotów, które posiadają równocześnie status pracodawców, sprawia, że zdefiniowanie zjawiska konkurencji jest utrudnione.

Powszechnie przyjmuje się, że umowy o zakazie konkurencji służą zabezpieczeniu interesów pracodawcy. W tym obszarze pojawiają się również problemy z doprecyzowaniem, co stanowi „interes” podmiotu zatrudniającego. Jasne jest, że ma on charakter zindywidualizowany. W literaturze przedmiotu podjęto starania zmierzające do sklasyfiko-

wania rodzajów interesów. Można wyróżnić te, które przybierają postać praw podmiotowych, jak również dotyczące sfery podmiotowej – interes prawny, interes gospodarczy, interes ogólnospołeczny, interes społeczny itp.³

Sumą wskazanych rozważań jest teza o wieloaspektowości pojęcia pracodawcy. Definiuje je splot różnorodnych czynników, takich jak cel działania (strategiczny i bieżący) oraz założenia związane z realizacją przedsięwziętych zamierzeń. W interesie zatrudniającego jest zachowanie warunków umożliwiających prawidłowe funkcjonowanie. Osiągnięcie tego zamierzenia jest utrudnione, gdyż realizacja celów wiąże się z koniecznością korzystania z pracy osób fizycznych. Ich dążenia są jedynie w części zbieżne z zamysłem pracodawcy. Relacja ta jest mianownikiem regulacji prawa pracy. Pracodawcy nie funkcjonują w oderwaniu od pozostałych uczestników obrotu prawnego. Oznacza to, że pracownik może być ogniwem mającym wpływ na jakość mechanizmu konkurencyjnego. Dylematem pozostaje sposób wypośrodkowania z założenia sprzecznych interesów i praw – pracownika do swobodnej aktywności zawodowej, a pracodawcy do funkcjonowania w realiach uczciwej konkurencji. Dlatego potrzebne jest ograniczenie swobody prowadzenia działalności konkurencyjnej, czego przejawem są przepisy regulujące zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunkach pracy⁴.

2. OCHRONA TAJEMNICY PRZEDSIĘBIORSTWA (PRACODAWCY)

Reglamentacja działalności konkurencyjnej ma charakter wieloaspektowy. Umowy o zakazie konkurencji unormowane w kodeksie pracy nie są jedynym środkiem chroniącym pracodawcę. Ustawodawca zdecydował się na interwencję o charakterze ekstraordynaryjnym. W ustawie z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tekst jedn.: Dz. U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 z późn. zm.) posłużył się instrumentarium prawnym mającym na celu zapobieganie i zwalczanie nieuczciwej konkurencji w działalności gospodarczej, w in-

³ W. Sanetra, *Kilka uwag o pojęciu, znaczeniu i zróżnicowaniu interesów w prawie pracy*, PiZS 1988, nr 6, s. 1–12. Tenże, *O pojęciu i rodzajach interesów w prawie pracy*, RPEiS 1988, z. 1, s. 21–40.

⁴ M. Zieleniecki, *Zakaz konkurencji w projekcie kodeksu pracy*, PiZS 1995, nr 1, s. 12.

Zbigniew Góral – profesor doktor habilitowany nauk prawnych, profesor zwyczajny Uniwersytetu Łódzkiego, kierownik Katedry Prawa Pracy na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Łódzkiego, prorektor do spraw studenckich Uniwersytetu Łódzkiego.

Piotr Prusinowski – doktor nauk prawnych, adiunkt na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Warmińsko-Mazurskiego w Olsztynie; sędzia Sądu Apelacyjnego w Białymstoku; wieloletni wykładowca studiów podyplomowych z zakresu prawa pracy; autor wielu publikacji naukowych z dziedziny prawa pracy i ubezpieczeń społecznych; specjalizuje się w tematyce czasu pracy, podstaw prawnych zatrudnienia i postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

Opracowanie przedstawia rozważania dotyczące zawierania, treści i rozwiązywania umów o zakazie konkurencji. Szczególną uwagę poświęcono problematyce odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji oraz kwestii skutków naruszenia klauzuli konkurencyjnej. Zagadnienie zakazu konkurencji w prawie pracy regulują nie tylko przepisy prawa pracy, lecz także prawa handlowego i ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji.

Publikacja, będąca efektem wieloletniej praktyki orzeczniczej autora, w sposób kompleksowy i praktyczny opisuje, jak uniknąć strat i zabezpieczyć się przed działalnością konkurencyjną pracownika. Wiele zagadnień zostało omówionych na przykładach obrazujących zasady stosowania przepisów w praktyce. Ponadto zaakcentowano te tematy, które w obrocie prawnym przysparzają najwięcej problemów. Na uwagę zasługują również zamieszczone do praktycznego wykorzystania wzory umów o zakazie konkurencji.

W książce zaprezentowano poglądy doktryny i bogate orzecznictwo sądowe.

Opracowanie przeznaczone jest dla sędziów, adwokatów i radców prawnych, a także pracodawców, którzy zamierzają chronić własne interesy konkurencyjne. Zainteresuje również pracowników, którzy pragną poznać swoją sytuację prawną w przypadku zawarcia umowy o zakazie konkurencji.



Cena 99 zł
(w tym 5% VAT)

Zamówienia:

infolinia 801 04 45 45, fax 22 535 80 01
zamowienia.książki@wolterskluwer.pl
www.wolterskluwer.pl
księgarnia internetowa www.profinfo.pl

