

Krystyna Ziółkowska  
Wydział Prawa i Administracji  
Uniwersytet Warmińsko-Mazurski w Olsztynie

## Konsekwencje naruszenia umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy

**Słowa kluczowe:** umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, pracownik, pracodawca, odpowiedzialność porządkowa, odszkodowanie.

**Key words:** agreement on non-competition during the employment period, employee, employer, responsibility in respect of order, compensation.

**Schlüsselworte:** Vertrag über das Wettbewerbsverbot für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, Beschäftigter, Arbeitgeber, Ordnungshaftung, Schadenersatz.

### Wstęp

Umowa o zakazie konkurencji podczas trwania stosunku pracy jest specyficzną umową pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Podstawową jej cechą jest swoista jednostronność, tzn. pracownik ma obowiązek powstrzymać się od wszelkich działań, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę, nie wolno mu podejmować pracy w konkurencyjnych firmach, świadczyć na ich rzecz usług itp., natomiast pracodawca ma prawo wyciągnąć konsekwencje w stosunku do pracownika naruszającego te obowiązki. Problem konsekwencji naruszania zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy poruszany jest najczęściej z punktu widzenia pracownika. To pracownik bowiem narażony jest na sankcje karne ze strony swego pracodawcy w sytuacji, gdy podejmie działalność konkurencyjną. Jednakże w przypadku naruszenia przez pracownika postanowień zawartych w umowie o zakazie konkurencji podczas trwania stosunku pracy konsekwencje ponosić mogą obie strony.

## 1. Konsekwencje dotyczące pracodawcy

Pracodawca ponosi konsekwencje prawne naruszenia przez pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów prawnych. Konsekwencje te mogą być natury ekonomicznej, personalnej, społecznej itp.

W zależności od tego, jaką formę działalności konkurencyjnej podjął pracownik, występuje różne ryzyko dla pracodawcy. Przede wszystkim pracownik, który podejmuje zatrudnienie na podstawie umowy o pracę z innym pracodawcą angażuje w tę dodatkową pracę czas, który zgodnie z kodeksem pracy powinien poświęcić na odpoczynek. Jakkolwiek samo dodatkowe zatrudnienie nie jest zakazane, o ile nie jest to ewidentna działalność sprzeczna z interesem pierwszego pracodawcy, to ponosi on konsekwencje takiego działania swego pracownika. Wskazać należy następujący przykład: robotnik, który w ciągu dnia zatrudniony jest w zakładzie produkcyjnym, a w nocy dodatkowo pracuje np. jako stróż, to jest naturalne, że jego wydajność pracy będzie maleć. Tym samym pracodawca może ponosić straty z tytułu dodatkowej pracy zarobkowej swego podwładnego. Znacznie poważniejsze są natomiast konsekwencje wynikające z podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej w dowolnej formie. W sytuacji, gdy pracownik pozostający w stosunku pracy u danego pracodawcy nawiązuje taki stosunek u innego, bądź też świadczy na jego rzecz usługi na podstawie umowy o dzieło, umowy zlecenia itp., naraża swego pracodawcę na utratę pozycji na rynku, odbiorców, dostawców, podwykonawców. Ponadto pracownik, który podejmuje działalność konkurencyjną na cudzy lub własny rachunek może wykorzystywać wiedzę, umiejętności oraz niematerialne środki pracy (technologie, pomysły, racjonalizacje), które zdobył u swego pierwszego pracodawcy. Ryzyko pracodawcy w tym przypadku polega na tym, że utraci swoją pozycję na rynku, ponieważ konkurencyjny podmiot wykorzystując informacje przekazane przez nieuczciwego pracownika może np. unowocześnić swoją produkcję, obniżyć koszty pracy w swojej firmie i tym samym cenę produktu. Konsekwencje takiego działania prowadzą stopniowo do utraty odbiorców, obniżenia produkcji, zmniejszenia zysków firmy, a w ostateczności do jej upadłości. Podobnie rzecz się ma w sytuacji, gdy pracownik podejmuje własną działalność gospodarczą. Takie same skutki może przynieść działalność polegająca na ujawnieniu osobom niepowołanym informacji mających szczególnie znaczenie dla pracodawcy. Przede wszystkim chodzi tu o informacje na temat klientów firmy. Konsekwencją ujawnienia takich informacji jest tzw. podkupowanie klientów, czyli oferowanie takich samych towarów, jak produkowanych przez pracodawcę, często po cenach dumpingowych

w celu ich pozyskania do dalszej współpracy. W takiej sytuacji dochodzi nie tylko do naruszenia zakazu konkurencji przez pracownika pozostającego w stosunku pracy ze swym pracodawcą (ujawnienie szczególnie ważnych informacji), ale do nieuczciwej konkurencji w ogóle.

Konsekwencje, nazwane tu personalnymi, ponosi pracodawca w sytuacji, kiedy kieruje swego podwładnego na szkolenia w celu podniesienia jego kwalifikacji, inwestuje w jego rozwój zawodowy i oczekuje, że pracownik będzie wykorzystywał zdobyte umiejętności w jego firmie. W momencie, gdy pracownik podejmuje działalność konkurencyjną będzie on wykorzystywał te umiejętności także wbrew interesowi swego pracodawcy, wychodząc z założenia, że zdobyta wiedza jest jego „własnością”. Dodać tu można również sytuację, w której pracownik po zdobyciu dodatkowych umiejętności „na koszt” swego pracodawcy, wykorzystuje je do rozpoczęcia własnej działalności w tej samej lub zbliżonej branży.

Pracodawca może również ponosić konsekwencje w sytuacji, gdy pracownik podejmuje czyny mające znamiona nieuczciwej konkurencji, a więc np. używanie przez pracownika prowadzącego własną działalność gospodarczą oznaczeń, wizerunków, znaków towarowych identycznych lub zbliżonych do tych, których używa pracodawca w celu wyrobienia u klienta błędnego mniemania, iż jest to produkt wytwarzany w firmie pracodawcy. Konsekwencje wynikające z tego faktu mogą być dwojakie. Pracodawca może utracić część swoich klientów, którzy mogą stać się odbiorcami pracownika prowadzącego działalność konkurencyjną, bądź też jeżeli towar oferowany przez tego pracownika jest niskiej jakości, naraża to pracodawcę na utratę zaufania u swych odbiorców. Innym przykładem jest sytuacja, w której pracownik w prowadzonej przez siebie działalności konkurencyjnej na własną lub cudzą rzecz wykorzystuje wyniki badań prowadzonych przez swego pracodawcę. Tu również konsekwencje, które może ponosić pracodawca są różne. Pracownik może opatrywać swoje produkty wynikami badań swego pracodawcy jako własnymi, co w efekcie może spowodować wzrost sprzedaży tych wyrobów kosztem produktów oferowanych przez firmę pracodawcy, albo też ujawniając niektóre wyniki badań, prowadzić do utraty zaufania.

Pracodawca może również ponosić konsekwencje działań pracownika, o których mowa w art. 14 ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji<sup>1</sup>, tj. rozpowszechnianie nieprawdziwych lub wprowadzających w błąd informacji o swoim przedsiębiorstwie lub pracodawcy w celu osiągnięcia korzyści lub wyrządzeniu szkody. W szczególności są to informa-

<sup>1</sup> Dz.U. 1993, nr 47 poz. 211.

cje na temat osób kierujących przedsiębiorstwem, wytwarzanych towarach lub świadczonych usługach, stosowanych cenach, sytuacji gospodarczej lub prawnej. Ujawnianie takich informacji, jeżeli są one prawdziwe, może prowadzić do strat finansowych przedsiębiorstwa (np. konkurencja może obniżyć ceny na oferowane przez siebie wyroby). Natomiast rozpowszechnianie nieprawdziwych lub niesprawdzonych wyżej wymienionych informacji szkodzi wizerunkowi firmy i prowadzi do utraty zaufania u odbiorców, a tym samym pozycji na rynku.

## 2. Konsekwencje dotyczące pracownika

### a) rozwiązanie stosunku pracy

Pracownik, który podejmuje działalność konkurencyjną w stosunku do swojego pracodawcy narusza jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. dbanie o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Kodeks pracy poprzez wzajemne relacje pomiędzy art. 101<sup>1</sup> (zakaz konkurencji) i art. 100 (obowiązki pracownika) § 2 pkt. 4 jednoznacznie na to wskazuje. Jeżeli nawet pracodawca nie zawarł z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, to już na podstawie samego art. 100 k.p. pracownik zobowiązany jest do pozytywnych zachowań w stosunku do swego pracodawcy. Pracodawca z chwilą zawarcia z osobą podejmującą pracę w jego firmie umowy o pracę udziela tej osobie kredytu zaufania. Wyraża on przekonanie, że w czasie, gdy pracownika obowiązuje umowa o pracę będzie on dokładał wszelkich starań, by firma prosperowała jak najlepiej, godnie reprezentował ją na zewnątrz, a przede wszystkim powstrzyma się od jakichkolwiek działań negatywnie wpływających na jej działalność na rynku. Przytoczone wyżej artykuły kodeksu pracy upoważniają pracodawcę do wyrażania takiego przekonania. Jeżeli zatem pracownik, mimo podjęcia pracy w przedsiębiorstwie danego pracodawcy, będzie prowadził inną działalność, która mogłaby zostać uznana za konkurencyjną, a w szczególności za nieuczciwą konkurencję, to słuszną wydaje się możliwość wypowiedzenia mu przez pracodawcę umowy o pracę, niezależnie od tego, na jaki okres została ona zawarta. Podobne zdanie wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 1 lipca 1998 r.<sup>2</sup>, w którym stwierdza, że przepis art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. nakłada na pracownika obowiązek pozytywnego zachowania się (działania), a jednocześnie – i tym bardziej – wymaga od niego powstrzymania się (zaniechania) od określonych działań, jeżeli godzą one

<sup>2</sup> Wyrok SN z 1 VII 1998 r., I PKN 218/98, OSNAPiUS 1999r., nr 15, poz. 480.

w dobro pracodawcy. Zakaz wynikający z tego przepisu jest szerszy (dalej idący) niż ten, który jest następstwem zawarcia umowy na podstawie art. 101<sup>1</sup>. To, iż tego typu umowa nie zostaje w pewnych przypadkach zawarta (np. z uwagi na brak zgody pracownika) nie oznacza, że przestaje go w określonym zakresie (prowadzenia działalności konkurencyjnej) obowiązywać powinność wynikająca z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), zwłaszcza jeżeli dochodzi do zachowania się pracownika, które może być kwalifikowane w kategoriach nieuczciwej konkurencji (ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji) lub leży na pograniczu działań z tego zakresu. Zatem podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 30 § 4, art. 45) zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji (art. 101<sup>1</sup> § 1), jak również wtedy, gdy takiej umowy strony stosunku pracy nie zawarły. Cytowany wyrok Sądu Najwyższego dotyczył sprawy osoby zatrudnionej na stanowisku kierownika kantoru wymiany walut, która przebywając na zwolnieniu lekarskim „doprowadziła do utworzenia na tym samym przejściu granicznym (kilka metrów od kantoru pracodawcy) kantoru własnego”. W tej sytuacji pracodawca uznał, że powódka nie będzie w stanie należycie wykonywać obowiązków kierownika kantoru, prowadząc jednocześnie kantor własny. Wyrok podtrzymujący decyzję pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę na podstawie art. 30 § 4 oraz art. 45 k.p. i w związku z art. 101<sup>1</sup> k.p. wydano, pomimo że strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. W podobnym przypadku wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 3 marca 2005 r.<sup>3</sup>, twierdząc, że prowadzenie działalności konkurencyjnej po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz pomimo sprzeciwu pracodawcy jest świadomym naruszeniem przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Prowadzenie działalności konkurencyjnej może być postrzegane przez pracodawcę jako przejaw braku lojalności, niedostatecznej dbałości o dobro zakładu pracy, a w konsekwencji także przyczyną utraty zaufania do pracownika. Może przeto uzasadniać nie tylko wypowiedzenie umowy o pracę, ale także jej rozwiązanie bez wypowiedzenia.

Jako że naruszenie zakazu konkurencji w sytuacji, gdy zawarto umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy stanowi rażące naruszenie jednego z podstawowych obowiązków pracownika, tj. czyn, o którym

<sup>3</sup> Wyrok SN z 3 III 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337.

mowa w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Taki sam pogląd wyraża Bogusław Cudowski, który stwierdza, że nie ma wątpliwości, iż przypadek taki będzie stanowił ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownikowi podejmującemu działalność konkurencyjną wbrew zawartej umowie, bez zgody pracodawcy, zawsze można przypisać winę umyślną. Stopień zagrożenia interesów pracodawcy może być brany pod uwagę jedynie jako kryterium dodatkowe. Tym bardziej naruszenie to może być uznane za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę. Z tego samego powodu, zgodnie z art. 25b ust. 1 ustawy o działalności gospodarczej, osobę pełniącą funkcję kierowniczą można odwołać ze stanowiska lub rozwiązać z nią stosunek pracy. Naruszenie zakazu konkurencji może również stanowić przyczynę odwołania członka zarządu spółki, co przewidują art. 197 i 368 k.h., oraz członka zarządu i rady nadzorczej spółdzielni (art. 49 i 45 prawa spółdzielczego). Podobnie naruszenie obowiązku z art. 42 ust. 1 ustawy o przedsiębiorstwie państwowym jest podstawą do odwołania ze stanowiska, co jest traktowane na równi z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Odwołanie z tej przyczyny pozbawia prawa do odprawy<sup>4</sup>.

Po ujawnieniu dodatkowego zatrudnienia pracownika u innego pracodawcy, gdy nie zawarto umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> k.p.) nie ma z reguły podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.), jeżeli nie zostało wykazane, że pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia nie miała niekorzystnego wpływu dla interesów pracodawcy<sup>5</sup>. Jednakże Sąd Najwyższy w wyroku z 2 kwietnia 2008 r.<sup>6</sup> podkreślił, że umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania zatrudnienia może wprowadzać zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia, ale tylko na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodejmowania działalności (dodatkowego zatrudnienia) niepokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy. Prowadzenie działalności konkurencyjnej po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz pomimo sprzeciwu pracodawcy jest świadomym naruszeniem

<sup>4</sup> B. Cudowski, *Zakaz konkurencji i związane z nim obowiązki pracownicze w projekcie nowelizacji kodeksu pracy*, Przegląd Sądowy 10 (1995), s. 93.

<sup>5</sup> Wyrok SN z 25 VIII 1998 r., PKN 265/98, OSNP 1999 r., nr 18 poz. 574.

<sup>6</sup> Wyrok SN z 2 IV 2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009 r., nr 15–16, poz. 201.

przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podstawy takie występują natomiast, gdy pracodawca zamierza zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, a ten ostatni odmówi jej podpisania. Na fakt ten wskazują liczni autorzy, m.in. Jolanta Strusińska-Żukowska, która stwierdza, że jeżeli pracownik odmówi zawarcia takiej umowy (o zakazie konkurencji), to może to stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę przez pracodawcę<sup>7</sup>. Z kolei Zdzisław Niedbała wskazuje, że odmowa ze strony pracownika zawarcia umowy o zakazie zajmowania się interesami konkurencyjnymi uzasadnia co najmniej przeświadczenie pracodawcy o zamiarze niełojalnych wobec niego zachowań pracownika i jako takie stanowić może uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę z przyczyny dotyczącej pracownika<sup>8</sup>. Ciekawym przykładem ilustrującym opisaną wyżej sytuację jest sprawa, w której lekarka odmówiła podpisania ze swym pracodawcą (Szpitalem Powiatowym w R.) umowy o zakazie konkurencji, a następnie podpisała umowę z Niepublicznym ZOZ w tym mieście, dla którego świadczyła usługi w prowadzonym przez siebie gabinecie, narażając szpital na straty. W tej sytuacji rozwiązano z powódką umowę o pracę, a Sąd Najwyższy na rozprawie z 24 września 2003 r.<sup>9</sup> wydał wyrok, w którym czytamy m.in.: „że odmowa podpisania przez lekarza zatrudnionego w samodzielnym publicznym zakładzie opieki zdrowotnej umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> k.p.) może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.)”.

Na zakończenie tych rozważań należy przypomnieć, że konsekwencje w postaci rozwiązania stosunku pracy nie dotyczą jedynie wypowiedzenia umowy o pracę na podstawie różnych artykułów kodeksu pracy. Szczególny przypadek rozwiązania stosunku pracy, jako wyniku złamania zakazu konkurencji, można odnaleźć w wyroku Sądu Najwyższego z 23 lutego 1999 r.<sup>10</sup>, w którym czytamy: „ustawowa przyczyna wykluczenia ze spółdzielni pracy, polegająca na ciężkim naruszeniu obowiązków członkowskich, może być przez postanowienia statutu skonkretyzowana jako podjęcie bez zgody zarządu

<sup>7</sup> J. Strusińska-Żukowska, *Zmiany w kodeksie pracy od 2 czerwca 1996 roku*, Prawo Pracy 7 (1996), s. 3.

<sup>8</sup> Z. Niedbała, *Regulacja prawna zakazu zajmowania się interesami konkurencyjnymi*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny 3 (1996), s. 1.

<sup>9</sup> Wyrok SN z 24 IX 2003 r., I PK 411/02, OSNAP 2004 r., nr 18, poz. 316.

<sup>10</sup> Wyrok SN z 23 II 1999 r., I PKN 579/98, OSNAP 2000 r., nr 7, poz. 270.

spółdzielni zatrudnienia u prowadzącego działalność konkurencyjną. Taki charakter ma działalność gospodarcza (podstawowa lub uboczna), której zakres określony w akcie założycielskim pokrywa się choćby częściowo z przedmiotem działalności przedsiębiorstwa spółdzielni, bez względu na to, czy dany podmiot w oznaczonym momencie prowadzi działalności w pełnym zakresie”.

#### b) odpowiedzialność odszkodowawcza

Kodeks pracy w art. 101<sup>1</sup> §2 stanowi, że pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody. Podstawą do dochodzenia takich roszczeń są przepisy zawarte w art. 114–122 k.p. Nie ma tu znaczenia, czy pracodawca zawarł z tym pracownikiem umowę o zakazie konkurencji (art. 101<sup>1</sup>), czy też nie (art. 100 §2, pkt. 4–5 k.p.). Zgodnie z art. 116 k.p., aby pracodawca mógł wystąpić z roszczeniem odszkodowawczym w stosunku do pracownika naruszającego obowiązek zaniechania działalności konkurencyjnej, poza samym stwierdzeniem takiego naruszenia, musi on udowodnić, że poniósł szkodę z winy pracownika i wskazać związek przyczynowy pomiędzy tym działaniem a wynikłą szkodą. Naruszenie tego obowiązku może polegać na nieprzestrzeganiu go w ogóle, jak i na jego częściowym lub wadliwym wykonaniu, a także zaniechaniu czynności koniecznych do jego wykonania lub innych czynności, do których umowa zobowiązuje pracownika w tym zakresie. Istnienie szkody jest koniecznym warunkiem powstania odpowiedzialności pracownika. Nie wystarczy więc sama możliwość powstania szkody. Za szkodę uważa się zarówno rzeczywistą stratę, jak również utracone korzyści. Jeżeli chodzi o związek przyczynowy, to pracownik ponosi odpowiedzialność tylko za normalne działania lub zaniechania, z których wynikła szkoda. Oznacza to, że jego odpowiedzialność ogranicza się tylko do następstw typowych, a nie nietypowych czy przypadkowych<sup>11</sup>. Na podkreślenie zasługuje okoliczność, że wspomniany przepis zobowiązuje pracodawcę do wykazania wszystkich przesłanek odpowiedzialności, obciąża wyraźnie również ciężarem dowodu winy pracownika. Odcina się tym samym definitywnie w omawianym zakresie od przyjmowanej przez większość autorów pod rządem art. 471 k.c. koncepcji domniemania winy pracownika<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> S. W. Ciupa, *Umowa o zakazie konkurencji w Kodeksie pracy*, Monitor Prawniczy 4 (1998), s. 168.

<sup>12</sup> T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, s. 302.



Ustawodawca ustalił dwa reżimy odpowiedzialności pracowniczej. Są one uzależnione od rodzaju winy pracownika, jaką ponosił będzie za swoje czyny: winy umyślnej i nieumyślnej<sup>13</sup>. Pracownik wyrządza szkodę z winy umyślnej, jeżeli nie wykonuje lub nienależycie wykonuje swe obowiązki pracownicze (naruszając ewentualnie także obowiązki powszechnie) w celu wywołania skutku polegającego na uszczerbku w majątku pracodawcy (*dolus directus*) albo gdy przewidując ten skutek, godzi się na jego wystąpienie (*dolus eventualis*). Nieumyślne wyrządzenie szkody pracodawcy następuje w tych wypadkach, gdy pracownik zdawał sobie sprawę z możliwości powstania szkody, lecz bezpodstawnie przypuszczał, że jej uniknie (lekkomyślność), bądź gdy powstania szkody w ogóle nie przewidywał, chociaż mógł i powinien (nie dbalstwo)<sup>14</sup>. W przypadku złamania zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy możemy mieć do czynienia tylko z winą umyślną. Pracownik, który pomimo zawartej z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji podejmuje taką działalność, nie ma wprawdzie zazwyczaj na celu wywołania uszczerbku w mieniu pracodawcy, ale przewidując taki skutek, godzi się na jego wystąpienie. Trudno bowiem przypuszczać, że pracownik, który w jakikolwiek sposób, czy to zatrudniając się na podstawie umowy o pracę u innego pracodawcy z tej samej branży, czy świadcząc na jego rzecz usługi na podstawie umowy zlecenia, bądź umowy o dzieło, czy wreszcie podejmując samodzielną działalność gospodarczą w tej samej lub zbliżonej branży co pracodawca, nie brał pod uwagę możliwości powstania szkody, czyli działał lekkomyślnie lub przez nie dbalstwo. W tej sytuacji pracodawca ma prawo żądać od pracownika naprawienia szkody w pełnej wysokości (art. 122 k.p.).

Nieco inaczej przedstawia się kwestia dochodzenia roszczeń w stosunku do osób pełniących funkcje kierownicze. Po raz pierwszy regulację tę podjęto w ustawie z 6 kwietnia 1990 r. o zmianie ustawy o działalności gospodarczej<sup>15</sup>. Na mocy art. 25b przytoczonej ustawy, podmiot gospodarczy miał prawo żądać od osoby pełniącej kierownicze stanowisko naprawienia szkody wyrządzonej przez naruszenie zakazu konkurencji. Jednakże, na co wskazuje m.in. Tadeusz Kuczyński, przepis ten nie wypowiedza się w tak istotnych kwestiach, jak przesłanki odpowiedzialności, procedura dochodzenia odszkodowania, jego wysokość<sup>16</sup>. Należy również podkreślić, że według powyższego unormowania, zakaz konkurencji obowiązuje zarówno osobę pełniącą funkcję kierowniczą na

<sup>13</sup> W. Cajselski, *Pracowniczy zakaz konkurencji*, Monitor Prawniczy 8 (1999), s. 26.

<sup>14</sup> L. Florek, T. Zieliński, *Prawo pracy*, Warszawa 2004, s. 221.

<sup>15</sup> Dz. U. 1990, nr 20, poz. 149.

<sup>16</sup> T. Kuczyński, *Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej przez osoby zajmujące stanowiska kierownicze*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 2 (1993), s. 66.

podstawie stosunku pracy, jak i na podstawie stosunku cywilnoprawnego. W pierwszym przypadku osoba pełniąca funkcję kierowniczą jest jednocześnie pracownikiem, w związku z czym mają w stosunku do niej zastosowanie przytaczane wcześniej przepisy z kodeksu pracy. Natomiast odpowiedzialność materialna osób pełniących funkcje kierownicze na podstawie stosunku cywilnoprawnego winna być oceniana według zasad ogólnych<sup>17</sup>.

Kodeks spółek handlowych w art. 56 i 57 precyzuje roszczenia odszkodowawcze w stosunku do nieuczciwego współnika. Jeżeli jeden ze współników spółki jawnej naruszył zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej, to pozostali współnicy mają prawo żądać od niego wydania spółce wszystkich korzyści, jakie w związku z tym osiągnął, względnie do naprawienia wyrządzonej spółce szkody. Te same uregulowania można odnieść w stosunku do współników w innych spółkach osobowych, a więc partnerskiej, komandytowej i komandytowo-akcyjnej. Przepis ten nie ma jednak zastosowania w stosunku do współników spółek kapitałowych. Zdaniem Rafała Szczęsnego, mimo braku podstawy prawnej, należałoby się opowiedzieć za stosowaniem sankcji z art. 57 k.s.h. do członków zarządu spółek kapitałowych. Niewątpliwie możliwość takiej sankcji pozostawałaby w świadomości członków zarządu spółek kapitałowych, że wyrównanie szkody nie wystarczy do zadośćuczynienia naruszenia zakazu. Dodatkowo świadomość, że członek zarządu będzie musiał wydać korzyści, jakie kosztem spółki uzyskał, powstrzyma go przed ewentualnym działaniem na szkodę spółki<sup>18</sup>.

Przepisy kodeksu pracy precyzują okres, w jakim pracodawca może dochodzić roszczenia odszkodowawczego od pracownika, który naruszył zakaz konkurencji podczas trwania stosunku pracy. Roszczenia te ulegają przedawnieniu z upływem jednego roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem trzech lat od jej wyrządzenia. Kodeks pracy nie przewiduje ponadto możliwości zastosowania kary umownej w sytuacji zawierania umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Stosowanie takiego zapisu możliwe jest jedynie w przypadku zawierania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pracodawca dochodzący odszkodowania w formie kary umownej nie musi udowadniać faktu poniesienia szkody, jak i jej wysokości, co byłoby sprzeczne z art. 116 k.p., w którym nałożono na pracodawcę taki obowiązek. Byłby to zatem zapis mniej korzystny dla pracownika niż przepisy kodeksu pracy.

<sup>17</sup> Ibidem, s. 66.

<sup>18</sup> R. Szczęsny, *Kodeksowy zakaz konkurencji dotyczący członków zarządu w spółkach kapitałowych*, PPH 11 (2004), s. 23.

## c) problem odpowiedzialności porządkowej

Kodeks pracy na podstawie art. 108 przewiduje możliwość karania pracownika w ramach odpowiedzialności porządkowej za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wymienionych w art. 100 § 2, pkt 1 i 3 k.p. (tj. przestrzeganie ustalonego w zakładzie czasu pracy oraz przestrzeganie przepisów bhp i p.poż.), przy czym zakres zastosowania tych kar jest rozszerzony o: nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku pracy, przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy (art. 108 § 1 k.p.) oraz opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości i spożywanie alkoholu w czasie pracy (art. 108 § 2 k.p.). Należy jednak podkreślić, że pracownik ponosi odpowiedzialność porządkową tylko za naruszenia określonych obowiązków pracowniczych, a nie za naruszenie wszystkich obowiązków pracowniczych. Treść art. 108 §1 k.p., który określa czyny pociągające za sobą odpowiedzialność porządkową pracownika, była kilkakrotnie zmieniana, ostatnio ustawą z 14 listopada 2003 r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw<sup>19</sup>. Te zmiany miały jednak charakter redakcyjny i nie powodowały zmiany ogólnej zasady, stwierdzającej, że pracownicza odpowiedzialność porządkowa obejmuje czyny naruszające organizację i porządek pracy, przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisy przeciwpożarowe<sup>20</sup>.

Kodeks przewiduje w takiej sytuacji następujące rodzaje kar porządkowych:

- 1) upomnienie,
- 2) naganą,
- 3) karę pieniężną.

W pewnych sytuacjach można powiązać art. 100 z art. 101<sup>1</sup> k.p. Jednakże złamanie zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej podczas trwania stosunku pracy trudno jest zakwalifikować do którejkolwiek z wymienionych przez Małgorzatę Gersdorf, Krzysztofa Rączkę i Jacka Skoczyńskiego grupy obowiązków pracowniczych, których naruszenie pociąga za sobą odpowiedzialność porządkową. Ci sami autorzy precyzują pojęcie naruszenia organizacji i porządku pracy jako: przybycie do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, samowolne opuszczanie stanowiska pracy, nieusprawiedliwioną nieobecność w zakładzie oraz naruszenie obowiązującego czasu pracy. Prowadzenia działalności, której efekty są lub mogą być sprzeczne z interesami pracodawcy nie można raczej porównywać

<sup>19</sup> Dz.U., nr 213, poz. 2081.

<sup>20</sup> M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, *Kodeks pracy komentarz*, Warszawa 2004, s. 458.

z wyżej wspomnianymi czynami. Może jedynie zdarzyć się, że pracownik, który prowadzi działalność konkurencyjną będzie miał nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. W takim przypadku pracodawca ukarze pracownika, wymierzając mu karę porządkową za te nieobecności, a nie za działalność konkurencyjną.

Ustawa o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z 14 listopada 2003 r. wprowadziła m.in. skreślenie z art. 108 unormowań rozszerzających zakres stosowania kar porządkowych do „nieprzestrzegania regulaminu pracy”. Wojciech Muszalski w komentarzu do kodeksu pracy stwierdził, że wskazanie „nieprzestrzegania regulaminu pracy” jako odrębnego zachowania rodzącego odpowiedzialność porządkową nie rozszerza jej zakresu przedmiotowego, ale podkreśla objęcie nią szczegółowo skonkretyzowanych w specyficznych warunkach danego pracodawcy porządkowych powinności pracowników, takich jak: rażący brak dbałości o maszyny, materiały i narzędzia, wykorzystywanie maszyn i urządzeń do celów prywatnych, złe lub niedbałe wykonywanie pracy powodujące narażenie pracodawcy na szkodę, prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, wyносzenie materiałów i urządzeń poza siedzibę pracodawcy, naruszenie tajemnicy państwowej, służbowej lub tajemnicy przedsiębiorstwa albo dopuszczenie się rażącego niedbalstwa w ochronie tych tajemnic, popełnienie przestępstwa lub wykroczenia w związku z wykonywaniem powierzonych zadań, w szczególności w związku z użyciem upoważnień od pracodawcy, pieczętek i druków, a także mienia pracodawcy<sup>21</sup>.

Istnienie w kodeksie pracy tego przepisu jako odrębnego tytułu stosowania kar porządkowych budzi wiele kontrowersji. Już w 1987 r. Zbigniew Góral wskazywał, że zasadnicze znaczenie dla omawianej kwestii ma regulacja zawarta w art. 104 k.p. Z przepisu tego wynika, że regulamin pracy ustala porządek wewnątrzzakładowy oraz określa związane z procesem pracy prawa i obowiązki pracownika<sup>22</sup>. O ile używanie maszyn, czy wyносzenie materiałów lub urządzeń należących do pracodawcy, a powierzonych pracownikowi do używania w celu wykonania zleconej mu pracy, jest związane z procesem pracy, to należy zgodzić się ze Z. Góralem, że naruszenie zakazu konkurencji, a nawet tajemnic służbowych czy tajemnic pracodawcy, na proces pracy wpływu nie ma. Odwołując się do przytoczonego wcześniej przykładu kierowniczkii kantoru, która otworzyła własny kantor, można zadać pytanie: czy będzie ona celowo źle wykonywała obowiązki wynikające z zajmowanego stanowiska u swe-

<sup>21</sup> W. Muszalski (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2011, s. 395.

<sup>22</sup> Z. Góral, *Pracownicza odpowiedzialność porządkowa*, Łódź 1987, s. 28.

go pracodawcy, np. sprzedając lub skupując walutę po niekorzystnym dla pracodawcy kursie? Twierdzą, że raczej nie, gdyż wiadomość o jej nierzetelności mogłaby dotrzeć do potencjalnych klientów jej własnego kantoru, a wówczas działałaby nie na szkodę swego pracodawcy, lecz na własną.

## Wnioski

Pracownik, naruszając przepisy prawne dotyczące zakazu konkurencji w czasie stosunku pracy, naraża się na poniesienie takich konsekwencji, jak: rozwiązanie umowy o pracę, odpowiedzialność odszkodowawczą czy porządkową. Każda zatrudniona osoba niezależnie od zajmowanego stanowiska w zakładzie pracy ma obowiązek znać swoje obowiązki oraz posiadać wiedzę dotyczącą odpowiedzialności za ich niewykonanie lub nienależyte wykonanie. Pewne wątpliwości budzi zastosowanie kar porządkowych. Argumentem przemawiającym przeciwko możliwości zastosowania odpowiedzialności porządkowej wobec pracownika naruszającego umowę o zakazie konkurencji podczas trwania stosunku pracy jest fakt, że karę taką może nałożyć bezpośredni kierownik i to bez jakichkolwiek konsultacji. Naruszenie zakazu konkurencji jest jednak czynem na tyle poważnym, że konsekwencje wobec pracownika, który się tego dopuścił może wyciągnąć jedynie pracodawca, tj. prezes zarządu czy dyrektor przedsiębiorstwa. Poprzez usunięcie z art. 108 kodeksu pracy omawianych wyżej przepisów prawodawca podzielił te wątpliwości. Pracodawcy stracili wprawdzie jedną z możliwości ukarania pracownika za łamanie zakazu konkurencji, jednakże stworzono możliwości jednoznacznego stosowania pozostałych przepisów.

## CONSEQUENCES OF INFRINGEMENT OF AN AGREEMENT ON NON-COMPETITION DURING THE EMPLOYMENT PERIOD

### (SUMMARY)

The problems of contracts about prohibition of competition is controversial continually in Polish law, which it does not be adapted to quick economic development of the country. The more and more firms from beginning of constitutional transformation came into being, the institutions of work about economic character as well as the companies of trade right. The publication propels the problems of inclusion of during relation of work the only contract about prohibition of competition (skipping the contract about prohibition of competition after ceasing the relation of work) as well as the consequences for two subjects what are the employer as well as the worker. The authoress

tries to introduce what can appear the legal consequences of infringement of contract about prohibition of competition, the taking into account the compensating responsibility and also serial the worker in relation to employing him the employer.

## FOLGEN DES VERSTOßES GEGEN DAS WETTBEWERBSVERBOT FÜR DIE DAUER DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES

### (ZUSAMMENFASSUNG)

Das Problem der Verträge über das Konkurrenzverbot ist immer noch fraglich im polnischen Recht, da dieses nicht an die rasche wirtschaftliche Entwicklung des Landes angepasst ist. Seit Beginn der politischen Transformation entstanden mehr und mehr Firmen, Wirtschafts- und Handelsunternehmen. Die Publikation befasst sich nur mit der Frage des Abschlusses eines Vertrags über das Konkurrenzverbot während der Dauer der Beschäftigung (nicht berücksichtigt wurden die Verträge über das Konkurrenzverbot nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses) und die Konsequenzen auf Seiten des Arbeitgebers und und des Arbeitnehmers. Die Autorin versucht zu zeigen, welche rechtlichen Konsequenzen es im Falle des Vertragsbruchs hinsichtlich des Konkurrenzverbots geben kann im Hinblick auf die materielle Haftung für Schäden sowie die Ordnungshaftung der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber, der sie beschäftigt.