

DOI: 10.31648/kpp.7991

Patrycja Frydrych

Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

ORCID: 0000-0001-9352-7917

patrycja.frydrych@student.uwm.edu.pl

Problematyka umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy – wybrane zagadnienia**Wprowadzenie**

Jak każdy człowiek, tak i każde przedsiębiorstwo posiada własne tajemnice. Dlatego pracodawca, a także jego pracownicy muszą dbać o to, aby dane poufne dotyczącego tego przedsiębiorstwa nie dotarły do wiadomości nieuprawnionych osób trzecich. Z uwagi na to, jednym z podstawowych obowiązków pracownika jest działania na korzyść przedsiębiorstwa, na rzecz którego świadczy pracę, a także powinność nierozpowszechnianie danych, które mogłyby przynieść ewentualne negatywne skutki wobec pracodawcy bądź zakładu pracy¹. Kwestia ta została uregulowana w Kodeksie pracy, ale także w innych ustawach szczególnych, np. w Kodeksie spółek handlowych². W przywołanych ustawach enumeratywnie wskazano przypadki, kiedy pracownik ma bezwzględny obowiązek przestrzegania zakazu konkurencji ze względu na funkcję, jaką sprawuje bądź sprawował³. Kodeks pracy wskazuje na dwa rodzaje klauzul konkurencyjnych. Zgodnie art. 101¹ k.p. są to klauzule dotyczące zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz na mocy art. 101² k.p. zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy⁴. Choć niewątpliwie oba

¹Art. 100 § 2 ust. 4 i 5 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 z późn. zm.), dalej jako k.p.

²M. Gersdorf, *Zabezpieczenie przed działalnością konkurencyjną pracownika i zakaz podejmowania przez niego dodatkowego zatrudnienia*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, t. III, seria: System Prawa Pracy, red. serii K.W. Baran, 2021, Lex, pkt 2.2.3.

³D. Dziemisiuk, J. Skoczyński, [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz do art. 1011*, 2017, Lex, pkt 1.

⁴Art. 101¹ i art. 101² k.p.

zagadnienia dotyczą szerokiego zakresu problematyki, autorka niniejszego artykułu skupi się wyłącznie na niektórych zagadnieniach dotyczących klauzul konkurencyjnych zawartych w umowie w czasie trwania stosunku pracy oraz umowie po ustaniu stosunku pracy.

Celem rzeczonych rozważań jest analiza możliwości zawarcia umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania oraz po ustaniu stosunku pracy w aspekcie podmiotowym oraz przedmiotowym. Na podstawie dostępnych źródeł normatywnych oraz publikacji naukowych zostaną omówione kwestie związane m.in. z zobowiązaniem pracodawcy dotyczącym wypłaty odszkodowania czy też zakresem obowiązków pracowniczym wynikających z zakazu konkurencji. Autorka postara się również wskazać nowe regulacje prawne wynikające z wprowadzenia rozwiązań prawodawczych w czasie pandemii COVID-19.

Podstawowe pojęcia

Konkurencja jest słowem używanym w aktach normatywnych, publikacjach z różnych dziedzin życia, a także w języku potocznym. W polskim ustawodawstwie brak jest jednej właściwej definicji legalnej, która całościowo ujmowałaby znaczenie pojęcia⁵. Zgodnie z wyjaśnieniem zawartym w słowniku języka polskiego, konkurencja oznacza tyle, co „rywalizacja między osobami lub grupami osób, które dążą do osiągnięcia tego samego celu”⁶. Niewątpliwie przedsiębiorcy prowadzący działalność gospodarczą, np. ukierunkowaną na produkcję tego samego dobra czy też świadczący usługi w takim samym zakresie jak inni przedsiębiorcy na tym samym rynku, będą wzajemnie konkurować. W tym przypadku nazwiemy ich konkurentami – zgodnie z definicją zawartą w art. 4 ust. 11 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów.⁷

Odwołując się do sformułowania „klauzula konkurencyjna”, należy wskazać, że pojęcie to nie zawiera jednej (właściwej) definicji legalnej. Autorzy, posługując się tym sformułowaniem, stosują niejednorodną wykładnię. Najczęściej klauzula konkurencja rozumiana jest jako umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa ta dotyczy informacji szczególnie ważnych, o których pracownik dowiedział się w czasie trwania stosunku pracy⁸. Ustawodawca jednak nie wskazuje, co należy rozumieć przez pojęcie informacji szczególnie ważnych. Z uwagi na to przyjmuje się, że miernikiem obiektywnym pozwalającym na właściwą jego interpretację jest uwzględnienie kryterium ewentualnej szkody poniesionej przez pracodawcę w ramach prowadzonego przez niego przedsiębiorstwa, w sytuacji gdy ujawnienie informacji miało by przynieść w tym zakresie negatywne skutki prowadzące do powstania szkody⁹.

⁵ S. Pochopień-Belka, *Pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji*, 2021, Legalis, § 2.

⁶ *Wielki słownik języka polskiego*, <https://wsjp.pl/haslo/podglad/34086/konkurencja/4068220/dzialania> (dostęp: 25.12.2021).

⁷ Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 275).

⁸ K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, 2022, Lex, pkt 1.1.

⁹ A. Pawłowska, *Klauzula antykonkurencyjna w prawie pracy. Praktyczne zastosowanie art. 300 k.p.*, „Młody Jurysta” 2019, nr 4, s. 24.

Rys historyczny

Pierwsze przejawy kształtowania się instytucji zakazu konkurencji w polskim ustawodawstwie można dostrzec w regulacjach międzywojennych¹⁰. Za przykład mogą posłużyć przepisy wprowadzone w ramach rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych. W treści art. 9 tegoż rozporządzenia pracodawca wyjaśnia, na czym polega zakaz konkurencji, zaś w art. 10 bezpośrednio wskazuje zasady oraz krąg podmiotów, z którymi może zostać zawarta klauzula konkurencyjna. Tym samym nakłada on na pracownika obowiązek informowania pracodawcy o podjęciu zatrudnienia w innym przedsiębiorstwie lub prowadzeniu własnej działalności, powiązanej choćby pośrednio z działalnością pracodawcy. Zgodnie z ówczesnym prawodawstwem pracownik nie mógł również bez zgody pracodawcy dokonywać transakcji w tym zakresie na własny oraz cudzy rachunek. Umowa, która zawierała omawiany zakaz, miała być zawarta na piśmie, wyłącznie z osobą pełnoletnią, a także obligatoryjnie stanowić o obowiązku wypłaty odszkodowania pracownikowi za czas, w którym obowiązywała. Mogła zostać podpisana również po ustaniu stosunku pracy, jednak na okres nieprzekraczający roku¹¹.

Miejsce i funkcje regulacji

Kolejne zmiany nastąpiły na skutek wejścia w życie obecnie obowiązującej ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy. Instytucja zakazu konkurencji została uregulowana w treści art. 101¹–101⁴, które zostały kilkakrotnie znowelizowane. Z treści wskazanych przepisów wynika, że podpisanie klauzuli konkurencyjnej stanowi czynność prawną polegającą na zawarciu umowy. Taka umowa może zostać zawarta w trakcie trwania stosunku pracy, ale także po jego ustaniu¹². Ogólnie rzecz ujmując, związanie się klauzulą konkurencyjną wiąże się z nałożeniem na pracownika obowiązku dotyczącego zaniechania działania, odnoszącego się do świadczenia usług czy też podejmowania na własny bądź cudzy rachunek pracy, np. produkcji danego towaru bądź usługi związanych z działalnością przedsiębiorstwa, z którym wiąże bądź wiązał go stosunek pracy. Co ważne, dotyczy to również działań o charakterze zbliżonym. Mowa tu również o działalności, która niejako pośrednio bądź nawet w niewielkim stopniu pokrywa się z przedmiotem działalności pracodawcy. Należy również pamiętać, aby w umowie zostało wskazane wprost, jakich czynności nie może dokonywać pracownik, a także przez jaki czas i w jakim miejscu obowiązują. Czy dotyczy on wyłącznie granic RP, czy też określonego rynku lokalnego? Jest to istotne z punktu widzenia pracownika, który zostaje w pewnym sensie ograniczony w swoim prawach, ale także pracodawcy, który

¹⁰ K. Rączka, *Zakaz konkurencji w stosunkach pracy*, 2020, Lex.

¹¹ Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323).

¹² Art. 101¹–101⁴ k.p.

czuwa nad niezachwianą równowagą działalności własnego przedsiębiorstwa¹³. Co istotne, poczynione między stronami ustalenia we wskazanym zakresie nie należy utożsamiać z częścią umowy o pracę, a traktować jako odrębne porozumienie (odrębną umowę)¹⁴.

Ustawodawca wprowadził instytucje klauzuli konkurencyjnych przede wszystkim w celu ochrony interesu przedsiębiorcy. Jest to podmiot, który – decydując się na prowadzenie własnej działalności – musi liczyć się z aktualnym modelem gospodarczym obowiązującym w Rzeczypospolitej Polskiej w ramach art. 20 Konstytucji RP¹⁵. W nawiązaniu do wskazanego przepisu prawa należy wskazać, że wolny rynek umożliwia prowadzenie działalności w tym samym zakresie przez różne podmioty obrotu gospodarczego, a konkurencja jest jego nieodzownym elementem. Z uwagi na brak monopolu co do miejsca pracy, potencjalny przyszły pracownik ma prawo wyboru zagwarantowane w art. 10 § 1 k.p. Powołany przepis daje możliwość wyboru, na rzecz kogo dana osoba będzie świadczyć pracę. Można również dokonać zmiany zakładu pracy, a tym samym pracodawcy. Należy jednak pamiętać, że wiedza nabyta w danym przedsiębiorstwie nadal pozostaje z pracownikiem. Z tego względu wyrażenie „zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy” ma istotny wpływ na ochronę interesów przedsiębiorcy.

O wysokiej randze omawianej instytucji świadczy również to, że kwestia zawierania umów o zakazie konkurencji została podjęta w ramach działań związanych z obowiązywaniem stanu epidemii bądź też zagrożenia epidemiologicznego wywołanego pandemią COVID-19. W tym szczególnym czasie ustawodawca wprowadził regulację, dającą możliwość (w określonym terminie) wypowiedzenia przez strony umowy o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu stosunku pracy. Kwestia ta została uregulowana w art. 15gf ust. 1 ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych¹⁶. Należy wskazać, że uprawnienie to daje możliwość wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji każdej ze stron, na której rzecz ustanowiono zakaz konkurencji, tj. zarówno pracodawcy, jak i pracownikowi. Mogą one skorzystać z omawianego uprawnienia z zachowaniem 7-dniowego terminu. Celem wprowadzenia omawianego przepisu było przede wszystkim zwolnienie pracodawcy od obowiązku świadczenia pieniężnego na rzecz byłego pracownika, któremu do momentu wypowiedzenia przysługiwało ono z mocy prawa. Z drugiej zaś strony pracownik z chwilą tą nabywa dodatkowe prawo, którego do tej pory był pozbawiony, tj. może podjąć pracę, prowadząc działalność we własnym imieniu czy też na rzecz innego pracodawcy w zakresie, w jakim do tej pory

¹³ K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, op. cit., pkt 5.1-5.3.

¹⁴ *Zakaz konkurencji*, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/144710/Zakaz%20Konkurencji.pdf> (dostęp: 30.01.2021).

¹⁵ Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483).

¹⁶ Ustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 374).

nie przysługiwało mu to uprawnienie¹⁷. Z praktycznego punktu widzenia nagła sytuacja związana z rozprzestrzenianiem się choroby COVID-19 w pewnym stopniu wpłynęła na sytuację ekonomiczną zarówno pracodawców, jak i pracowników. Ustawodawca, wprowadzając omawianą regulację, zatroszczył się w szczególności o dobro przedsiębiorców, którzy mogliby nie być zdolni do wypłaty należności pieniężnej wynikającej z powstrzymania się pracownika od podejmowania działalności konkurencyjnej. Z drugiej zaś strony problemy finansowe polskich przedsiębiorców były na tyle dalece idące, że w większości przypadków firmy nie zatrudniały nowych pracowników, zaś dążono do utrzymania stabilizacji. Tym samym pracodawca ani pracownik, wypowiadając przedmiotową umowę, nie miał obowiązku podawania argumentacji przemawiającej za podjętą przez niego decyzją¹⁸.

Kryterium podziału na umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy oraz po ustaniu stosunku pracy

Pierwszym i podstawowym kryterium podziału umów dotyczących zakazu konkurencji jest kryterium czasu. Przedmiotowe umowy mogą zostać zawarte w czasie pozostawania przez strony w relacji pracownik – pracodawca, a także gdy dana osoba nie podlega już kierownictwu danego pracodawcy. Ma to istotne znaczenie z punktu widzenia wypłaty odszkodowania w formie świadczenia pieniężnego. Uprawnienie do ubiegania się o tę formę rekompensaty ma pracownik, którego wiąże zakaz konkurencji w umowie obowiązującej po ustaniu stosunku pracy. Jednak w czasie jej trwania prawo to przysługuje wyłącznie wtedy, gdy zostanie ono zastrzeżone wprost w jednym z postanowień umownych. Niewątpliwie taka umowa stanowi czynność dwustronnie zobowiązującą, ponieważ każda ze stron posiada zarówno uprawnienie, jak i zobowiązanie do konkretnego zachowania względem drugiej strony¹⁹.

Zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy

Co ważne, zakaz konkurencji może zostać wskazany w treści umowy właściwej dotyczącej stosunku pracy między stronami. Należy traktować go jednak jako byt samodzielny. Dla przykładu można przytoczyć sytuację, w której cała umowa będzie ważna i skuteczna, jednak postanowienie o zakazie konkurencji okaże się niewiążące dla stron z uwagi na niezachowanie formy przewidzianej w treści art. 101³ k.p., tj. zawarcie jej na piśmie²⁰. Jest to element obligatoryjny dla jej skuteczności. Strony nie mogą powoływać się na domniemanie obowiązywania zakazu. Nie może on wynikać chociażby z ich milczącej zgody²¹. Umowa z pracownikiem, zgodnie z art. 29 § 2 k.p.,

¹⁷ M. Rotkiewicz, *Prawa i obowiązki pracodawcy a koronawirus*, wyd. trzecie, 2020, Lex, pkt 22.

¹⁸ M. Mędrała, *Ograniczenia praw zatrudnionych w tarczy 4.0 – niektóre refleksje w kontekście zasad konstytucyjnych*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 9, s. 10–11.

¹⁹ P. Prusinowski, [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy*, t. 1: *Komentarz do art. 101¹*, wyd. piąte, 2020, Lex.

²⁰ K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, op. cit., pkt 1.

²¹ Wyrok SN z 10 września 2004 r., sygn. akt. I PK 592/03, OSNP 2005, nr 14, poz. 202.

zawsze musi zostać zawarta na piśmie, dlatego również dla skuteczności ustanowionego zakazu wymagana jest ta forma szczególna²². Wymóg ten należy również utożsamiać z zawarciem jej za pomocą środków dostępu elektronicznego. Tu jednak dla jej skuteczności wymagany jest elektroniczny podpis kwalifikowany. Wszystkie wskazane wymagania formalne odnoszą się również do sytuacji zmiany jej treści²³.

Należy pamiętać również, że zatrudnionym można zostać również na podstawie innej umowy niż umowa o pracę. W przypadku chociażby umów zlecenie czy też samozatrudnienia klauzula konkurencyjności może zostać uzgodniona przez strony na zasadzie swobody umów, wynikającej z art. 353¹ Kodeksu cywilnego²⁴, przy czym należy pamiętać, że swoboda umów nie jest prawem bezwzględny i w tym przypadku muszą zostać spełnione przesłanki w treści wskazanego przepisu prawa, jak chociażby zgodność z normami współżycia społecznego²⁵. Ponadto pracownika obowiązuje dbanie o dobro zakładu pracy, z uwagi na co „może polegać na umownym ograniczeniu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiedzialnego zakazu lub konieczności uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie takiego zatrudnienia (działalności). Ograniczenie to nie może zostać wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie zakładu pracy. Wprowadzenie w umowie o pracę zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia, względnie obowiązku uzyskania na to uprzedniej zgody pracodawcy, które nie spełnia tego wymagania, jest nieważne”²⁶.

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Przede wszystkim należy wskazać, że tak jak właściwa umowy o pracę, tak również umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinna zostać zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności²⁷. Rozważając kwestię podmiotową, tj. kto może zawrzeć taką umowę, należy odwołać się do treści art. 101² k.p., zgodnie z którym osoba, którą nie łączy z dotychczasowym pracodawcą relacja oparta na stosunku pracy, może zostać objęta zakazem konkurencji. Dotyczy to sytuacji, gdy podmiot ten miał dostęp do informacji szczególnie ważnych, których ujawnienie mogłoby doprowadzić do negatywnych konsekwencji dla przedsiębiorcy i prowadzonej przez niego działalności gospodarczej. Zgodnie z aktualnym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracodawca może postulować zawarcie takiej umowy bez względu na to, czy wykorzystanie informacji, których udzieliłby były pracownik, przyniosłoby rzeczywistą szkodę. Może mieć miejsce sytuacja, w której pracownik podjąłby działania zmierzające do wykorzystania

²² Art. 29§ 2 k.p.

²³ *Zakaz konkurencji...*, s. 4.

²⁴ K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz do art. 101(1)*, wyd. jedenaste, 2019, Lex, pkt 2.

²⁵ Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1740 z późn. zm.).

²⁶ A. Cempura, A. Kasolik, *Zakaz konkurencji w umowie zawieranej z pracownikiem*, [w:] A. Cempura, A. Kasolik, *Metodyka sporządzania umów gospodarczych*, Warszawa 2017, pkt 23.3.

²⁷ J. Masłowski, *Zakaz konkurencji*, Lex, pkt 3.

danych, które nabył w danym przedsiębiorstwie, a tym samym nie wiązałyby się one z negatywnymi skutkami dla byłego pracodawcy²⁸. Obligatoryjną przesłanką skuteczności takiej umowy jest wskazanie terminu, na jaki zostaje zawarta. Wyznacza on czas, w którym osoba jest objęta zakazem. Wiąże się to również z wypłatą na jej rzecz właściwego odszkodowania, które stanowi 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Takie świadczenie może zostać wypłacone z góry bądź w częściach, zgodnie z ustaleniami stron²⁹. Niewątpliwie jednak uprawnienie wypłaty odszkodowania dotyczy całego okresu obowiązywania zakazu. W przypadku gdy strony miałyby wątpliwość co do jego rozliczenia, sądem właściwym do rozstrzygnięcia sporu jest sąd pracy³⁰, ponieważ jest to umowa regulowana przepisami prawa pracy³¹. Tym samym zobowiązany do przestrzegania przedmiotowego zakazu zostaje zwolniony z obowiązku jego przestrzegania w sytuacji, gdy stanie się on bezprzedmiotowy, tj. przedsiębiorca zakończy prowadzenie działalności gospodarczej związanej z przedmiotem zakazu. Z wyłączeniem tego obowiązku mamy do czynienia również wtedy, gdy pracodawca zobowiązany do wypłaty odszkodowania nie podejmuje działań zmierzających do realizacji nałożonego na niego obowiązku.

Jako przykład może posłużyć fakt objęcia klauzulą konkurencyjną osób związanych z działalnością osoby prawnej. Zgodnie z aktualnym orzecznictwem, ważne jest, aby zakres ten był jak najbardziej uszczegółowiony co do osób, które zajmują niższe stanowiska i mają informacje o mniejszej randze. Ogólnie zaś należy wskazywać postanowienia dotyczące jednostek wchodzących w skład tego organu. Są to osoby podejmujące najważniejsze decyzje dla funkcjonowania np. spółki uregulowanej w Kodeksie spółek handlowych. W tym celu postanowienia dotyczące konkurencji powinny być sformułowane w sposób obejmujący jak najszerszy zakres, aby zapobiec nieprzewidzianym sytuacjom, kiedy mogłyby dojść do naruszenia. Efektywność takiego postanowienia należy oceniać z punktu widzenia świadomości byłego pracownika. Najważniejsze jest, aby we własnym odczuciu, bez wątpliwości wiedział, w jakim zakresie został objęty zakazem i czego dokładnie zakaz ten dotyczy³². Nie jest jednak możliwe, aby klauzula zawierała jednocześnie postanowienia, zgodnie z którymi osoba niebędąca pracownikiem danego pracodawcy, a związana jednak umową o zakazie konkurencji miała w obowiązku dostarczenie mu informacji o podjęciu zatrudnienia bądź prowadzenia działalności gospodarczej osobiście w innej dziedzinie niż ta, którą obejmuje zakaz. Wskazane postanowienie umowne byłoby uznane za nieważne, a tym samym niewiążące żadną ze stron³³.

²⁸ Postanowienie SN z 5 czerwca 2020 r., sygn. akt. I PK 103/19, Lex nr 3032788.

²⁹ Art. 1012 § 3 k.p.

³⁰ Ibidem.

³¹ K. Jaśkowski, [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski (red.), op. cit., 2021, Lex, pkt 1.1.

³² Postanowienie SN z 5 marca 2020 r., sygn. akt. III PK 50/19, Lex nr 3169698.

³³ Wyrok SN z 6 grudnia 2018 r., sygn. akt. II PK 224/17, OSNP 2019, nr 8, poz. 95.

Podsumowanie

W celu zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy niewątpliwie najistotniejszą kwestią jest posiadanie przez pracownika szczególnie ważnych informacji, mających wpływ na dalsze funkcjonowanie przedsiębiorstwa, a których niedochowanie w tajemnicy mogłoby wywołać szkodę względem pracodawcy. Z tego tytułu pracownikowi zawsze przysługuje odszkodowanie. Jednak jeśli umowa o zakazie konkurencji jest zawarta w czasie trwania stosunku pracy, to prawo takie przysługuje wyłącznie wtedy, gdy zostanie ono zastrzeżone wprost w jednym z postanowień umownych. Ponadto każda z tych umów dla swojej skuteczności wymaga formy pisemnej. Powinna zawierać zakres działalności, której pracownik nie może wykonywać w czasie trwania zakazu, a także okres, na jaki została zawarta. Nie może stanowić wyłącznie oświadczenia woli, a posiadać formę umowy zawartą między stronami.

Konkludując, można wysnuć wniosek, że klauzule konkurencyjne zawarte w umowie obowiązującej po ustaniu stosunku pracy stanowią zabezpieczenie interesów pracodawców, a tym samym ograniczają działalność pracowników po ustaniu stosunku pracy. Ograniczenia te rekompensuje jednak przyznanie uprawnienia do odszkodowania. Dlatego w pewnym sensie można uznać, że pracownik zyskuje dodatkowe źródło dochodu i do jego decyzji należy, czy założyć własną działalność gospodarczą, czy podejmie pracę innego rodzaju niezwiązaną z przedmiotem działalności przedsiębiorcy. Ma też możliwość niepodjęcia pracy bez obowiązku informowania o tym fakcie byłego pracodawcy. Sytuacja jednak zmieniła się wskutek rozprzestrzenienia się choroby COVID-19. Wprowadzenie regulacji dotyczącej przyznania m.in. pracodawcy możliwości wypowiedzenia umowy z zachowaniem 7-dniowego terminu może z dnia na dzień pozbawić osoby pozostające bez pracy podstawowego źródła utrzymania, jakim było odszkodowanie wynikające z zawartej umowy.

BIBLIOGRAFIA

Literatura

- Cempura A., Kasolik A., *Zakaz konkurencji w umowie zawieranej z pracownikiem*, [w:] A. Cempura, A. Kasolik, *Metodyka sporządzania umów gospodarczych*, Warszawa 2017.
- Dzienisiuk D., Skoczyński J., [w:] L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz do art. 101¹*, 2017, Lex.
- Gersdorf M., *Zabezpieczenie przed działalnością konkurencyjną pracownika i zakaz podejmowania przez niego dodatkowego zatrudnienia*, [w:] M. Gersdorf, K. Rączka (red.), *Indywidualne prawo pracy. Część szczegółowa*, t. III, seria: System Prawa Pracy, red. serii K.W. Baran, 2021, Lex.

- Jaśkowski K., [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz do art. 101(1)*, wyd. jedenaste, 2019, Lex.
- Jaśkowski K., [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, 2022, Lex.
- Masłowski J., *Zakaz konkurencji*, Lex.
- Mędrala M., *Ograniczenia praw zatrudnionych w tarczy 4.0 – niektóre refleksje w kontekście zasad konstytucyjnych*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 9.
- Pawłowska A., *Klauzula antykonkurencyjna w prawie pracy. Praktyczne zastosowanie art. 300 k.p.*, „Młody Jurysta” 2019, nr 4.
- Pochopień-Belka S., *Pracownicze czyny nieuczciwej konkurencji*, 2021, Legalis.
- Prusinowski P., [w:] K.W. Baran (red.), *Kodeks pracy*, t. 1: *Komentarz do art. 101¹*, wyd. piąte, 2020, Lex.
- Rączka K., *Zakaz konkurencji w stosunkach pracy*, 2020, Lex.
- Rotkiewicz M., *Prawa i obowiązki pracodawcy a koronawirus*, wyd. trzecie, 2020, Lex.

Akty prawne

- Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483).
- Rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz.U. Nr 35, poz. 323).
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320).
- Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (t.j. Dz.U. z 2021 r., poz. 275).
- Ustawa z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz.U. z 2020 r., poz. 374).

Orzecznictwo

- Wyrok SN z 10 września 2004 r., sygn. akt. I PK 592/03, OSNP 2005, nr 14, poz. 202.
- Wyrok SN z 6 grudnia 2018 r., sygn. akt. II PK 224/17, OSNP 2019, nr 8, poz. 95.
- Postanowienie SN z 5 marca 2020 r., sygn. akt. III PK 50/19, Lex nr 3169698.
- Postanowienie SN z 5 czerwca 2020 r., sygn. akt. I PK 103/19, Lex nr 3032788.

Źródła internetowe

- Wielki słownik języka polskiego*, <https://wsjp.pl/haslo/podglad/34086/konkurencja/4068220/dzialania>.
- Zakaz konkurencji*, <https://www.pip.gov.pl/pl/f/v/144710/Zakaz%20Konkurencji.pdf>.

The issue of competition clauses in employment contracts and after termination of the employment relationship

Summary

The Act Labour Code provides for the possibility of concluding an agreement between the employer and the employee, which concerns a non-compete. Thus, this agreement can be concluded during as well as after the termination of the employment relationship. In particular, it concerns the obligation of the employee to refrain from competitive activities conducted on his own and third party's account.

The aim of this article is to analyse the current legal regulations in the context of rights and obligations of employees and employers against the background of the discussed institution. Particular attention is also paid to the scope of protection of the employee if the discussed agreement was concluded after the termination of the employment relationship. The author of the work has also examined the legislative changes against the background of the institution in question, due to special solutions introduced by the Act of 2 March 2020 on special solutions relating to preventing, counteracting and combating COVID-19, other infectious diseases and crisis situations caused by them.

Undoubtedly, the signing of a competition clause during the employment relationship gives the entrepreneur a sense of confidentiality of the information concerning the workplace run by him. On the other hand, when it is concluded after the termination of the employment relationship, the employee obtains positive effects in the form of compensation.

Keywords: employee, employer, competition, clauses, prohibition, duration of the employment relationship, termination of the employment relationship