

PATRYCJA KLIMCZAK

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

klimczak.p@gmail.com

Umowa o zakazie konkurencji jako ograniczenie zasady wolności pracy

Non-competition agreement as a restriction on the principle of freedom of employment

Streszczenie. Celem niniejszego artykułu jest przedstawienie regulacji prawnych dotyczących zawierania przez pracodawców z pracownikami umów ustanawiających zakaz konkurencji. W oparciu o poglądy doktryny i orzecznictwo ukazano zakres przedmiotowy i podmiotowy wyżej wymienionej umowy, zasady odpowiedzialności stron za naruszenie jej postanowień. W niniejszym opracowaniu wskazano również na wpływ umów lojalnościowych na zasadę wolności pracy wynikającą z prawa polskiego oraz europejskiego.

Słowa kluczowe: umowa o zakazie konkurencji; zasada wolności pracy; umowa prawa pracy.

Summary. The purpose of this article is to present legal regulations regarding agreements establishing non-competition clause by employers with employees. Based on the doctrine and case-law article shows the subject of the agreement and the principle of the parties' liability for breach of its provisions. This elaboration also indicates the impact of loyalty agreements on the principle of freedom of work resulting from Polish and European law.

Key words: non-competition agreement; freedom of work; labor law agreement.

1. Wstęp

Kodeks pracy zawiera katalog podstawowych zasad prawa pracy. Jedną z nich jest prawo do pracy. Zasada ta została wyrażona w art. 10 k.p. Stanowi on, że każdy ma prawo do swobodnego wyboru wykonywanej pracy oraz zabrania ustanawiania zakazu wykonywania wybranego zawodu z wyłączeniem wyjątków wskazanych w ustawie. W jej zasięgu znajduje się również zakaz pracy przymusowej, swoboda wyboru wykonywanego zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Artykuł 11 k.p. rozwija wcześniejsze postanowienie o zgodne oświadczenia woli pracownika i pracodawcy co do nawiązania stosunku pracy i ustalenia warunków pracy i płacy¹. Oznacza to również swobodę wyboru pracodawcy po stronie pracownika oraz swobodę wyboru pracownika po stronie pracodawcy.

Wolność pracy w Konstytucji RP należy wywodzić z kilku przepisów. W pierwszej kolejności należy wskazać na art. 65 ust. 1, który mówi o wolności wyboru i wykonywania zawodu. Nie można także pominąć w szczególności ust. 5, w ramach którego został

¹ Z. Witkowski, *Prawo konstytucyjne*, Toruń 2011, s. 65.

sformułowany obowiązek państwa do prowadzenia polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia poprzez realizowanie programów z walczania bezrobocia, w tym organizowanie i wspieranie poradnictwa i szkolenia zawodowego oraz robót publicznych i prac interwencyjnych².

W prawie europejskim możemy znaleźć odpowiednik tej zasady w art. 45 Traktatu o Funkcjonowaniu Unii Europejskiej, który stanowi o swobodnym przepływie pracowników i obejmuje swoim zasięgiem ubieganie się o pracę w każdym państwie członkowskim, swobodę przemieszczania się pracowników w celach zarobkowych oraz przebywania w jednym z państw członkowskich w celu podjęcia pracy. Mimo tych wszystkich uregulowań nie wyłączają one umownego ograniczenia podejmowania dodatkowego zatrudnienia poprzez zawieranie tzw. umów lojalnościowych, które będą przedmiotem naukowej refleksji w ramach niniejszego opracowania.

2. Umowa o zakazie konkurencji - ogólna charakterystyka

Umowa o zakazie konkurencji, nazywana także klauzulą konkurencyjną, służy zabezpieczeniu interesów pracodawcy w czasie trwania stosunku pracy lub już po jego zakończeniu. Została ona uregulowana w art.101¹-101⁴ k.p. Treścią takiej umowy jest zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy przez pracownika oraz świadczenia pracy na rzecz innego podmiotu prowadzącego taką działalność, niezależnie od jej podstawy prawnej. Chodzi więc o wszelkie umowne ograniczenia konstytucyjnej zasady wolności pracy ze względu na istnienie mechanizmu konkurencji w gospodarce rynkowej³.

Centralnym punktem takiej umowy jest zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej. W braku legalnej definicji działalności konkurencyjnej o tym, czym owa działalność jest, możemy wnioskować z orzecznictwa Sądu Najwyższego. Według niego za działalność o charakterze konkurencyjnym można uznać aktywność przejawianą w zakresie przedmiotowym całkowicie lub częściowo pokrywającym się z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy oraz skierowaną, nawet częściowo, do tego samego kręgu osób. Jako działalność konkurencyjną można również wskazać produkcję dóbr lub świadczenie usług mających charakter substytucyjny w stosunku do dóbr lub usług oferowanych przez przedsiębiorcę⁴. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 2010 r. podzielił stanowisko sądu drugiej instancji, który stwierdził, że brak definicji legalnej

² A. Sobczyk, *Prawo pracy w świetle Konstytucji RP*, Warszawa 2013, s. 57.

³ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy*, Warszawa 2004, s. 52.

⁴ Wyrok SN z dnia 24 października 2006 r., II PK 39/06, OSNP 2007, nr19-20, poz. 276.

działalności konkurencyjnej sprawia, że same strony mogą decydować w umowie o zakazie konkurencji o tym, co takową działalność stanowi. Umowa ta powinna w sposób wyraźny określać zakres zabronionej działalności konkurencyjnej. Przedmiot zakazu działalności konkurencyjnej określony w umowie powinien odnosić się do przedmiotu działalności pracodawcy, chociaż niekoniecznie określonego prawem lub umową wystarczy przedmiot działalności faktycznie prowadzonej⁵.

Umowa o zakazie konkurencji jest zawierana między pracodawcą a pracownikiem. Jej przedmiot określa art. 101¹ k.p. 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. Umowa taka pod rygorem nieważności musi być zawarta na piśmie. Wszystkie uzgodnienia dotyczące zakazu konkurencji w formie elektronicznej lub ustnej są nieważne.

Zakaz konkurencji powinien być określony w odrębnej umowie. Jeśli jednak dla pracodawcy ważne jest zawarcie umowy o pracę z jednoczesnym zakazem konkurencji, to nie ma przeszkód, aby uzależnić zatrudnienie pracownika od podpisania przez niego umowy o zakazie konkurencji i aby była ona przedstawiona wraz z umową o pracę⁶. Dlatego może ona być zawarta jednocześnie z umową o pracę bądź może stanowić jej część (jako klauzula o zakazie konkurencji). Nic nie stoi także na przeszkodzie temu, aby taką umowę podpisać w okresie późniejszym, już w czasie trwania stosunku pracy jako odrębną umowę.

Należy w tym miejscu przywołać wyrok Sądu Najwyższego, gdzie kwestionowano umowę o zakazie konkurencji zawartą wraz z umową zlecenie. Sąd odpowiadał na pytanie, czy jest dopuszczalne i czy nie narusza granic swobody zawierania umów wynikających z art. 353¹ k.c. Sąd Najwyższy w sentencji wyroku stwierdził, że jeżeli klauzula o zakazie konkurencji w okresie trwania umowy dopuszczalna jest w ramach stosunku pracy, to nie można przyjąć, że wprowadzenie przez strony takiej klauzuli w umowie zlecenia sprzeciwia się ustawie, zasadom współżycia społecznego lub naturze stosunku zlecenia⁷.

3. Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy

Umowa o zakazie konkurencji podczas trwania stosunku pracy może być zawarta z każdym pracownikiem niezależnie od tego, czy ma on dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Okres obowiązywania umowy

⁵ Wyrok SN z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10, LEX nr 738555.

⁶ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna w Kodeksie pracy*, Warszawa 2004, s. 87.

⁷ Wyrok SN z dnia 11 września 2003 r., III CKN 579/01, OSNC 2004, nr 10, poz. 167.

o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie może przekroczyć okresu zatrudnienia pracownika, jednakże strony mogą ograniczyć okres jej obowiązywania.

Artykuł 101¹ § 1 k.p. stanowi podstawę prawną zawarcia takiej umowy, ale nie przewiduje w zamian jakiegokolwiek formy rekompensaty. Umowa o zakazie konkurencji, jak każda inna umowa, opiera się o art. 353¹ k.c., czyli zasadę swobody umów. Oznacza to, że zakaz konkurencji na czas trwania stosunku pracy może być zarówno umową dwustronnie, jak i jednostronnie zobowiązującą, jednak świadczenie wzajemne pracodawcy zawsze musi być wyraźnie przewidziane w treści umowy. Taka umowa jest ważna i ma charakter odpłatny także wówczas, gdy nie zawiera postanowienia precyzującego wysokość wynagrodzenia w zamian za powstrzymanie się pracownika od działalności konkurencyjnej. Oczywiście nie ma przeszkód, by umowa taka była nieodpłatna.

4. Odpowiedzialność pracownika

Pracodawca, który poniósł szkodę w wyniku działań konkurencyjnych pracownika, może dochodzić odszkodowania na podstawie art. 101¹ § 2 k.p., który odsyła do przepisów zawartych w rozdziale I działu V k.p., czyli przepisów o odpowiedzialności materialnej pracowników (art. 114 - 123 k.p.)⁸.

Przesłankami odpowiedzialności materialnej pracownika są: istnienie ważnej umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, naruszenie obowiązku wynikającego z umowy o zakazie konkurencji, powstanie szkody, wina pracownika oraz związek przyczynowy między naruszeniem zakazu konkurencji a powstałą szkodą w mieniu pracodawcy⁹. Odpowiedzialność ta opiera się na zasadzie winy, gdzie rozróżnia się naruszenie zakazu w sposób umyślny oraz nieumyślny.

4.1. Wina nieumyślna pracownika

Wina nieumyślna polega na braku należytej staranności pracownika przy wykonywaniu jego obowiązków wynikających z zawartej umowy. Może ona mieć postać lekkomyślności lub niedbalstwa. Lekkomyślność zachodzi wówczas, gdy pracownik przewiduje możliwość wyrządzenia pracodawcy szkody, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że tego uniknie. Natomiast niedbalstwo ma miejsce wtedy, gdy pracownik wprawdzie nie przewiduje możliwości wyrządzenia swoim działaniem szkody pracodawcy, ale może i powinien to przewidzieć.

⁸ R. Sadlik, *Zakaz konkurencji jako sposób ochrony interesów pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 25-26.

⁹ L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2014, s. 73.

Sąd Najwyższy w wyroku z 26 stycznia 2005 r. stwierdził, że warunkiem odpowiedzialności odszkodowawczej pracownika z tytułu naruszenia zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy jest zawinione wyrządzenie pracodawcy szkody stanowiącej normalne następstwo naruszenia zakazu konkurencji (art. 114 i 115 k.p.). W myśl bowiem art. 114 k.p. pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną¹⁰.

Warto podkreślić, że pracodawca jest zobowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody, gdyż art. 116 k.p. wskazuje, że to na nim spoczywa ciężar dowodu. Taki pracodawca musi udowodnić fakt naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji, poniesioną szkodę w określonej wysokości oraz, że ta szkoda pozostawała w związku przyczynowym z zawinionym działaniem pracownika. Wina nieumyślna pracownika sprawia, że jego odpowiedzialność ogranicza się do faktycznie poniesionej straty przez pracodawcę, nie odnosi się natomiast do utraconych korzyści, które osiągnąłby, gdyby pracownik nie wyrządził mu szkody. Kodeks pracy w art. 119 tę odpowiedzialność ogranicza kwotowo, nie może ona przewyższyć trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody.

4.1. Wina umyślna pracownika

Umyślne naruszenie zakazu konkurencji przez pracownika z punktu widzenia wysokości odszkodowania jest dla pracodawcy korzystniejsze. Pracodawca jest zobligowany do wykazania szkody i winy ze strony pracownika, lecz wysokość odszkodowania jest znacznie wyższa niż w przypadku winy nieumyślnej pracownika. W myśl art. 122 k.p., jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę pracodawcy, jest on obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości, czyli obowiązek naprawienia szkody obejmuje nie tylko stratę rzeczywistą, ale również utracone korzyści, czyli potencjalne zyski utracone przez naruszenie pracownika.

¹⁰ Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005r., II PK 193/04, OSNP 2005, nr 24, poz. 392.

5. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zawrzeć pracodawca z pracownikiem tylko, gdy pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Pracownik zobowiązuje się, że nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani nie będzie świadczył pracy w ramach stosunku pracy lub innego stosunku prawnego na rzecz podmiotu konkurencyjnego wobec pracodawcy przez oznaczony czas po ustaniu zatrudnienia. Kodeks pracy posługuje się pojęciem „informacji szczególnie ważnych”, nie dookreśla, jednak do jakiego rodzaju informacji pracownik musi mieć dostęp. W praktyce dla ustalania ich zakresu ma zastosowanie ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji¹¹. Definiuje ona w art. 11 ust. 4 tajemnicę przedsiębiorstwa jako nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności¹². Pamiętać należy, że informacje ważne dla przedsiębiorcy mają szerszy zakres niż tajemnica przedsiębiorstwa. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z 16 maja 2001 r., pojęcie szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, nie zależy od kryteriów obiektywnych, lecz subiektywnego przekonania pracodawcy. Wystarczy zatem, że jego zdaniem wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy w działalności konkurencyjnej mogłoby go narazić na straty¹³.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna być zawarta na piśmie pod rygorem nieważności. Zawiera ją pracownik z pracodawcą, dlatego może ona zastać zawarta tylko podczas trwania stosunku pracy, ponieważ jedynie strony stosunku pracy mają zdolność do zawierania takiej umowy. Artykuł 101² § 1 k.p. wymienia elementy umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jakimi są: określenie zakresu przedmiotowego zakazu (czyli co jest zakazane, wyznaczenie czasu obowiązywania zakazu oraz wskazanie wysokości odszkodowania należnego pracownikowi. Ponadto Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 kwietnia 2005 r. wskazał, że za utrwalony można uznać pogląd, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy. Jakkolwiek nie wynikają z niej prawa i obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jest ona podstawą stosunku

¹¹ Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, tekst jedn.: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.

¹² Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, tekst jedn.: Dz.U. 2003 r. Nr 153 poz. 1503 ze zm.

¹³ Wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000r., I PKN 697/99, OSNP 2001, nr 24, poz. 709.

prawnego bardzo ściśle związanego-(podmiotowo i przedmiotowo) ze stosunkiem pracy. Gdyby nie rodzaj pracy świadczonej u dotychczasowego pracodawcy (w ramach stosunku pracy) - nie byłoby żadnego powodu do ustanawiania zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia¹⁴. Jak zauważył Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 marca 2006 r., zakres zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy między stronami taki stosunek już nie istnieje.¹⁵ Nie wyłącza to możliwości zawarcia przez przedsiębiorcę z byłym pracownikiem takiej umowy na podstawie zasady swobody umów (353¹ k.c.), ale nie byłaby to już umowa o zakazie konkurencji zawarta w oparciu o przepisy kodeksu pracy.

6. Odszkodowanie dla pracownika z umowy o zakazie konkurencji po zakończeniu stosunku pracy

Wskazanie wysokości odszkodowania w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest obligatoryjnym elementem takiej umowy. To uprawnienie nie wynika z rzeczywiście poniesionej szkody przez pracownika, lecz jest swoistym „wynagrodzeniem” za prawidłowe wykonywanie przez niego zobowiązania, jakim jest powstrzymanie od działalności konkurencyjnej. Świadczenie otrzymane przez pracownika powinno być ekwiwalentem jego własnego świadczenia, czyli winno być równoważące z punktu widzenia subiektywnej oceny stron¹⁶. Artykuł 101² § 3 k.p. wprowadza minimalną wysokość takiego odszkodowania, które nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Natomiast nie ma przeciwwskazań, aby pracodawca i pracownik ustalili wyższy wskaźnik dla obliczenia wartości odszkodowania niż 25% – wskaźnik ten może wynosić nawet 100% wynagrodzenia. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 8 stycznia 2008 r., wysokość odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej w stosunku do byłego pracodawcy (art. 101² § 3 k.p.), jeżeli stosunek pracy trwał krócej niż umowny okres zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, powinna być odniesiona do okresu, przez jaki byłego pracownika ma obowiązywać zakaz konkurencji, a nie do okresu jego faktycznego zatrudnienia. Odszkodowanie to powinno pozostawać w relacji do okresu, w którym pracownik, w zamian za odszkodowanie, zobowiązuje się nie podejmować działalności konkurencyjnej. Przyjęcie odmiennej interpretacji prowadziłoby do sytuacji, w której

¹⁴ Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 354.

¹⁵ Uchwała SN z dnia 7 marca 2006 r., I PZP 5/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 259.

¹⁶ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna*, s. 96.

pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę po krótkim okresie zatrudnienia, byłby związany zakazem konkurencji przez okres niewspółmiernie długi w stosunku do wysokości przysługującego mu odszkodowania, gdyby zostało ono ustalone na podstawie wynagrodzenia otrzymanego za przepracowany czas¹⁷.

Należy jednak podkreślić, że podstawę obliczenia takiego odszkodowania stanowi suma otrzymana przez pracownika przez cały okres zatrudnienia, a nie ostatni okres sprzed wygaśnięcia stosunku pracy. Odszkodowanie może być wypłacane w postaci miesięcznych rat bądź wypłacone z góry, gdyż ustawa nie wprowadza w tym zakresie żadnego ograniczenia.

7. Naruszenie zakazu konkurencji

W przypadku naruszenia zakazu przez pracownika jest on zobowiązany do zwrotu całej sumy otrzymanego odszkodowania. Wskazał na to już Sąd Najwyższy, który stwierdził, że w razie złamania przez byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracodawcy należy się od tego pracownika zwrot całej kwoty wypłaconego odszkodowania¹⁸.

Nie ma również przeszkód, aby w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zastrzeżona została kara umowna. Zgodnie z art. 483 k.c. można zastrzec w umowie, że naprawienie szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania niepieniężnego nastąpi przez zapłatę określonej sumy. Dłużnik nie może bez zgody wierzyciela zwolnić się z zobowiązania przez zapłatę kary umownej.

Dopuszczalność stosowania kary umownej była początkowo kwestionowana z uwagi na ochronną funkcję prawa pracy, aktualnie jednak przyjmuję się, że pracodawca ma prawo chronić swoje interesy i możliwe jest zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Należy tutaj przytoczyć słuszny pogląd Sądu Najwyższego, że kara umowna nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej¹⁹. Wobec tego, kiedy takowa kara umowna została zastrzeżona w umowie, pracownik w momencie naruszania zakazu jest również zobowiązany do jej zapłaty.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 161/07, OSNP 2009, nr 2-4, poz. 42.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 97/05, OSNP 2005, nr 24, poz. 392.

¹⁹ Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r. PK 222/03, PiZS 2006, nr 8, s. 31.

8. Ustanie zakazu konkurencji

Artykuł 101² § 2 k.p. wskazuje przyczyny, których zmaterializowanie się powoduje ustanie zakazu konkurencji. Są nimi: upływ czasu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Ustanie przyczyn uzasadniających taki zakaz to: m.in. likwidacja przedsiębiorstwa czy też sytuacja, gdy informacje objęte zakazem zostały już ujawnione²⁰.

Zatem w razie ustania takiego zakazu pracownik może podjąć działalność, której zakaz prowadzenia wynikał z umowy, natomiast pracodawca dalej zobowiązany jest do wypłaty odszkodowania, bo roszczenie o nie pracownik dalej zachowuje. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1999 r. stwierdził, że ustanie obowiązywania zakazu konkurencji dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania²¹.

9. Podsumowanie

Umowy o zakazie konkurencji w czasie, jak i po ustaniu stosunku pracy są bardzo ważnym aspektem ochrony pracodawcy i pracownika, ale jednocześnie ograniczeniem zasady swobody pracy, a tym samym możliwości zarobkowej pracownika. Ograniczają one swobodę podjęcia pracy przez pracownika w czasie, jak i po ustaniu stosunku pracy.

Zatrudnienie pracownika i powierzenie mu tajemnic przedsiębiorstwa mogłoby narazić takiego pracodawcę na straty w momencie ich ujawnienia i podjęcia na ich podstawie działalności przez byłego pracownika. Takie umowy dają możliwość pracodawcy ochrony swoich interesów i pozwalają znacząco ograniczyć ryzyko wynikające z zaznajamianiem pracowników z działalnością swoich przedsiębiorstw. Klauzula konkurencyjna jest dodatkową gwarancją tego, że po rozwiązaniu stosunku pracy nie dojdzie do ujawnienia, czy wykorzystania istotnych dla pracodawcy informacji oraz zapewnia jednocześnie niezbędną ochronę materialną byłemu pracownikowi. Klauzula ta nakłada więc nowe obowiązki, niewynikające ze stosunku pracy, na podmioty, które w momencie ich wykonywania nie są już stronami stosunku pracy.

Na koniec należy podkreślić, że zakaz konkurencji uregulowany w przepisach art. 101¹–101⁴ k.p. nie narusza zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych

²⁰ R. Sadlik, *Zakaz konkurencji jako sposób ochrony interesów pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 38.

²¹ Wyrok SN z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNP 2001, nr 7, poz. 21.

przepisach, w tym w szczególności w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z dnia 16 kwietnia 1993 r.

Bibliografia:

Literatura

Lewandowicz-Machnikowska M., Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy, Kraków 2005
Sadlik R., Zakaz konkurencji jako sposób ochrony interesów pracodawcy, Warszawa 2007
Sobczyk A., Prawo pracy w świetle Konstytucji RP, Warszawa 2013
Witkowski Z., Prawo konstytucyjne, Toruń 2011

Orzecznictwo

Wyrok SN z dnia 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10, LEX nr 738555
Wyrok SN z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 161/07, OSNP 2009, nr 2-4, poz. 42
Wyrok SN z dnia 24 października 2006 r., II PK 39/06, OSNP 2007, nr 19-20, poz. 276
Uchwała SN z dnia 7 marca 2006 r., I PZP 5/05, OSNP 2006, nr 17-18, poz. 259
Wyrok SN z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 97/05, OSNP 2005, nr 24, poz. 392
Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 354
Wyrok SN z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 193/04, OSNP 2005, nr 24, poz. 392
Wyrok SN z dnia 27 stycznia 2004 r., PK 222/03, PiZS 2006, nr 8, s. 31
Wyrok SN z dnia 11 września 2003 r., III CKN 579/01, OSNC 2004, nr 10, poz. 167
Wyrok SN z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 697/99, OSNP 2001, nr 24, poz. 709
Wyrok SN z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNP 2001, nr 7, poz. 217