

**INSTYTUT WYMIARU SPRAWIEDLIWOŚCI**

**dr Grażyna Laszuk**

**Zakaz konkurencji w kodeksie pracy**

**Warszawa 2009**

## Spis treści

I.	Wstęp.....	1
II.	Zakazy działań konkurencyjnych w świetle obowiązujących przepisów i orzecznictwa .....	3
II.	Statystyka.....	17
IV.	Analiza badanych spraw .....	22
V.	Podsumowanie.....	44

## I. Wstęp

Ostatnie kilkanaście lat, to okres wielkich przemian w naszej gospodarce. Większość procesów gospodarczych nie tylko ulega przyspieszeniu, ale przede wszystkim zmianom strukturalnym. Zwiększenie liczby podmiotów gospodarczych, różnorodność ich statusu prawnego powoduje, że zwiększają się także zagrożenia związane z nasileniem konkurencji pomiędzy tymi podmiotami.

Niniejsze opracowanie powstało z inicjatywy Ministerstwa Sprawiedliwości. Ma ono na celu analizę funkcjonowania w praktyce instytucji, jaka stosunkowo niedawno zaczęła być wykorzystywana przez pracodawców w celu zapewnienia większej ochrony swych interesów. Czy istotnie stanowi ona zabezpieczenie interesów pracodawcy, czy jest tylko „pustym” zapisem w obowiązujących przepisach prawa. Początkowo była stosowana przede wszystkim przez podmioty utworzone i działające w ramach kodeksu spółek handlowych, później została wprowadzona do unormowań kodeksu pracy i obecnie w praktyce stosuje ją większość pracodawców, niezależnie od podstawy prawnej w oparciu o którą te podmioty zostały utworzone i od unormowań regulujących tę samą lub zbliżoną sferę ludzkiej aktywności, zawartych w innych aktach prawnych.

Działania ustawodawcy są odzwierciedleniem procesów, jakie zachodzą w naszej gospodarce. Wymuszają bowiem one zwiększenie zakresu ochrony interesów danego pracodawcy, tajemnicy przedsiębiorcy, poprzez ograniczenie m.in. możliwości dzielenia się tą wiedzą lub wykorzystywania jej dla własnych potrzeb, często sprzecznych z interesami pracodawcy, przez osoby, które z racji pełnionych funkcji mają wiedzę i możliwości podejmowania działań korzystnych dla siebie, ale stanowiących zagrożenie dla pracodawcy.

Zgodnie z definicją zawartą w wielkiej encyklopedii prawa konkurencja gospodarcza to „współzawodnictwo polegające na rywalizacji ze sobą co najmniej dwóch niezależnych od siebie podmiotów gospodarczych (przedsiębiorców) o korzyści ekonomiczne osiągnięte ze sprzedaży towarów i usług oraz o rynki zaopatrzenia i zbytu, a także siłę roboczą. Celem tej rywalizacji jest dążenie do osiągnięcia przewagi nad konkurentem, jego eliminacja z rynku oraz pozyskiwanie klientów kosztem rywali działających w tej samej branży. W orzecznictwie przyjmuje się, że

konkurencja to rywalizacja co najmniej dwóch podmiotów w dążeniu do osiągnięcia tego samego celu, z jednoczesnym działaniem zmiernym do uzyskania przewagi, zaś konkurencja gospodarcza jest rozumiana jako zespół środków i czynników mających uzyskać atrakcyjność i siłę przedsiębiorstwa i będących nieodłącznym elementem wolności handlowej i przemysłowej w warunkach gospodarki rynkowej”.

W praktyce rozróżnia się konkurencję pozytywną - zwiększenie atrakcyjności rynkowej własnego przedsięwzięcia gospodarczego. Ogólnie przyjmuje się, że w kontekście prawa pracy działalność konkurencyjna, to działalność co najmniej dwóch podmiotów rywalizujących ze sobą w swych działaniach gospodarczych w celu osiągnięcia tego samego lub zbliżonego efektu gospodarczego. Działają przykładowo w tym samym segmencie, branży rynku.

Ponadto rozróżnia się konkurencję negatywną, polegającą na wyeliminowaniu konkurenta, poprzez nadużywanie własnej siły rynkowej lub nieuczciwe z nim konkurowanie<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Wielka encyklopedia prawa. Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, 2000, Białystok - Warszawa, s. 366-368.

## **II. Zakazy działań konkurencyjnych w świetle obowiązujących przepisów i orzecznictwa**

Aktualnie w wielu aktach prawnych można spotkać odniesienie do zachowań konkurencyjnych, poprzez ich zakaz. W szczególności będą to takie akty prawa jak:

1. Ustawa z dnia 23.12.1988 r. o działalności gospodarczej (Dz.U. 1988 r., Nr 41, poz. 324 z późn. zm.). Art. 25 dot. podmiotów pełniących funkcje kierownicze w podmiotach gospodarczych u przedsiębiorców;
2. Ustawa z dnia 16.09.1982 r. - prawo spółdzielcze (Dz.U. z 1995 r., Nr 54, poz. 288 z późn. zm.). Art. 56 § 3 i 4 dot. członków rady i zarządu spółdzielni;
3. Ustawa z dnia 25.09.1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz.U. z 1991 r., Nr 18, poz. 80 z późn. zm.). Art. 42;
4. Ustawa z dnia 21.08.1997 r. o ograniczeniu prowadzenia działalności gospodarczej przez osoby pełniące funkcje publiczne (Dz.U. z 1997 r., Nr 106, poz. 679);
5. Ustawa z dnia 26.06.1974 r. - kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r., Nr 21, poz. 94). Art. 101'-101" dot. pracowników podejmujących działalność konkurencyjną wobec pracodawcy oraz świadczenie pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność;
6. Ustawa z dnia 15.09.2000 r. - kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2000 r., Nr 94, poz. 1037 z późn. zm.). Art. 209 k.s.h. i art. 211 k.s.h. a w odniesieniu do spółki akcyjnej art. 377, art. 380 i 390 (w odniesieniu do członków rad nadzorczych).

Osoby objęte zakazem konkurencji nie mogą działać w interesie podmiotów konkurencyjnych wobec spółki, ani też sami nie mogą prowadzić działalności konkurencyjnej. Ponadto nie mogą być współnikami konkurencyjnych spółek cywilnych lub osobowych, kapitałowych, niezależnie od tego czy prowadzi sprawę spółki czy też nie, Nie mogą też być członkami ich organów. Nie mogą również posiadać w tych spółkach więcej niż 10% akcji, udziałów.

Należy jednak pamiętać, iż bezwzględny zakaz konkurencji może być w tym przypadku złagodzony przez organ któremu przysługuje prawo powoływania zarządu (zgromadzenie wspólników, rada nadzorcza) chyba, że umowa spółki (statut) w sposób odmienny precyzuje, kto jest władny do udzielenia zwolnienia z zakazu konkurencji.

W przypadku dopuszczenia się naruszeń, osoba winna odpowiada nie tylko na podstawie przepisów kodeksu spółek handlowych, ale także prawa pracy (wyrok SN z 25.05.2000 r., I PKN 635/99). Przy czym rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić za wypowiedzeniem, ze wskazaniem przyczyny np. utrata zaufania, jak również w trybie art. 52 kodeksu pracy (wyrok SN z 6.03.2006 r., II PK 211/05).

Zasady odpowiedzialności tych osób określone są więc nie tylko art. 115 i nast. Kodeksu pracy, ale także mogą one odpowiadać w oparciu o przepisy kodeksu spółek handlowych art. 293 lub art. 483. Istotne jest przy tym, że jest to odpowiedzialność osobista, a więc winny naruszeń odpowiada całym swoim majątkiem<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Art. 209 k.s.h. *W przypadku sprzeczności interesów spółki z interesami członka zarządu, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście, członek zarządu powinien wstrzymać się od udziału w rozstrzygnięciu takich spraw i może żądać zaznaczenia tego w protokole.*

*Art. 211 k.s.h. § 1. Członek zarządu nie może bez zgody spółki zajmować się interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej w przypadku posiadania przez członka zarządu co najmniej 10% udziałów lub akcji tej spółki albo prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.*

*§2. Jeżeli umowa spółki nie stanowi inaczej, zgody udziela organ uprawniony do powołania zarządu.*

I odpowiednio przepisy dotyczące spółki akcyjnej

*Art. 377 k.s.h. W przypadku sprzeczności interesów spółki z interesami członka zarządu, jego współmałżonka, krewnych i powinowatych do drugiego stopnia oraz osób, z którymi jest powiązany osobiście, członek zarządu powinien wstrzymać się od udziału w rozstrzygnięciu takich spraw i może żądać zaznaczenia tego w protokole.*

*Art. 380 k.s.h. § 1. Członek zarządu nie może bez zgody spółki zajmować się interesami konkurencyjnymi ani też uczestniczyć w spółce konkurencyjnej jako wspólnik spółki cywilnej, spółki osobowej lub jako członek organu spółki kapitałowej bądź uczestniczyć w innej konkurencyjnej osobie prawnej jako członek organu. Zakaz ten obejmuje także udział w konkurencyjnej spółce kapitałowej, w przypadku posiadania w niej przez członka zarządu co najmniej 10% udziałów albo akcji bądź prawa do powołania co najmniej jednego członka zarządu.*

Odnosnie klauzuli zakazu konkurencji, w kontekście w/w aktów prawnych to z punktu widzenia zachowań prawnych należy rozważyć dwie sytuacje dotyczące konkurencji. Pierwsza dotyczy podmiotów prowadzących działalność gospodarczą, druga osób fizycznych świadczących na rzecz pracodawców określoną pracę i to niezależnie od tego czy w ramach stosunku pracy, czy też na podstawie umowy cywilno prawnej (zlecenie, dzieło itp.).

Zakaz konkurencji może dotyczyć również osób zatrudnionych na podstawie umowy zlecenia i to w trakcie jak i po ustaniu stosunku zlecenia. Z tym, że w obu przypadkach powinna być określona z góry kwota odszkodowania za powstrzymanie się przez zleceniobiorcę od podejmowania działalności konkurencyjnej (wyrok z 11.09.2003 r., III CKN 578/01).

Zakaz konkurencji określony jest przede wszystkim w ustawie z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 1993 r., Nr 47, poz. 211 z późn. zm.). Zgodnie z art. 3 w/w ustawy

*„Czynem nieuczciwej konkurencji jest działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża lub narusza interes innego przedsiębiorcy lub klienta (...).”*

W ustępie drugim wymienionego przepisu ustawodawca wskazał na niektóre spośród zachowań, jakie mogą być uznane za czyny nieuczciwej konkurencji. Należą do nich w szczególności „(...) wprowadzające w błąd oznaczenie przedsiębiorstwa, fałszywe lub oszukańcze oznaczenie pochodzenia geograficznego towarów albo usług, wprowadzające w błąd oznaczenie towarów lub usług, naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa, nakłanianie do rozwiązania lub niewykonywania umowy, naśladownictwo produktów, pomawianie lub nieuczciwe zachwalanie, utrudnianie dostępu do rynku, przekupstwo osoby pełniącej funkcję publiczną, a także nieuczciwa lub zakazana reklama, organizowanie systemu sprzedaży lawinowej oraz prowadzenie lub organizowanie działalności w systemie konsorcjum”.

---

§ 2. Jeżeli statut nie stanowi inaczej, zgody udziela organ uprawniony do powoływania zarządu.

Art. 390 § 3 (...) Do członków takich stosuje się zakaz konkurencji, o którym mowa w art. 380.



Należy przy tym pamiętać, że wymieniony powyżej katalog czynności nieuczciwej konkurencji nie jest katalogiem zamkniętym i ustawodawca dopuszcza także możliwość innych przejawów działalności, jakie mogą być w danym stanie faktycznym uznane za sprzeczne z w/w ustawą.

Druga sytuacja do której można odnieść zachowania nieuczciwej konkurencji określona jest przepisami kodeksu pracy, a konkretnie art. 101<sup>1</sup> i art. 101<sup>2-4</sup> k.p. Warto przy tym pamiętać, że regulacja dot. konkurencji została wprowadzona do kodeksu stosunkowo niedawno tj. zmianami do kodeksu cywilnego z dnia 2.06.1996 r. Powyższe jest najlepszym dowodem zachodzących przemian w procesach społeczno-gospodarczych.

Wydaje się to oczywiste w sytuacji, gdy coraz większe znaczenie dla podmiotów gospodarczych ma ochrona ich interesów przed działaniami konkurencyjnymi pracowników, byłych pracowników oraz osób zarządzających danym podmiotem gospodarczym.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest analiza stanu prawnego w kontekście istniejącej praktyki w zakresie unormowań zawartych w kodeksie pracy.

W tym miejscu warto mieć na uwadze, że mimo iż kodeks pracy odwołuje się do klauzuli konkurencji, to brak w nim definicji działań konkurencyjnych. W tej sytuacji kwalifikując czyjeś zachowania jako konkurencyjne, należy uwzględnić, jak to już wcześniej zostało zaznaczone, definicje słownikowe, a także obowiązujące orzecznictwo oraz sugestie doktryny.

Zachowanie konkurencyjne może polegać na działaniu na rzecz konkurencji lub podejmowaniu samodzielnie działań konkurencyjnych na własną rzecz w celu np.: utworzenie własnego przedsiębiorstwa, którego przedmiot działania pokrywa się z działalnością pracodawcy.

Istotne jest przy tym, że zakaz konkurencji może być ustanowiony zarówno w trakcie trwania stosunku pracy jak i przez pewien okres po jego ustaniu.

W przypadku, gdy pracodawca poniesie na skutek opisanych powyżej działań szkodę, przysługuje mu prawo dochodzenia od pracownika stosownego wyrównania szkody, zgodnie z treścią Działu V, Rozdziału III kodeksu pracy.



Powyższe oznacza, że odpowiedzialność ta jest w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania z którego wynikła szkoda (art. 115 k.p.).

Kwotę odszkodowania przysługującego pracodawcy ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody (art. 119 k.p.).

Odmienne kształtuje się natomiast zakres odpowiedzialności w sytuacji, gdy pracownik umyślnie wyrządził szkodę. W takim przypadku, ciąży na nim obowiązek naprawienia szkody w pełnej wysokości (art. 122 k.p.).

Powyżej omówiono zasady i zakres odpowiedzialności „pracownika” w sytuacji, gdy dopuścił się on naruszenia klauzuli zakazu działań konkurencyjnych, pozostając w stosunku pracy lub świadcząc pracę na innej podstawie.

Ustawodawca przewidział jednak również odpowiedzialność „pracownika” w przypadku, gdy naruszył on klauzulę konkurencyjności po ustaniu stosunku pracy. Dotyczy to tych pracowników, którzy mają dostęp do szczególnie ważnych informacji, związanych z pracodawcą i prowadzoną przez niego działalnością. Z tym, że uzależnione to jest od podpisania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Powinien być w niej wskazany okres obowiązywania zakazu, wysokość odszkodowania należnego „pracownikowi” od pracodawcy. Przy czym kwota odszkodowania nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Wypłata odszkodowania może nastąpić jednorazowo lub w miesięcznych ratach.

Z powyższego wynika, że w celu należytego zabezpieczenia swych interesów, pracodawca musi zawrzeć z „pracownikiem” dwie odrębne umowy o zakazie konkurencji. Pierwsza dla okresu, gdy pozostaje on w zatrudnieniu i druga dotycząca okresu po ustaniu zatrudnienia.

W każdej z tych umów powinny być określone istotne uwarunkowania zakazu konkurencji. Określenie wprost jakie zachowania należy uznać za konkurencyjne -

zasady i zakres odpowiedzialności wyrażony konkretną kwotą. W umowie dot. okresu po ustaniu stosunku pracy - dodatkowo okres zakazu podejmowania działań konkurencyjnych.

Celowe wydaje się też wskazanie w umowie oprócz wysokości kwoty kary oraz warunków w jakich można jej dochodzić, także kiedy będzie mu przysługiwać prawo dochodzenia odszkodowania w wysokości przewyższającej wysokość kary umownej (uchwała SN z 6.11.2002 r., III CZP 61/03). Ustalona umową wysokość kary umownej, może bowiem być obniżona tylko w wyjątkowych sytuacjach np. gdy jest rażąco wygórowana w odniesieniu do rzeczywistej szkody poniesionej przez pracodawcę. Należy jednak mieć na uwadze, że ciężar dowodzenia, spoczywa w takim przypadku na pracowniku.

I jeszcze jedna uwaga, kara umowna może być określona tylko w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (wyrok z 2.10.2002 r., I PKN 549/01). Odnośnie umów o zakazie działań konkurencyjnych dot. trwającego stosunku pracy, mają bowiem zastosowanie odpowiednie przepisy o odpowiedzialności pracowników określone przepisami kodeksu pracy.

Ważne jest że obie umowy o zakazie konkurencji muszą być pod rygorem nieważności zawarte w formie pisemnej, co znacznie ułatwia w przyszłości postępowanie dowodowe w przypadku ewentualnych sporów.

Zakaz konkurencji może więc powstać tylko na podstawie umowy i to umowy sporządzonej pod rygorem nieważności w formie pisemnej. Również wszelkie zmiany umowy powinny być dokonywane pod rygorem nieważności w formie pisemnej (wyrok SN z 16.05.2001 r., I PKN 402/00; OSNP 2003/5/122).

Ważne jest iż ustawodawca nie dopuszcza możliwości jednostronnego narzucenia przez pracodawcę zawarcia umowy o zakazie konkurencji i to nawet w sytuacji, gdy istnieją odpowiednie przepisy w zakładowym regulaminie pracy.

Natomiast odmowa podpisania przez pracownika umowy o zakazie konkurencji, może stanowić podstawę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Ustawodawca wyszedł bowiem z założenia, że pracodawcy powinno przysługiwać

taka forma ochrony jego interesów (wyrok SN z 24.09.2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004/18/316).

Nie bez znaczenia jest przy tym, że w przypadku gdy pracodawca poinformuje, iż brak zgody ze strony pracownika skutkować będzie rozwiązaniem umowy o pracę - nie może być to oświadczenie traktowane jako groźba bezprawna w rozumieniu art. 87 k.c. Należy jednak pamiętać, że osoba taka będzie podlegała ochronie w przypadku, gdy przedłożona przez pracodawcę umowa będzie naruszać w swej treści obowiązujący porządek prawny (wyrok SN z 2.10.2002 r., I PKN 549/01 i wyrok z 3.11.1997 r., PKN 333/97).

Zasadą jest, że w trakcie trwania stosunku pracy, nawet w okresie wypowiedzenia, pracownik nie uzyskuje prawa do dodatkowego wynagrodzenia. Z uwagi jednak na okoliczność, że nie jest to zakaz bezwzględny, dopuszczalne jest ustalenie w umowie takiego dodatkowego wynagrodzenia (wyrok SN z 10.10.2002 r., I PKN 560/01, SNP - wkt. 2003/3/8).

Strony nie mają obowiązku stosować minimalnego wynagrodzenia tj. 25% stawki wynagrodzenia, jak w przypadku obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Tym samym w trakcie istnienia stosunku pracy może być ono poniżej 25% jak i powyżej tej minimalnej stawki. Sąd w przypadku, gdy strony poprzestaną w umowie na stwierdzeniu, że wynagrodzenie obowiązuje bez wskazania jego wysokości, określi jego wysokość na podstawie art. 322 k.p.c.

Obecnie omówimy skutki naruszenia zakazu konkurencji. Należy przy tym rozróżnić dwie sytuacje:

- 1) gdy do naruszeń dojdzie w czasie istnienia stosunku pracy;
- 2) po jego ustaniu.

Ad. 1) W pierwszym przypadku może to skutkować rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem. W sytuacjach wyjątkowych, gdy pracodawca poniósł na skutek naruszenia klauzuli konkurencji, ewidentną i znaczną szkodę, ustawodawca dopuszcza rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jednoczesną możliwością dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania na zasadach określonych przepisami kodeksu cywilnego.

W takiej sytuacji pracodawca wypowiedzając umowę o pracę, powinien zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. wskazać w treści wypowiedzenia konkretne działania pracownika, mające cechy działań konkurencyjnych, które skutkowały rozwiązaniem umowy pracy. Nie można bowiem poprzestać na ogólnikowym stwierdzeniu np. utrata zaufania lub naruszenie obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 10.05.2000 r., I PKN 641/99).

Również w tym przypadku oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i podpisane przez osoby upoważnione do reprezentacji pracodawcy. Wypada jednak zaznaczyć, że forma pisemna, w przypadku ewentualnych sporów, ma bardziej znaczenie dla celów dowodowych aniżeli wpływ na skuteczność takiego oświadczenia (wyrok SN z 24.03.1999 r., I PKN 631/98).

Powyższe wypowiedzenie wywiera określone skutki jedynie w przypadku, gdy pracownik nie zakwestionuje jego skuteczności, poprzez np. złożenie pozwu. Wówczas należy się liczyć z możliwością, że sąd pracy, uznając że w tym przypadku doszło do naruszenia wymogu formy pisemnej wypowiedzenia, uwzględni roszczenie pracownika i przywróci go do pracy wraz z orzeczeniem na jego rzecz stosownego odszkodowania.

Nieco odmiennie kształtuje się sytuacja, w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dochodzi do niej wówczas, gdy pracodawca uzna postępowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Działania pracownika nacechowane są w takim przypadku szczególnie złą wolą przejawiającą się np. w długotrwałym i umyślnym działaniu lub rażącym niedbalstwem co stanowi bardzo znaczące zagrożenie dla interesów pracodawcy. Istotne jest przy tym, iż nie jest wymagane w takim przypadku stwierdzenie faktycznego wystąpienia szkody a jedynie potencjalne zagrożenie jej wystąpienia (wyrok SN z 21.07.1999 r., PKN 169/99 i z 21.09.2005 r., II PK 305/04).

Podobnie w przypadku dokonania wypowiedzenia w trybie art. 52 k.p. powinno być ono dokonane w formie pisemnej, w przeciwnym wypadku zakwestionowanie tego wypowiedzenia przez pracownika, narazi pracodawcę na uznanie go przez sąd za bezskuteczne.

Rozwiązując umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. pracodawca powinien mieć także na uwadze, że skuteczność jego działań jest ograniczona czasowo. Może on bowiem skorzystać z tej formy wypowiedzenia, tylko w okresie 1 miesiąca od daty kiedy powziął wiadomość, że pracownik dopuścił się naruszenia klauzuli zakazu konkurencji. Przy czym stan wiedzy pracodawcy musi być poparty sprawdzonymi dowodami, które potwierdzą ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na naruszeniu zakazu konkurencji. Powyższe oznacza, że nie chodzi o sam fakt pozyskania wiedzy co do dokonania naruszeń, ale o pozyskanie konkretnych dowodów potwierdzających tę okoliczność (wyrok SN z 28.10.1976 r., I PRN 74/76).

W sytuacji, gdy na skutek zawinionego naruszenia zakazu konkurencji, w czasie trwania stosunku pracy, wystąpi po stronie pracodawcy szkoda, stanowiąca normalny skutek zakazu konkurencji (art. 114 k.p., art. 115 k.p.), pracownik ponosi odpowiedzialność materialną, zgodnie z treścią art. 114-123 k.p. Z tym, że odpowiedzialność ta obejmuje tylko rzeczywistą szkodę i tylko za skutki normalnego działania lub zaniechania którego efektem jest szkoda.

Ciężar dowodu spoczywa w tym przypadku na pracodawcy chyba, że wykaże iż pracownik dopuścił się naruszenia klauzuli zakazu konkurencji umyślnie. Wówczas pracownik odpowiada również za utracone korzyści i ciąży na nim obowiązek naprawienia szkody w pełnej wysokości.

Przedawnienie roszczeń z tytułu naruszenia zakazu następuje z upływem roku od dnia w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzonej mu szkodzie, jednak nie później niż z upływem 3 lat od daty jej wyrządzenia (art. 291 § 2' k.p.).

Należy mieć także na uwadze, że w przypadku naruszenia przez pracownika klauzuli zakazu konkurencji, tak jak w przypadku innych obowiązków pracowniczych, obok odpowiedzialności materialnej, pracownik winny naruszeń może ponosić także odpowiedzialność porządkową, jakkolwiek większość przedstawicieli doktryny uważa, że kary porządkowe przewidziane za działania lub zaniechania to katalog zamknięty i w tym przypadku art. 108 k.p. nie ma zastosowania, gdyż naruszenie klauzuli konkurencji nie jest w/w artykule wymieniona.

Ad. 2) Jak już wcześniej powiedziano, umowa o zakazie konkurencji może być podpisana także po ustaniu stosunku pracy.

Umowa taka może być zawarta z dniem podpisania podstawowej umowy o pracę, w czasie trwania stosunku pracy, aż do jego wygaśnięcia. Wynika to z faktu, że legitymację do zawarcia takiej umowy, mają tylko strony stosunku pracy.

Zgodnie z taką umową zakaz konkurencji aktualizuje się po ustaniu stosunku pracy (uchwała SN z 7.03.2006 r., I PZP 5/05): „zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy aktualizuje się w chwili, gdy pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji, nie istnieje już stosunek pracy”.

Podpisanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest natomiast nie na podstawie przepisów kodeksu pracy, a art. 353' kodeksu cywilnego. Wraz z podpisaniem umowy o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy, pracownikowi powinno przysługiwać odszkodowanie. Ma ono być swoistym „zadośćuczynieniem, rekompensatą” za ograniczenie pracownikowi swobody zatrudnienia.

Warto przy tym mieć na uwadze, że wysokość odszkodowania nie jest uzależniona od rzeczywistej szkody, jaką poniósł lub mógł ponieść z tego tytułu pracownik (wyrok SN z 17.11.1999 r., I PKN 358/99).

Jak bardzo świadczenie to ma osobisty charakter świadczy fakt, że jeśli pracownik umrze to jego spadkobiercom nie przysługuje żadne roszczenie wobec pracodawcy (wyrok z 22.01.2004 r., I PK 341/03). W tym przypadku art. 63 § 2 kodeksu pracy nie ma zastosowania, gdyż odnosi się on tylko do praw majątkowych wynikających bezpośrednio ze stosunku pracy, a nie związanych z tym stosunkiem.

Umowy tego rodzaju powinny być zawierano tylko z tymi pracownikami, którzy mają dostęp do istotnych i poufnych informacji, mających istotne znaczenie dla pracodawcy i wyjawienie których może wyrządzić znaczną szkodę jego interesom. Warto wskazać także rodzaj tych informacji, ustawodawca określa nie tyle przepisami zawartymi w kodeksie pracy, ale w art. 11 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. z 1993 r., Nr 47, poz. 211 z późn. zm.).



Dz.U. z 2003 r., Nr 153, poz. 1503 - „nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu ich zachowania, a które nie zostały ujawnione przez przedsiębiorcę do wiadomości publicznej, a których ujawnienie mogłoby lub wręcz naraziłoby pracodawcę na szkodę”.

Analizując treść w/w art. 11 wydaje się jednak, że szczególnie „ważne informacje” o których traktuje art. 101" kodeksu pracy, obejmują szerszy zakres od „tajemnicy przedsiębiorcy” przy czym bardziej uzależnione to jest od subiektywnego przekonania pracodawcy niż od czynników obiektywnych. Wystarczy, że ujawnienie tych informacji mogłoby narazić go na straty (wyrok SN z 16.05. 2001 r., I PKN 402/00).

Z tych względów w celu uniknięcia w przyszłości niepotrzebnych sporów interpretacyjnych wskazanie jest określenie w umowie przynajmniej podstawowych rodzajów działalności, jakiej nie będzie mógł podejmować „pracownik”, a także okresu przez jaki zakaz będzie obowiązywał po ustaniu stosunku pracy.

Należy pamiętać, że zakaz nie może obowiązywać przez czas nieokreślony. Ponadto celowe jest wskazanie wysokości odszkodowania należnego pracownikowi z tym, że nie może być ono niższe od minimalnego wskazanego w art. 101" § 3 kodeksu pracy.

Ustawodawca określił bowiem jak to już wcześniej powiedziano, tylko stawkę minimalną odszkodowania tj. zgodnie z art. 101" § 3 k.p. nie może być ono niższe, niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Wskazane jest także umieszczenie w umowie w sposób jednoznaczny zasad wypłaty odszkodowania. Ustawodawca nie wskazuje żadnych preferencji, może więc ono być wypłacane jednorazowo, z góry lub w ratach miesięcznych. Ten ostatni sposób bardziej zabezpiecza pracodawcę, gdyż wynagrodzenie przysługuje tylko za okres miniony, w którym pracodawca nie odnotuje przypadku naruszenia przez pracownika zakazu. Wypada stwierdzić, w praktyce spotykana jest najczęściej właśnie ta formuła wypłaty odszkodowania (uchwała SN z 3.12.2003 r., III PZP 16/03).



Ważne jest, że w przypadku gdy w umowie nie została wskazana kwota odszkodowania, gdyż w przypadku odmowy jego zapłaty przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje roszczenie nie niższe niż 25% wynagrodzenia jakie otrzymywał przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu (art. 101" § 3 kodeksu pracy).

Pracownik nie może zrzec się w tym przypadku prawa do wynagrodzenia, gdyż byłoby to sanowanie zapisów umownych mniej korzystnych niż gwarantuje to ustawa - kodeks pracy (wyrok SN z 17.12.2001 r., I PKN 742/00).

Natomiast nie ma żadnych ograniczeń odnośnie górnego pułapu odszkodowania i to nawet tych wynikających z ustawy z dnia 3.03.2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. Nr 26, poz. 306 z późn. zm.). Poprawność powyższej praktyki potwierdza treść wyroku (z 11.07.2006 r., I PK 290/05).

Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem oznaczonego terminie w przypadku, gdy pracodawca i pracownik wcześniej rozwiążą umowę. Ma to miejsce w sytuacjach, gdy pracodawca zwolni byłego pracownika od obowiązku przestrzegania zakazu konkurencji lub gdy zaprzestanie wypłaty odszkodowania z przyczyn od siebie niezależnych (np. likwidacja zakładu pracy lub też informacje objęte zakazem zostały publicznie ujawnione).

W przypadku ziszczenia się powyższych warunków, pracownik może podjąć „zakazaną” dotychczas pracę, a jednocześnie zachowuje roszczenie odnośnie wypłaty przez pracodawcę na jego rzecz odszkodowania (uchwała SN z 11.04.2001 r., III ZP 7/01).

Nie ma przy tym znaczenia fakt, nawet taka okoliczność jak niezdolność pracownika do pracy np. w następstwie długotrwałej choroby, jaka uniemożliwia mu podjęcie jakiegokolwiek pracy, a nie tylko objętej zakazem konkurencji (wyrok SN z 17.12.2001 r., I PKN 742/00). Podobnie nie zwalnia pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania okoliczność, że pracownik nie ma dostępu do zakazanych informacji.

W takiej sytuacji treść art. 495 § 1 kodeksu cywilnego, który mówi o świadczeniach wzajemnych nie ma zastosowania (wyrok SN z 28.02.2002 r., I PKN 6/01). Podobnie

nie uwolni się od wypłaty odszkodowania z powodu krótkiego okresu zatrudnienia i wypowiedzenia umowy przez pracownika (wyrok SN z 7.07.2000 r., I PKN 731/99).

Natomiast zgodnie z wyrokiem SN z 10.01.2006 r. (I PK 97/05) w przypadku naruszenia przez byłego pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracodawcy przysługuje od pracownika winnego naruszenia zakazu konkurencji, zwrot już wypłaconej kwoty odszkodowania.

Istotne jest że po ustaniu stosunku pracy z uwagi na okoliczność, że umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową zawierana pomiędzy pracownikiem a jego pracodawca, ten ostatni nie może wpływać na zmianę jej treści po przez zastosowanie wypowiedzenia zmieniającego, o którym mowa w art. 42 kodeksu pracy (wyrok SN z 12.11.2003 r., I PK 59/02).

Nie może tego sanować nawet umieszczenie klauzuli zakazu konkurencji w treści podstawowej umowy o pracę. W praktyce oznacza to, że pracodawcy nie przysługuje prawo jednostronnej zmiany treści umowy o zakazie konkurencji np. wydłużenie okresu obowiązywania zakazu.

Zasadą jest, że umowa o zakazie konkurencji powinna trwać do czasu upływu okresu na jaki została zawarta. Nie może być przy tym to umowa zawarta na czas nieokreślony. Ustawodawca dopuszcza więc zmiany treść umowy tylko pod warunkiem, że dokonane zostaną za obopólną zgodą.

Natomiast strony mogą wprowadzić do umowy zapisy, umożliwiające rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem lub przyznające takie uprawnienie obu stronom umowy (wyrok SN z 26.02.2003 r., I PK 139/02), z tym że w umowie powinny być wskazane przesłanki określające warunki w jakich może dojść do wypowiedzenia umowy. Przesłanki te nie muszą być wskazane w przypadku, gdy prawo wypowiedzenia przysługuje obu stronom umowy.

Wypowiedzenie należy odróżnić od możliwości jednostronnego odstąpienia od umowy ze skutkiem natychmiastowym (wyrok SN z 26.02.2003 r., I PK 16/02), gdy taka możliwość przewidziana jest w umowie np. „pracodawca może w terminie 6 miesięcy od daty podpisania umowy o zakazie konkurencji, odstąpić od tej umowy”.

Umowa o zakazie konkurencji rozwiąże się zgodnie z treścią art. 89 kodeksu cywilnego, po ziszczeniu określonego warunku (wyrok SN z 12.02.2004 r., I PK 398/03). Warunkiem takim może być np. naruszenie zakazu konkurencji.

## II. Statystyka

Z danych uzyskanych z Ministerstwa Sprawiedliwości wynika, że liczba spraw związanych z naruszeniem art. 101<sup>1</sup> k.p. systematycznie rośnie, aczkolwiek sprawy te stanowią niewielki procent ogółu spraw pracowniczych, jakie były w latach 2003-2007 przedmiotem rozstrzygnięć sądowych.

W roku 2003 na ogólną liczbę zakończonych w sądach rejonowych spraw pracowniczych tj. 301.870, sprawy o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania klauzuli zakazu działań konkurencyjnych, stanowiły zaledwie 0,048% (145 spraw). W roku 2007 procent tych spraw obniżył się i wynosił 0,0012 (144 sprawy) z ogólnej liczby spraw pracowniczych 132.848.

Jeszcze bardziej znikomy procent do ogółu spraw stanowią te, w których z powodztwem z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji występuje pracodawca. W roku 2003 było ich zaledwie 0,0036% (11 spraw), a w 2007 r. wskaźnik ten uległ zwiększeniu i wynosił 0,0457% (62).

Należy mieć jednak na uwadze, że liczba spraw ze stosunku pracy w latach 2003-2007 systematycznie maleje. O ile w roku 2003 liczba załatwionych spraw wynosiła 301.870 to w kolejnych latach wskaźnik ten kształtował się jak niżej.

<b>Rok</b>	<b>Liczba załatwionych spraw</b>
2004	277.841
2005	257.130
2006	196.884
2007	132.848

W tym samym okresie liczba załatwionych spraw dot. roszczeń pracowników i pracodawców z tytułu umowy o zakazie działań konkurencyjnych kształtowała się następująco.

Rok	Liczba załatwionych spraw	
	Z powództwa pracownika	Z powództwa pracodawcy
2003	145	11
2004	141	53
2005	179	49
2006	136	65
2007	144	62

Z przytoczonych powyżej danych wynika, że w roku 2003, w przeważającej liczbie przypadków, z powództwem występowali pracownicy (145 spraw załatwionych) i w zasadzie liczba ta utrzymuje się na stałym poziomie. Natomiast o ile powództwa pracodawców w początkowym okresie były nieliczne, w roku 2003 - 11 załatwionych spraw, to w całym badanym okresie liczba tych spraw stale rośnie i w 2007 r. było ich już 62 sprawy.

Powyższe oznacza, że pracodawcy przykładają coraz większą wagę do ochrony swych firm i że nie poprzestają na samym tylko podpisaniu umowy o zakazie działań konkurencyjnych, ale także dokonują działań sprawdzających, których celem jest nadzorowanie czy nie dochodzi do naruszeń postanowień w/w umowy przez pracownika. W przypadku stwierdzenia działań konkurencyjnych coraz częściej podejmują, nawet nie tyle w celu uzyskania stosownego zadośćuczynienia, co w celach prewencyjnych działania uruchamiające procedury sądowe.

Zachowania takie, dają powody do uznania, że rodzaj dokonywanych obecnie przez pracowników naruszeń, stanowi zdaniem pracodawców istotne zagrożenie dla dalszej, stabilnej egzystencji ich firm, zwłaszcza przy coraz większej konkurencyjności rynku i coraz bardziej bezwzględnej walce o kontrahentów.

Analizując ogólną liczbę załatwionych w poszczególnych latach spraw, okazuje się, że liczba oddalonych powództw utrzymuje się na tym samym poziomie i to zarówno spraw z powództwa pracowników jak i pracodawców.

Natomiast na pewno pozytywnym zjawiskiem jest fakt, że rośnie, aczkolwiek może niezbyt radykalnie, liczba zawartych w tych sprawach ugód sądowych<sup>3</sup>.

<b>Rok</b>	<b>Liczba załatwionych spraw</b>	
	<b>Z powództwa pracownika</b>	<b>Z powództwa pracodawcy</b>
2003	19	1
2004	20	5
2005	17	6
2006	19	7
2007	28	9

Odnosnie spraw pracowniczych, jakie były rozpoznawane przez sądy okręgowe i to zarówno w pierwszej jak i drugiej instancji, to ogółem w roku 2007 było ich - 19.552, z liczby tej umorzono 1.086 spraw, z czego w 309 przypadkach w wyniku podpisania ugody.

Wśród tych spraw, te których przedmiotem sporu było dochodzenie przez pracownika należnego mu odszkodowania, z tytułu umowy o zakazie działań konkurencyjnych, w pierwszej instancji załatwiono 23 sprawy, w których w 10 przypadkach uwzględniono powództwo w całości. W drugiej instancji odpowiednio 47 spraw, w tym powództwa oddalono.

Natomiast spraw przeciwko pracownikom w pierwszej instancji było 17, z czego w 3 przypadkach powództwo uwzględniono w całości. W drugiej instancji na 11 spraw, nie uwzględniono żadnego z powództw.

W początkowym badanym przedziale czasowym tj. w roku 2003 - na ogólną liczbę spraw pracowniczych załatwionych w sądach okręgowych w pierwszej i drugiej instancji - 5.544, spraw o odszkodowanie należne pracownikowi w pierwszej instancji było 37, z czego 21 powództw uwzględniono w całości, w trzech zawarto ugody.

---

<sup>3</sup> Bardziej szczegółowe dane przedstawia Tabela 1 zamieszczona w załączniku.

Natomiast spraw, w których powodem był pracodawca było 23, z czego w jedno powództwo uwzględniono w całości, w dwóch oddalono, w dwóch zawarto ugode, pozostałe przesunięto do rozstrzygnięcia na następny okres sprawozdawczy.

Z danych zamieszczonych w Tabeli 2<sup>4</sup> wynika, że największa liczba spraw pracowniczych, w tym objętych tematyką niniejszego opracowania przypada na rok 2005 - 36.443. W następnych latach daje się zaobserwować, wyraźny stały spadek spraw tego rodzaju, przynajmniej tych, które są rozpatrywane przez sądy okręgowe (2006 - 30.255; 2007 - 19.552).

Największa liczba spraw, i jest to stała tendencja, rozstrzygana była przez sądy okręgowe w Warszawie, Gdańsku, Katowicach, Krakowie, Łodzi, Poznaniu, Rzeszowie, Świdnicy. Zjawisko to z pewnością można wytłumaczyć m.in. faktem, że w okręgach tych sądów położone są duże aglomeracje miejskie, co sprawia iż jest także wielu pracodawców, które prowadzą działalność jaka może zostać uznana za konkurencyjną. Pewien wyjątek stanowi tu Świdnica, która może nie jest tak rozległą metropolią jak np. Poznań czy Kraków, ale na jej terenie i w okolicy, znajduje się kilka dużych zakładów przemysłowych (Tabela 3<sup>5</sup>).

Interesujące mogą być także dane odnośnie zasadzonych kwot odszkodowania w latach 2006-2007. Niestety, wcześniej takiej statystyki w odniesieniu do spraw z tytułu naruszenia postanowień umowy o zakazie działań konkurencyjnych nie prowadzono.

Z prowadzonych statystyk wynika, że o ile w odniesieniu do spraw z powództwa pracowników prowadzonych w sądach rejonowych daje się zaobserwować wzrost kwoty zasądzonej na rzecz powodów, 2006 r. - 262.183,00 zł; 2007 r. - 544.796,00 zł, podobnie w sądach okręgowych pierwszej instancji, 2006 r. - 123.155,00 zł; 2007 r. - 1.292.963,00 zł. Natomiast w sądach okręgowych drugiej instancji odnotowano wyraźny spadek. O ile w roku 2006 łączna kwota zasądzonych odszkodowań wynosiła 4.867.442,00 zł to w roku 2007 już tylko 72.908 zł.

---

<sup>4</sup> Załącznik do niniejszego opracowania.

<sup>5</sup> Załącznik do niniejszego opracowania.



Bardziej stabilna, chociaż z tendencją spadkową jest kwota zasądzonych odszkodowań (kar umownych) należnych pracodawcom. Mimo że jak wynika z analizy spraw objętych niniejszą analizą, w większości przypadków, pracodawcy kwotę odszkodowania pracownika ustalają na minimalnym poziomie, natomiast bardzo wysoką karę należną im od pracownika. W roku 2006 w sądach rejonowych zasądzono łącznie kwotę 80.444,00 zł, w roku 2007 - 33.993,00 zł. W tym samym okresie w sądach okręgowych w pierwszej instancji w roku 2006 - nie było takich spraw w ogóle, natomiast w 2007 r. zasądzono kwotę - 371.140,00 zł. W drugiej instancji w roku 2006 - 643.310,00 zł, a w roku 2007 - 23.750,00 zł (Tablica 4<sup>6</sup>).

Na skuteczność wymiaru sprawiedliwości ma również szybkość postępowania sądowego. Z udostępnionych przez ministerstwo sprawiedliwości danych odnośnie długości postępowań w sprawach o naruszenie zakazu działań konkurencyjnych wynika, że w latach 2005-2007 okres rozpatrywania poszczególnych spraw w sądach rejonowych wynosił od 6 miesięcy do roku.

Stwierdzono tylko jeden przypadek w 2007 r. gdzie sprawę zakończono w okresie dwóch lat. Natomiast w sądach okręgowych, o ile w roku 2005 z siedmiu spraw, w trzech wydano wyroki przed upływem 6 miesięcy, w 4 w okresie roku od daty wpływu, to w latach 2007-2006, rozkład czasookresu rozpatrywania spraw był równomierny w odniesieniu do ogólnej liczby spraw w danym roku. Wypada jednak wskazać, że miały miejsce sytuacje, gdzie wyrok wydano po upływie 3 lat. W roku 2006 - 3 sprawy, powyżej pięciu lat - 1 sprawa. Odpowiednio w roku 2007 - 2 sprawy i 2 sprawy. Bardziej szczegółowe dane przedstawia Tabela 5<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Załącznik do niniejszego opracowania.

<sup>7</sup> Załącznik do niniejszego opracowania.

#### IV. Analiza badanych spraw

Przedmiotem niniejszego opracowania była analiza losowo dobranych 78 akt sądowych, prawomocnie zakończonych spraw.

Z liczby tej 56 przypada na sprawy prowadzone w sądach rejonowych, a pozostałe 22 na sądy okręgowe.

Z pośród nadesłanych 56 spraw przez sądy rejonowe - na poszczególne sądy przypada: Bydgoszcz - 3, Lipno - 1, Kielce - 1, Racibórz - 1, Gliwice - 1, Wrocław - 4, Trzebnica - 1, Warszawa - 7, Toruń - 1, Łańcut - 1, Łódź - 2, Kluczbork - 1, Rzeszów - 3, Gorlice - 1, Kraków - 5, Legnica - 1, Lublin - 1, Lubin - 1; Katowice - 2; Bytom - 1; Poznań - 5; Częstochowa - 3; Wałbrzych - 1; Kłodzko - 1; Koszalin - 1; Białystok - 2; Kędzierzyn Koźle - 1; Bielsko-Biała - 1; Kalisz - 1; Opole - 1.

Natomiast rozkład spraw w poszczególnych sądach okręgowych kształtuje się następująco: Piotrków Trybunalski - 1; Poznań - 6; Szczecin - 1; Kraków - 1; Opole - 1; Gdańsk - 3; Warszawa - 6; Radom - 1; Koszalin - 1; Białystok - 1.

We wszystkich analizowanych sprawach okres obowiązywania umowy o zakazie działań konkurencyjnych od daty ustania zatrudnienia wynosił: 3 miesiące - 2; 6 miesięcy - 18; 12 miesięcy - 40; 18 miesięcy - 1; 24 miesiące - 4; 36 miesięcy - 11; 39 miesięcy - 1; 10 lat - 1 przypadek. Z powyższego wynika, że najczęstszą praktyką były więc okresy roczne, dwuletnie i półroczne. Zupełnym ewenementem było podpisanie umowy na 10 lat. Wydaje się, że tak długi okres obowiązywania umowy podważa cel instytucji dla jakiego została powołana do życia, a w szczególnych przypadkach może być nawet rozpatrywana w kategoriach nadużycia prawa.

Sąd Okręgowy	Przedmiot sporu	I instancja		Apelacja		Kasacja	
		Powód		Powód		Powód	
		Pracownik	Pracodawca	Pracownik	Pracodawca	Pracownik	Pracodawca
<b>Piotrków Trybunalski</b>							
oddalone	o zaniechanie ujawniania danych		+	Nd.	Nd.	Nd.	Nd.
<b>Poznań</b>							
oddalone	o zapłatę 225.583,15	+		oddalona			odmowa przyjęcia
zasądzone	o zapłatę 206.274,30		+		apelacja odrzucona brak opłaty		
oddalone	o zapłatę 36.128,07	+			zasądzona na rzecz powodów		odmowa przyjęcia
oddalone	o zapłatę 36.128,07	+			zasądzona na rzecz powodów		odmowa przyjęcia
zasądzone	o zapłatę 39.412,44	+			apelacja oddalona		przekazano do ponownego rozpoznania, sąd apelacyjny ponownie oddalił
ugoda	o zapłatę 100.000,00		+				
<b>Szczecin</b>							
oddalone	o zapłatę 100.000,00		+		apelacja oddalona		
<b>Kraków</b>							
ugoda	o zapłatę 100.000,00		+				
<b>Opole</b>							
zasądzone	o zapłatę 175.295,00	+			apelacja oddalona		
<b>Gdańsk</b>							
zasądzone	o zapłatę 106.417,12	+			powództwo oddalone		
oddalone	o zapłatę 43.531,80	+			powództwo oddalone		
zasądzone	o zapłatę 362.834,00	+			apelacja oddalona		odmowa przyjęcia
<b>Warszawa</b>							
oddalone	o zapłatę 101.299,00	+					
ugoda	o zapłatę 193.200,00	+					
oddalone	o zapłatę 12.522,22	+					
zasądzone	o zapłatę 54.000,00	+			apelacja oddalona		
zasądzone	o zapłatę 42.000,00	+					
zasądzone	o zapłatę 41.000,00	+					
<b>Radom</b>							
oddalone	o zapłatę 108.840,00	+					
<b>Koszalin</b>							
zasądzone	o zapłatę 12.000,00	+			apelacja odrzucone złożona po terminie		
<b>Białystok</b>							
zasądzone	o zapłatę 5.190,00	+			apelacja oddalona		

Z powyższych danych wynika, że w 67 przypadkach stroną powodową był pracownik, a tylko w 11 pracodawca. Charakterystyczne jest, że jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w analizowanych sprawach- inicjatorem podpisania umowy o zakazie konkurencji jest pracodawca, mimo tego po zakończeniu okresu zatrudnienia w większości przypadków to właśnie on dopuszcza się naruszenia jej postanowień, poprzez odmowę zapłaty odszkodowania.

Wysokość dochodzonych kwot była różnorodna od 812,50 zł po 225.583,15 zł. Regułą było, że tych wyższych kwot dochodzili byli członkowie kadry kierowniczej, których wynagrodzenia były o wiele wyższe, niż pracowników zatrudnionych w innym charakterze. Różnice te wynikały też z innej przyczyny. W sytuacji, gdy powodem był pracodawca, często gwarantował on sobie odszkodowanie na bardzo wysokim, poziomie, natomiast odszkodowanie należne pracownikowi na minimalnym. W wyniku takich praktyk, dochodziło nieraz do tak rażącego naruszenia praw stron (z reguły pracownika), że same sądy dokonywały, powołując się na zasady współzycia społecznego korekty tych kwot, nawet jeśli uznawały powództwo.

Odnosnie pozwów pracodawców to najwyższa dochodzona kwota wynosiła, 225.583,15 zł, powództwo to zostało oddalone w pierwszej i drugiej instancji. O tym jak często bez wyraźnego ekonomicznego uzasadnienia ustalana jest wysokość kary, świadczy przykład sprawy, w której pracodawca domagał się zapłaty na jego rzecz z tyt. naruszenia umowy o zakazie konkurencji kwoty 100.000,00 zł, a w efekcie przystał na podpisanie ugody sądowej, na mocy której były pracownik, który rzeczywiście dopuścił się zarzucanych mu naruszeń, zapłacił 18.000,00 zł.

W przypadku pozwów wniesionych przez pracodawców powództwo z reguły dotyczyło zapłaty kwoty kary umownej lub zwrotu wypłaconych wcześniej pracownikowi kwot odszkodowania. W jednym tylko przypadku pracodawca domagał się orzeczenia nakładającego na pozwanego obowiązek zaniechania ujawniania danych dotyczących pracodawcy powoda. Ale w tym przypadku powództwo zostało oddalone, z uwagi na okoliczność, że te same dane zostały już ujawnione przez innego pracownika.

Spośród 11 spraw wniesionych przez pracodawców w trzech powództwo oddalono, w 4 zawarto ugodę, w trzech pozostałych orzeczono, zgodnie z żądaniem pozwu, w jednej sprawie uwzględniono tylko część powództwa.

Odnosnie 67 powództw wniesionych przez pracowników, to w pierwszej instancji w 35 przypadkach, powództwo uwzględniono całkowicie lub częściowo. przy czym z reguły przyczyną tylko częściowego zasądzenia dochodzonych kwot, z reguły było przedwczesne wystąpienie z roszczeniem. Okres wymagalności bowiem w tych przypadkach jeszcze nie nastąpił - 8 spraw.

W 5 sprawach sąd drugiej instancji, na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego pracodawcę, uchylił wyrok sądu pierwszej instancji i oddalił powództwo.

Natomiast w dwóch przypadkach, gdy sąd pierwszej instancji oddalił roszczenie powoda (pracownik), sąd drugiej instancji uwzględnił apelację powodów i zasądził dochodzone kwoty odszkodowań.

Ogółem apelacja wnoszona była w 32 przypadkach, z tego w 27 stroną apelującą był pozwany - pracodawca. Ponadto w czterech przypadkach apelację odrzucono z powodu nieopłacenia w terminie lub wniesienie jej po terminie (pracodawca - 2; pracownik - 2).

Jak już wcześniej wspomniano z analizy badanych spraw wynika, że o ile na początku większość powództw wnosili pracodawcy, to z upływem lat, sytuacja uległa radykalnej zmianie i obecnie to pracownicy znacznie częściej dochodzą swych praw, związanych z podpisaniem przez nich umowy o zakazie konkurencji.

#### **Przykład SR dla Warszawy - Pragi Pd. (VI P 2658/06)**

Powódka podejmując w jednym z supermarketów pracę na okres próbny, podpisała jednocześnie umowę o zakazie konkurencji. Po rozwiązaniu umowy, pozwany odmawiał zapłaty odszkodowania i dopiero po wniesieniu pozwu uiścił całą dochodzoną kwotę tj. 43.073,00 zł.

## Przykład SO w Białymstoku (VIII P 44/06)

Powód, były członek zarządu spółki, którą pozywał, wnosił o zasądzenie od swego byłego pracodawcy kwoty 175.294,44 zł wraz z ustawowymi odsetkami - Dochodzona kwota to odszkodowanie, jakie przysługiwało powodowi z tytułu umowy o zakazie konkurencji.

Pozwany twierdził, że żądanie pozwu jest bezzasadne, gdyż umowę o zakazie konkurencji podpisał z powodem przewodniczący rady nadzorczej pozwanego, a treści tej umowy nie znali pozostali członkowie rady. Tym samym umowa jest nieważna. Ponadto, stosunek pracy z powodem ustał na mocy art. 66 § 1 w związku z upływem 3 miesięcznego okresu nieobecności powoda w pracy, gdyż był on tymczasowo aresztowany.

Pozwany twierdził, że odszkodowanie należy się tylko w przypadku, gdy umowa o pracę zostanie „rozwiązana”.

Sąd pierwszej instancji jak i apelacyjny uznały żądania pozwu za zasadne i zasądziły dochodzoną pozwem kwotę. Sądy uznały, że umowa o zakazie konkurencji, wskazuje jednoznacznie, że strony zamiennie traktowały określenia „rozwiązanie umowy o pracę” i „ustanie stosunku pracy”. Również twierdzenia pozwanego odnośnie braku skutecznego zawarcia umowy o pracę zdaniem sądów są bezzasadne, skoro sam pozwany rozwiązał tę umowę po przez wysłanie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Nie doszło również do naruszenia przepisów kodeksu spółek handlowych, gdyż w myśl tych przepisów przewodniczący rady nadzorczej może być delegowany do podpisania umowy z członkiem zarządu.

Interesujące jest przy tym, że w niektórych przypadkach po lekturze akt sądowych, trudno oprzeć się wrażeniu, że byli pracownicy umowę o zakazie konkurencji traktowali nie jako formę rekompensaty za ograniczenie przez pewien czas ich możliwości zarobkowych, a dodatkowe i to czasem dość obfite źródło dochodów. Działanie takie cechuje przede wszystkim kadrę managerską.

Swoistym „specjalistą” jest tu powód, który pełnił funkcje prezesa zarządu w dwóch spółkach prawa handlowego, przy czym przez pewien czas, okres zatrudnienia



pokrywał się w obu firmach (u jednego pracodawcy od 01.2006 r. do 29.04.2006 r. i w drugiej spółce od 20.03.2006 r. do 13.11.2006 r.). Obie sprawy są poniżej opisane.

#### **Przykład SR w Białymstoku (VI P 970/06; V Pa 58/07)**

Powód pełnił w okresie od 2.01.2006 r. do 29.04.2006 r. funkcję prezesa zarządu w spółce prawa handlowego. Wraz z podpisaniem umowy o pracę podpisał umowę o zakazie konkurencji, której okres obowiązywania wynosił 5 lat od daty rozwiązania umowy o pracę. Po odwołaniu z funkcji prezesa, nadal był zatrudniony na stanowisku prokurenta spółki. Ostatecznie rozwiązano z nim umowę o pracę z dniem 24.10.2006 r. w trybie art. 52 § 1 k.p. (udzielał z funduszy spółki, osobie prywatnej pożyczek, kupił na koszt spółki dla własnych potrzeb wiertarkę, nadużywał możliwość korzystania z samochodu służbowego, nie dochodził od dłużników spółki zwrotu należności). Pozwana spółka odmówiła wypłaty na jego rzecz wypłaty odszkodowania w kwocie 48.500,00 zł, uznając że zmiana charakteru zatrudnienia z prezesa na prokurenta zniósł obowiązki wynikające z umowy o zakazie działań konkurencyjnych. Sądy obu instancji, nie podzieliły tego stanowiska i zasądziły dochodzone roszczenie.

#### **Przykład SR w Białymstoku (VI P 10/07; VI Pz 23/07)**

Powód pełnił w okresie od 20.03.2006 r. do 13.11.2006 r. funkcję prezesa zarządu spółki prawa handlowego. Podpisując umowę o pracę podpisał także umowę o zakazie konkurencji z okresem obowiązywania przez trzy lata po ustaniu stosunku zatrudnienia (nie może podejmować zatrudnienia, ani pełnić funkcji menadżerskich). Jednocześnie zobowiązał się do przestrzegania klauzuli poufności dot. spraw spółki przez okres 5 lat od ustania zatrudnienia. Powód wypowiedział umowę o pracę z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy wobec powoda jako pracownika (udziałowcy próbowali wyrzucić na niego jako prezesa presję aby podjął szkodliwą dla spółki decyzję gospodarczą) - art. 55 § 1 k.p. Po rozwiązaniu umowy o pracę, zażądał wypłaty na swoją rzecz przez byłego pracodawcę kwoty 58.000,00 zł. Na powyższą kwotę składały się następujące należności - 13.500,00 zł odszkodowanie wynikające z treści art. 55 § 1 k.p.;

- 18.000,00 zł odszkodowanie z tyt. umowy o zakazie konkurencji;



- 27.000,00 zł odszkodowanie umowne, zagwarantowane w umowie o pracę, w przypadku rozwiązania umowy o pracę, przed upływem kadencji.

Z uwagi na okoliczność, że w trakcie postępowania sądowego cofnął roszczenie wynikające z umowy o zakazie konkurencji. Sąd zasądził na jego rzecz kwotę 31.500,00 zł.

Sądy postrzegając takie praktyki niejednokrotnie uciekały się do zasad współzycia społecznego i oddalały powództwo częściowo lub w całości.

### **Przykład SO w Poznaniu (XVII P 11/02; III A Pa 61/63)**

Powód zatrudniony w charakterze Dyrektora Operacyjnego, rozwiązał ze swym dotychczasowym pracodawcą umowę o pracę za porozumieniem stron i podjął zatrudnienie w innej spółce, należącej do tej samej grupy kapitałowej na stanowisku prezesa zarządu. Z tytułu rozwiązania umowy o pracę, powód otrzymał od byłego pracodawcy, nagrodę specjalną w wysokości 72.000,00 zł. Po upływie roku od daty rozwiązania poprzedniej umowy, M.S. wystąpił przeciwko byłemu pracodawcy z powództwem o zapłatę 225.583,15 zł. Podstawą jego roszczenia była umowa o zakazie działań konkurencyjnych przez okres 12 miesięcy od daty ustania zatrudnienia. Sąd Okręgowy i instancji uwzględnił roszczenie powoda częściowo i zasądził na jego rzecz kwotę 133.643,62 zł z ustawowymi odsetkami. Od powyższego wyroku apelację wniosły obie strony sporu. Pozwany wnosił o zmianę wyroku i oddalenie powództwa, powód zaskarżył wyrok w części dot. odsetek. Wnosił bowiem o zasądzenie poszczególnych miesięcznych kwot z odsetkami od każdego miesiąca. Sąd apelacyjny, uznał że zasadna jest apelacja strony pozwanej, gdyż żądanie powoda i wyrok sądu I instancji narusza przepis art. 8 k.p. *„Nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego, nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony”*.

Sąd uzasadnił swoje stanowisko następującymi okolicznościami:

- rozwiązanie umowy o pracę z pozwanym nastąpiło z inicjatywy powoda, albowiem zaproponowano mu awans zawodowy;

- były i aktualny pracodawca należą do tej samej grupy kapitałowej, ten sam właściciel posiada odpowiednio w każdym z podmiotów 88,24% i 71,10% akcji. *„Formalnie każdy z tych podmiotów jest odrębny, a tym samym pracodawcą w rozumieniu art. 3 k.p. Jednakże w rzeczywistości przeważająca ilość akcji w każdym z nich należy do tego samego podmiotu. Nie można zatem nie zauważyć, że zmiana miejsca pracy powoda nastąpiła w istocie w ramach tego samego podmiotu gospodarczego, który swoim kapitałem obejmuje różne jednostki będące formalnie różnymi pracodawcami”;*
- realizacja prawa powoda nastąpiła wbrew jego gospodarczo-społecznemu przeznaczeniu. Odszkodowanie należne pracownikowi za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy, ma rekompensować ewentualne szkody i niedogodności wynikające z ograniczenia co do możliwości zatrudnienia. (...) *Tymczasem w rozpoznawanej sprawie powód rozwiązał umowę o pracę, albowiem zaoferowano mu awans u innego pracodawcy. Awans wiązał się z większymi zarobkami, a więc nie można przyjąć, że umowa o zakazie konkurencji w jakikolwiek sposób ograniczała jego możliwości zatrudnienia i spowodowała obniżenie zarobków. Zachowanie samego powoda potwierdza tę okoliczność, albowiem przez okres jednego roku (czyli czas trwania zakazu konkurencji), powód nie występował z żadnym roszczeniem przeciwko pozwanemu (...).*

Od powyższego orzeczenia powód złożył kasację, zarzucając naruszenie prawa materialnego art. 3 i 8 k.p. po przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie. Sąd Najwyższy nie podzielił tego stanowiska i odmówił przyjęcia jej do rozpoznania. Wykładnia art. 3 k.p. i art. 8 k.p. jest bowiem wystarczająco ustalona w judykaturze Sądu Najwyższego, a rozpoznawana sprawa nie dostarczyła przesłanek do zmiany poglądu co do trafności zastosowania art. 8 k.p. w danym stanie faktycznym.

Podobnie niższa kwota została zasądzona od dochodzonej pozwem w sprawie **SO w Gdańsku (VII P 33/06; III A Pa 9/07)**

Powód, pracował w jednej z większych spółek skarbu państwa od czerwca 2003 do października 2004 r. pełniąc funkcję członka zarządu. Po ustaniu zatrudnienia na skutek wypowiedzenia umowy o pracę, powód miał obowiązek na podstawie umowy

o zakazie konkurencji powstrzymywać się przez okres 12 miesięcy od daty ustania stosunku pracy, od działań konkurencyjnych (233.234,00 zł). Ponadto dochodził kwoty 129.600,00 zł tytułem odszkodowania, gdyż umowa o pracę została z nim rozwiązana przed upływem okresu kadencji na jaki został wybrany (6 miesięcy), w takim przypadku zgodnie z umową o pracę - przysługiwało mu odszkodowanie za okres pozostały do upływu kadencji. Sąd zasądził na rzecz powoda z tytułu umowy o zakazie konkurencji mniejszą niż dochodzona pozwem kwotę z tyt. umowy o zakazie konkurencji tj. 194.400,00 zł oraz skapitalizowane odsetki oraz pełną kwotę odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę przed upływem kadencji. Pozwany wniósł od powyższego wyroku apelację, ale została ona oddalona. Natomiast kasacja złożona przez pozwanego nie została przyjęta do rozpoznania.

Powyższy przykład nie zmienia jednak faktu, że z reguły przy podpisywaniu umów tego rodzaju często dochodzi do naruszenia zasady równości stron, a tym który narzuca nieraz bardzo niekorzystne warunki jest pracodawca. Odnotowano wiele przypadków, gdzie w tej samej umowie pracodawca, będąc z reguły stroną silniejszą, narzucał pracownikowi bardzo wysoką karę umowną za naruszenie umowy o zakazie konkurencji. Jednocześnie nie wskazywał w ogóle kwoty odszkodowania jakie miało być przez niego wypłacane na rzecz pracownika, uciekając się do ogólnikowego stwierdzenia, że będzie mu wypłacone lub ustalał je na bardzo niskim poziomie, w odniesieniu do kwoty kar. Z reguły wysokość tego odszkodowania równa była minimalnej wysokości wynikającej z przepisów kodeksu pracy.

Przykładowo kara umowna została ustalona na 50.000,00 zł. Ponadto pracodawcy przysługiwało roszczenie o dochodzenie różnicy pomiędzy w/w kwota kary a rzeczywistą szkodą. Pracodawca oprócz w/w kary przewidział również karę za przekazanie osobom trzecim informacji i danych, jakie pracownik uzyskał przy wykonywaniu swoich obowiązków. Wynosiła ona 10.000,00 zł, przy czym zapłata tej kwoty nie wyłączała możliwości dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania na zasadach ogólnych w części przekraczającej wartość wyrządzonej szkody.

Jednocześnie odszkodowanie jakie pracodawca miał wypłacić pracownikowi na koniec okresu obowiązywania zakazu (po 6 miesiącach od ustania zatrudnienia) kształtowało się na minimalnym poziomie, przewidzianym w art. 101" kodeksu pracy.

Ponadto umowa o zakazie konkurencji miała obowiązywać na terytorium Polski i poza jej granicami (SR w Częstochowie VII Pm 29/05).

W przypadku, gdy wysokość kary była rażąco wysoka w stosunku do ewentualnego świadczenia pracodawcy tj. kwoty odszkodowania za przestrzeganie postanowień umowy o zakazie konkurencji, sądy zasądzały często niższą kwotę kary od tej jakiej dochodził pracodawca.

Wśród badanych spraw odnotowano również przypadki, gdzie pracodawca klauzulę konkurencyjną rozszerzył również na członków rodziny pracownika (SR w Wałbrzychu VP 50/04 );

Najliczniejszą grupę zawodową z którą podpisywano umowy o zakazie konkurencji stanowili przedstawiciele handlowi, specjaliści od marketingu, członkowie zarządu spółek prawa handlowego. Zdarzały się też przypadki, gdy był to specjalista ds. planowania produkcji; obsługi urządzeń biorezonansu magnetycznego; konstruktor, dyrektor ds. organizacyjno prawnych, kierownik działu zaopatrzenia, księgowy a także pracownik budowlany. W tym ostatnim przypadku, analizując akta sprawy, trudno oprzeć się wrażeniu, że nie tyle chodziło pracodawcy o zabezpieczenie tajników technologii prac budowlanych, co wymuszenie na pracowniku całkowitego podporządkowania pod groźbą utraty pracy za granicą.

#### **Przykład SR w Szczecinie (VI Pm 2/06)**

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, skierowała powództwo przeciwko byłemu pracownikowi, żądając od niego zapłaty kary umownej w kwocie 100.000.00 zł za naruszenie postanowień o zakazie konkurencji. Jak ustalono w czasie przewodu sądowego, pozwany pracował jako murarz, dekarz, początkowo około dwóch lat „na czarno”. W początkowym okresie na terenie Danii, pozwany wykonywał pracę na rzecz żony powoda - pracodawcy (remontując jej dom). w styczniu 2006 r. strony rozwiązały umowę o pracę. Powodem było wykrycie przez duńską inspekcję pracy, że powód wypłacał swym pracownikom, w tym i pozwanemu wynagrodzenie w wysokości poniżej minimum określonego przepisami Królestwa Danii. Skutkiem tych ustaleń było objęcie pozwanego, który podjął pracę w firmie budowlanej, ochroną. Powód twierdził, że przez fakt zatrudnienia w tej firmie, pozwany naruszył postanowienia umowy o zakazie konkurencji. Zgodnie z jej postanowieniami

pozwany był zobowiązany do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej na terenie Danii przez okres 24 miesięcy po ustaniu zatrudnienia u powoda. Za przestrzeganie tego zakazu, pozwany miał otrzymać odszkodowanie w łącznej wysokości 3.720,00 zł tj. płatne w sześciu ratach po 620,00 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany stwierdził, że nie podpisał żadnej umowy o zakazie konkurencji, a tylko umowę o pracę. Ponadto w dniu wyjazdu, na parkingu z którego nastąpił wyjazd do Danii, jeden z dyrektorów powoda zażądał od niego złożenia podpisu *in blanco* na czystej kartce papieru, argumentując to „na wypadek trudności na granicy”. W podobnych warunkach składali podpisy także inni pracownicy powoda, co potwierdzili w swych zeznaniach w trakcie procesu. Sąd oddalił powództwo. W uzasadnieniu stwierdził, że nie miało miejsca oświadczenie woli w postaci podpisania umowy o zakazie konkurencji. Trudno bowiem za takie uznać podpis złożony *in blanco*. Ponadto pozwany po ustaniu zatrudnienia u powoda, zatrudnił się w drugiej firmie budowlanej jako murarz, a powód w przedmiocie swojej działalności nie miał wpisanych żadnych prac budowlanych, remontowych, a tylko produkcję krawiecką.

Ponadto, nawet jeśli by przyjąć, że umowa o zakazie konkurencji została podpisana przez obie strony, to i tak należało by ją uznać za bezskuteczną z uwagi na naruszenie zasad współzycia społecznego (art. 58 § 1 k.p. w związku z art. 300 k.p.). Apelacja powoda również została oddalona.

W wielu sprawach sądy uznawały powództwo co do zasady, ale zasądzały tylko częściowo dochodzoną kwotę, gdyż nie nastąpił jeszcze przewidziany w umowie, termin wypłaty odszkodowania. W takich przypadkach sąd uznawał powództwo tylko w części dot. zaległych płatności (SR dla Warszawy - Żoliborza VII P 3372/06; SR dla Krakowa - Nowej Huty IV P 612/06; SR w Katowicach VI 76/08; SR w Toruniu 32/07). Skutkowało to tym, że powód z reguły pracownik, musiał kilkakrotnie kierować sprawę na drogę sądową, gdyż pozwany pracodawca nie wyciągał żadnych wniosków na przyszłość z już prawomocnych wyroków i dokonywał wypłaty kolejnych rat odszkodowania dopiero, gdy zostały one zasądzone w nowym procesie sądowym.



### **Przykład SR w Łodzi**

Powódka, która była zatrudniona na stanowisku pracownika biurowego, wystąpiła przeciwko byłemu pracodawcy o zapłatę kwoty 26.973,00 zł, za cały okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy tj. 10 lat. Kwota miesięcznego odszkodowania wynosiła 209,78 zł. Sąd zasądził za pięć miesięcy, gdyż w pozostałej części roszczenie nie było jeszcze wymagalne.

Zasadą było, że okres zakazu wynosi od 6 do 12 miesięcy. Zdarzały się też okresy dwóch, trzech lat. Nie mniej odnotowano także przypadek 10 lat, co zważywszy iż zatrudniona była pracownikiem biurowym w firmie produkującej materiały reklamowe, kartki okolicznościowe, należy uznać za znaczną przesadę.

Wypłata odszkodowania z tyt. naruszenia zakazu konkurencji może jak to już wcześniej powiedziano, nastąpić na rzecz pracownika, ale również i pracodawcy. Mimo, że właściwy jest w tym przypadku sąd pracy, to jednak w sytuacji, gdy mają być zastosowane odpowiednie przepisy kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej tj. art. 471 k.c. i nast., pracodawca będzie mógł dochodzić odszkodowania w pełnej wysokości, a więc wyrównania strat i zwrotu utraconych korzyści. Nie mają tu bowiem zastosowania przepisy ograniczające wysokość odszkodowania, o których mowa w kodeksie pracy. W tym przypadku bowiem pracownik odpowiada na zasadzie winy i może uwolnić się od tej odpowiedzialności jedynie poprzez wykazanie, że naruszenie zakazu nastąpiło wskutek okoliczności, za które pracownik nie ponosi odpowiedzialności.

### **Przykład SO w Koszalinie (IV Pm 29/06)**

Były pracodawca prowadzący zakład gastronomiczny pizzerię (działalność gospodarcza, wpisana do ewidencji podmiotów gospodarczych), wystąpił z powództwem przeciwko byłemu pracownikowi o zapłatę kary umownej w wysokości 12.000,00 z tytułu naruszenia umowy o zakazie konkurencji. Wymieniona kwota obejmuje zwrot odszkodowania jakie zostało wcześniej wypłacone przez powoda pozwanemu, a które w sytuacji gdy dopuścił się on naruszeń umowy o zakazie działań konkurencyjnych jest mu nienależne oraz kwotę kary umownej jaka przysługuje pracodawcy. Okres zakazu podejmowania działań konkurencyjnych wynosił 12 miesięcy. Na podstawie materiału dowodowego ustalono, że pozwany po

czterech miesiącach od ustania stosunku pracy otworzył w tej samej miejscowości własną pizzerię, pod taką samą firmą jak byłego pracodawcy. Rozpowszechniał informację, że to filia powoda, wykorzystywał w ulotkach reklamowych grafikę z ulotek powoda, a przede wszystkim korzystał z receptur powoda. Sąd uznał powództwo za zasadne i zasądził na rzecz powoda dochodzoną kwotę. Wprawdzie pozwany złożył apelację, ale nie została przyjęta, gdyż złożono ją po terminie.

Na zakończenie wypada powiedzieć, że powód wystąpił wcześniej przeciwko pozwanemu z powództwem o orzeczenie zakaz używania przez pozwanego firmy powoda. (VI GC 215/05). Wyrok był wydany zgodnie z żądaniem pozwu, ponadto opublikowano treść wyroku w prasie lokalnej oraz o zasięgu na całe województwo (trzy tytuły).

Często naruszenia umowy zakazu działań konkurencyjnych są tego rodzaju, że pracodawcy bardziej zależy na zaprzestaniu takich praktyk przez pracownika w przyszłości niż na wypłacie odszkodowania.

#### **Przykład SO w Piotrkowie Trybunalskim (IV Pm 23/06)**

Pracodawca wystąpił przeciwko byłemu pracownikowi z pozwem, w którym nie domagał się, jak ma to miejsce w większości przypadków, zapłaty na swoją rzecz kary umownej za naruszenie postanowień umowy o zakazie konkurencji, a zobowiązania pozwanego do zaniechania dalszego ujawniania danych objętych tajemnicą przedsiębiorstwa.

Jak wynika z ustaleń sądu, pozwany po wypowiedzeniu umowy o pracę, podjął wbrew zakazowi, zatrudnienie w firmie prowadzącej działalność konkurencyjną. Pozwany w związku z poprzednim zatrudnieniem miał dostęp do umów handlowych, list kontrahentów i zdaniem powoda wykorzystywał tę wiedzę w nowym miejscu pracy.

Sąd oddalił powództwo, uzasadniając to, że nawet jeśli przedmiot działalności obu pracodawców (byłego i aktualnego) pokrywa się w znacznej części, nie jest to jeszcze równoznaczne z tym, że oba podmioty prowadzą identyczną, konkurencyjną dla siebie działalność. Dalej sąd stwierdził, że powód nie wykazał, że jego zarzuty względem pozwanego są zasadne. Należy mieć także na uwadze, że powód nigdy



nie wypłacał pozwanemu odszkodowania z tytułu zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, tym samym istniały podstawy, aby uznać, że zakaz konkurencji przestał obowiązywać.

Miały miejsce też sytuacje w których sądom udaje się nakłonić strony do zawarcia ugody. Przykładem może być tu sprawa jaka zawisła przed SR we Wrocławiu (sygn. akt XIV C 784/06). Wartość przedmiotu sporu wynosiła 17.698,32. Powódka w ramach ugody zrzekła się dochodzenia odsetek.

Podobnie w sprawie **VII P75/06 SO w Warszawie**. Powódka wносиła o zapłatę kwoty 193.2000,00 zł z tytułu umowy o zakazie działań konkurencyjnych. Umowa miała obowiązywać przez okres 12 miesięcy po ustaniu okresu zatrudnienia. Po upływie roku od daty wniesienia pozwu, strony zawarły ugodę, na mocy której pozwany zapłacił na rzecz powoda 193.200,00 zł oraz 50% kosztów sądowych.

#### **Przykład SR w Częstochowie (VII P 29/05)**

Powód - pracodawca dochodził zwrotu wypłaconego pracownikowi odszkodowania w kwocie 4.924,00 zł z tytułu podpisania umowy o zakazie konkurencji, jaki miał obowiązywać przez okres jednego roku po ustaniu stosunku zatrudnienia. Powództwo zdaniem powoda było zasadne, gdyż pozwany mimo wypłaty na jego rzecz kwot comiesięcznego odszkodowania naruszył zakaz konkurencji. Ostatecznie strony zawarły ugodę, na mocy której pozwany miał wypłacić byłemu pracodawcy, tytułem zwrotu nienależnie pobranych kwot odszkodowania - 2.000,00 zł.

#### **Przykład SO w Tarnowie (IV Pm 1/07; IX Gc 1537/03)**

Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością wystąpiła przeciwko byłemu pracownikowi z roszczeniem o zapłatę kwoty 100.000,00 zł z tytułu naruszenia przez niego umowy o zakazie konkurencji. Ponadto powód wnosił o nakazanie pozwanemu zaniechania świadczenia pracy lub usług na jakiegokolwiek podstawie na rzecz X, prowadzącego działalność gospodarczą. W umowie strony ustaliły kwotę odszkodowania karencyjnego przez cały okres obowiązywania w/w umowy (12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy) na 24.000,00 zł. Natomiast wysokość kary umownej, w przypadku gdy pracownik dopuści się naruszeń ustalono na 100.000.00 zł. Pozwany po rozwiązaniu za porozumieniem stron umowy o pracę, zatrudnił się w konkurencyjnej

firmie na stanowisku dyrektora ds. handlowych oddziału. Z twierdzeń powodowej spółki wynikało, że w trakcie czynności służbowych pozwany informował klientów o jakoby złej kondycji finansowej powoda, że jest niesolidny jako kontrahent.

Pozwany tłumaczył się, że podpisanie umowy o zakazie konkurencji zostało na nim wymuszone groźbą utraty pracy. Ostatecznie strony sporu zawarły ugodę na mocy której pozwany zapłacił na rzecz powoda i to na sali sądowej kwotę 18.000,00 zł.

W tym ostatnim przykładzie pozwany broniąc się przed żądaniem powoda, na swoje usprawiedliwienie wskazał, że pracodawca wręcz wymusił na nim podpisanie umowy, grożąc w przypadku odmowy podpisania utratą pracy. W analizowanych sprawach, powyższe wyjaśnienie odnośnie okoliczności podpisania umowy o zakazie konkurencji niestety nie było przypadkiem jednostkowym.

Dodatkowo wypada wskazać, że wśród badanych spraw jest to jedyny przypadek, gdzie pracodawca nie wskazuje na określony rodzaj działań, grupę podmiotów, jakie działają w tej samej branży, ale wskazuje wprost na konkretny podmiot gospodarczy, zatrudnienie u którego traktuje jako działania konkurencyjne, niezależnie od rodzaju prac jakie miałby były pracownik wykonywać u nowego pracodawcy.

Czasem pracodawcy w swych działaniach mających na celu uniknięcie wypłaty należnego pracownikowi odszkodowania próbowali stosować innego rodzaju naciski jak np. wystawienie negatywnego świadectwa pracy.

#### **Przykład SR w Kluczborku (IV P 16/07)**

Powód, były pracownik wystąpił do swojego pracodawcy z roszczeniem o zapłatę kwoty 6.000,00 zł. Umowa o zakazie konkurencji miała obowiązywać przez okres sześciu miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Dodatkowym zabezpieczeniem wykonania postanowień umowy było wystawienie przez powoda na rzecz pracodawcy weksla *in blanco*. Po rozwiązaniu umowy o pracę, pracodawca wystawił powodowi bardzo negatywne świadectwo pracy. Ten, zażądał zmiany świadectwa oraz wypłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji. W odpowiedzi pozwany pracodawca uzależnił zmianę treści świadectwa pracy na korzystną dla pracownika od rezygnacji przez niego z roszczeń związanych z klauzulą konkurencji.

Sąd uznał powództwo za zasadne.

Często w umowach o zakazie konkurencji pracodawcy, o ile bardzo szczegółowo określali wysokość należnych im kar umownych, zapominali zupełnie wskazać wysokości odszkodowań, zasad wypłaty, a później „zapominali” wypłacać tych kwot pracownikom.

Z tych względów, jak to już wcześniej powiedziano, mając na uwadze trudności dowodowe, celowe wydaje się wskazanie od razu w umowie wysokości kwoty kary oraz warunków w jakich można jej dochodzić, a także kiedy będzie przysługiwać prawo dochodzenia odszkodowania w wysokości przewyższającej wysokość kary umownej (uchwała SN z dnia 6.11.2002 r., III CZP 61/03). Ustalona umową wysokość kary umownej, może być obniżona tylko w wyjątkowych sytuacjach np. gdy jest rażąco wygórowana w odniesieniu do rzeczywistej szkody poniesionej przez pracodawcę. Należy jednak mieć na uwadze, że ciężar dowodzenia, spoczywa na pracowniku.

I jeszcze jedna uwaga, kara umowna może być określona tylko w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (wyrok z dnia 2.10.2002 r., I PKN 549/01). Odnośnie umów o zakazie konkurencji dot. trwającego stosunku pracy mają bowiem zastosowanie odpowiednie przepisy o odpowiedzialności pracowników określone kodeksem pracy.

#### **Przykład SR w Białymstoku (VI P 936/06; V Pa 42/07)**

Powód wystąpił z pozwem p-ko byłemu pracodawcy spółce z ograniczoną odpowiedzialnością o zapłatę kwoty 5.190,00 zł z tytułu przestrzegania umowy o zakazie konkurencji. Powód podpisał w/w umowę po nawiązaniu stosunku pracy na okres próbny, na stanowisku przedstawiciela handlowego. W myśl postanowień umowy, powód miał zakaz podejmowania działalności konkurencyjnej przez okres 12 miesięcy od daty ustania zatrudnienia. W przypadku naruszenia zakazu powód miał obowiązek zapłacić 50.000.00 zł lub równowartość dwunastomiesięcznego wynagrodzenia (okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy). W umowie nie określono natomiast wysokości kwoty odszkodowania, jaka powinna być wypłacona powodowi za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych, ani też zasad jego wypłaty.

Warto nadmienić, że umowa o pracę była zawarta na okres próbny i nie została przedłużona.

Pozwani bronili się twierdząc, że Regulamin pracy - wyklucza obowiązywanie umów zakazu konkurencji w odniesieniu do pracowników z którymi podpisano umowę na okres próbny.

Sąd uznał powyższe tłumaczenia pozwanego za bezpodstawne, gdyż w umowie o zakazie konkurencji nie ma żadnego odniesienia do w/w regulaminu. Ponadto w umowie nie przewidziano możliwości jej jednostronnego wypowiedzenia. W związku z powyższym, pozwany nie może uzasadniać odmowy wypłaty odszkodowania po przez jednostronnie złożone przez niego oświadczenie jej wypowiedzeniu.

Pracodawcy chcąc uniknąć wypłaty na rzecz byłych pracowników odszkodowań dot. klauzul konkurencyjnych, często już po rozwiązaniu umowy składali byłemu pracownikowi jednostronne oświadczenie w którym zwalniali go z obowiązku przestrzegania zakazu działań konkurencyjnych.

Sądy do powyższej praktyki odnosiły się różnorodnie, uzależniając swoje stanowisko od faktu, czy możliwość złożenia takiego oświadczenia przez pracodawcę była wskazana w umowie o zakazie konkurencji.

### **Przykład SO w Warszawie (VIII P 1945/06)**

Powodowie małżeństwo było zatrudnione w jednym z banków. Oboje w odstępie rocznym rozwiązywali umowę o pracę za porozumieniem stron. W trakcie zatrudnienia pracodawca podpisał z każdym z nich umowę o zakazie działalności konkurencyjnej, której okres obowiązywania wynosił 6 miesięcy po ustaniu stosunku pracy. Został w niej umieszczony także zapis, który uzależniał wypłatę odszkodowania od składania przez powodów przez okres obowiązywania umowy (co miesiąc) - oświadczeń, że nie podejmowali działań konkurencyjnych. Ponadto pracodawca mógł zwolnić z ograniczeń wynikających z zakazu konkurencji z jednoczesnym odstąpieniem od obowiązku świadczenia odszkodowania.

W przypadku nie wykonania zobowiązań określonych w/w umową, powodowie mieli zapłacić na rzecz pracodawcy karę umowną w wysokości 9/12 wynagrodzenia wypłacanego w ostatnim roku obowiązywania umowy o pracę.

Natomiast pracodawca miał obowiązek wypłaty powodowi odszkodowania w wysokości stanowiącej 50% wynagrodzenia z ostatnich sześciu miesięcy przed ustaniem stosunku pracy.

Po rozwiązaniu umowy o pracę, powodowie otrzymali jednostronne oświadczenie od pracodawcy o zwolnieniu ich z zakazu konkurencji i odmowie wypłaty ustalonego w umowie odszkodowania.

Sąd uznał, że żądania pozwu są zasadne gdyż nawet jeśli ustały przyczyny zakazu konkurencji i pracodawca zwalnia jednostronnym oświadczeniem od przestrzegania zakazu konkurencji, to pracownik nadal zachowuje prawo do odszkodowania za cały okres objęty zakazem konkurencji.

Podobne rozstrzygnięcie zapadło w sprawie SR w Gliwicach VIP 1212/06. Zdaniem sądu okoliczność, że pracodawca złożył jednostronne oświadczenie o zwolnieniu z zakazu konkurencji, nie zwalnia go z obowiązku zapłaty odszkodowania. W tym przypadku wartość przedmiotu sporu wynosiła 812,50 zł.

Prawidłowość powyższej praktyki znalazła odzwierciedlenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok SN z 5.02.2002 r., I PKN 873/00).

W badanym materiale natrafiano jednak, mimo istnienia wyżej wymienionego orzeczenia, na przykład zupełnie odmiennego stanowiska sądu. Powódka wniosła powództwo przeciwko byłemu pracodawcy spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, o zapłatę kwoty 108.840,00 zł tj. równowartości 12 pensji brutto, z tyt. umowy o zakazie konkurencji. Powódka zatrudniona była u swego pracodawcy w charakterze głównego księgowego. Powództwo oddalono. Z ustaleń sądu wynika, że po rozwiązaniu umowy o pracę, pracodawca zawiadomił powódkę o ustaniu przyczyn uzasadniających istnienie zakazu działań konkurencyjnych po ustaniu stosunku pracy. W związku z powyższym pracodawca zwolnił powódkę z obowiązków wynikających z w/w umowy (IV 220 /06 SO w Radomiu).

Zdarzały się też przypadki, gdy pracodawca odmawiał zapłaty odszkodowania, gdyż dane objęte klauzulą poufności zostały ujawnione przez osoby trzecie i w tej sytuacji były już powszechnie znane.



### **Przykład SR dla Warszawy - Pragi Pd. (VI P 41/07)**

Powód wystąpił p-ko byłemu pracodawcy u którego pracował w okresie od 29.06.2006 r. do 11.11.2006 r. z powództwem o zapłatę kwoty 1.800,00 zł z tytułu umowy o zakazie konkurencji za okres sześciu miesięcy od daty ustania stosunku pracy. Pozwany odmówił zapłaty, gdyż już inny jego pracownik ujawnił tajemnicę pozwanego przedsiębiorcy i tym samym przestrzeganie klauzuli o zakazie konkurencji przez powoda było bezprzedmiotowe. Ostatecznie strony podpisały ugodę sądową na mocy której pozwany zapłacił kwotę 450,00 zł.

W umowach o zakazie konkurencji można spotkać bardzo szerokie spektrum formuł odnośnie działalności konkurencyjnej. Od bardzo ogólnych określeń „działalność konkurencyjna” po przez wskazanie konkretnych działań np. zakaz podejmowania działalności w branży budowlanej, do wskazywania wprost konkretnej firmy, w której już były pracownik nie może podjąć zatrudnienia czy też działać na jej rzecz. Należy przy tym pamiętać, że odesłanie wprost do KRS nie zawsze będzie podstawą do rozstrzygnięcia, czy doszło w tym przypadku do naruszenia klauzuli konkurencyjności, gdyż sam wpis działalności musi być poparty faktyczną działalnością danego podmiotu. Podejście to należy uznać za słuszne, gdyż wiele podmiotów gospodarczych ma wpisane do przedmiotu działalności bardzo szerokie spektrum działań gospodarczych, a w praktyce prowadzi np. tylko jeden lub kilka rodzajów działalności.

Do rzadkości należały sprawy, gdzie w umowie o zakazie konkurencji, a raczej jednostronnym oświadczeniu pracownika - wskazano konkretną firmę w której były już wówczas pracownik nie będzie mógł podjąć zatrudnienia.

### **Przykład SR w Poznaniu (X P 1528/06), podobnie sprawa SO w Tarnowie (IV Pm 1/07; IX Gc 1537/03)**

Niekiedy można spotkać w omawianych umowach oprócz ograniczenia przedmiotu działalności również wskazanie obszaru terytorialnego na którym ten zakaz obowiązuje np. na terytorium polski; na obszarze Polski i za granicą. (SR w Częstochowie VII Pm 29/05)



### **Przykład SR w Kłodzku (IV P 178/07; VII Pa 29/08)**

Powód pracował u pozwanego (spółka z ograniczoną odpowiedzialnością) na stanowisku kierownika marketingu i logistyki. Wraz z podpisaniem umowy na czas nieokreślony, podpisał również umowę o zakazie konkurencji. Ta ostatnia miała obowiązywać przez okres 2 lat od daty ustania stosunku pracy. Karę za naruszenie zakazu konkurencji pracodawca ustalił na kwotę 50.000,00 zł. oraz 1.000,00 zł za każdy dzień zwłoki w którym pozwany pracownik nie odstąpi od działań łamiących zakaz.

Pozwany po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie zwolnił go z obowiązku przestrzegania umowy o zakazie konkurencji. Powód, aby sprostać wymaganiom wynikającym z w/w umowy podjął prace jako nauczyciel. Sąd uznał za zasadne roszczenie powoda w wysokości 14.250,00 zł wraz z odsetkami i zasądził je na jego rzecz. Apelacja pozwanego została oddalona.

Zdarzają się jednak sytuacje, że mimo podpisania umowy o zakazie działań konkurencyjnych i przestrzeganiu jej przez pracownika, nie otrzyma on przewidzianego umową, odszkodowania i to z przyczyn od siebie niezależnych. Dotyczy to przypadku, gdy przedsiębiorstwo w którym był zatrudniony pracownik, zostało nabyte od dawnego właściciela w trybie art. 55' k.c. Wydawałoby się, że w tym przypadku mamy do czynienia z sukcesją generalną, a pracownicy którzy zostali przejęci przez nowego właściciela w trybie art. 23', zachowują wszelkie uprawnienia i obowiązki, jakie powstały u dawnego pracodawcy. Z podanego poniżej przykładu, wynika, że stanowisko sądu jest odmienne, bowiem w takim przypadku umowa o zakazie działań konkurencyjnych nie jest kontynuowana.

### **Przykład SR dla Krakowa - Nowej Huty (IV P 1394/06/N)**

Powód miał zawartą umowę na czas nieokreślony. W trakcie zatrudnienia jego zakład pracy przeszedł do nowego właściciela poprzez nabycie przedsiębiorstwa w trybie art. 55' k.c. Powód kontynuował zatrudnienie, gdyż został przejęty przez nowego pracodawcę na podstawie art. 23' k.p. Powód z poprzednim pracodawcą (właścicielem przedsiębiorstwa) miał podpisaną umowę o zakazie działań konkurencyjnych. Miała ona obowiązywać przez okres 6 miesięcy po dacie ustania zatrudnienia. Strony przewidziały w § 6 w/w umowy możliwość odstąpienia od

umowy, pod warunkiem zapłaty odstępnego w wysokości sześciokrotnego odszkodowania. Wysokość odszkodowania miała wynosić 50% wynagrodzenia brutto, płatnego co miesiąc.

Po wypowiedzeniu przez nowego pracodawcę umowy o pracę i odmowie zapłaty przez niego odszkodowania, powód wystąpił przeciwko niemu z powództwem o zapłatę kwoty 17.434,50 zł.

Sąd I instancji i sąd apelacyjny oddaliły powództwo. W uzasadnieniu powołały się na orzeczenie SN z 29.06.2005 r. (IIPK 345/04), zgodnie z którym w przypadku przejęcia przedsiębiorstwa w trybie art. 55' k.c. oraz pracowników w trybie art. 23' k.p. z uwagi na okoliczność, że przejęcie przedsiębiorstwa nastąpiło w trybie przepisów kodeksu cywilnego, a umowa o zakazie konkurencji nie stanowi części umowy o pracę, umowa ta nie jest więc objęta pojęciem warunków umowy o pracę i nie kształtuje treści stosunku pracy. Powyższe oznacza, że w przypadku przejęcia pracownika w trybie art. 23' k.p., nowy pracodawca nie przejmuje zobowiązań wynikających z umowy o zakazie konkurencji.

Na zakończenie wypada stwierdzić, że znamienne jest, iż w wielu analizowanych sprawach procedura sądowa uległa wydłużeniu na skutek skierowania sprawy do niewłaściwego rzeczowo sądu. Niektórzy spośród powodów kierując się wysokością dochodzonej kwoty, wnosili pozew do sądu okręgowego, wydział cywilny. Skutkowało to tym, że sądy okręgowe stwierdzały swą niewłaściwość i przekazywały sprawę do sądu rejonowego sądu pracy i ubezpieczeń społecznych. Wydłużało to nieraz znacznie długość postępowania sądowego.

Sąd okręgowy swą niewłaściwość wywodził z treści art. 476 § 1 pkt 1, zgodnie z którym przez sprawy z zakresu prawa pracy rozumie się roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane, a umowa o zakazie konkurencji pozostaje w związku ze stosunkiem pracy. Z tych względów dla roszczeń wynikających z umowy o zakazie konkurencji zawartej w ramach stosunku pracy i obowiązującej pracownika po ustaniu stosunku pracy, właściwy rzeczowo będzie sąd rejonowy - sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. **(IV Pm 23/06; I C 1010/06 Piotrków Trybunalski)**

Podobnie w sprawie prowadzonej przez SR w Wałbrzychu V P 50/04 VII P 62/02. Sprawa była dwukrotnie przesyłana według właściwości. Pozew wniesiono

28.03.2002 r. Ostatecznie postępowanie umorzono w dniu 24.04.2007 r. na skutek cofnięcia powództwa.

### **Przykład SO w Gdańsku (VII P 173/04)**

Powódka wystąpiła z roszczeniem p-ko swemu byłemu pracodawcy tj.:

- o zapłatę zaległego wynagrodzenia (rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 55 § 1' k.p. (z winy pracodawcy). Kwota roszczenia 61.417,12 zł;
- wypłatę odszkodowania na podstawie umowy o zakazie konkurencji. Okres obowiązywania trzy miesiące po ustaniu zatrudnienia. Kwota roszczenia 45.000,00 zł.

Łączna wartość przedmiotu sporu 106.417,12 zł.

Pozew został skierowany do sądu okręgowego w dniu 12.10.2004 r.. W dniu 13.10.2004 r. sąd stwierdził swą niewłaściwość ze względu na roszczenia związane z umową o zakazie konkurencji i sprawę przekazał do sądu rejonowego. Na skutek zażalenia strony powodowej, sąd apelacyjny w dniu 24.11.2004 r. uchylił postanowienie sądu okręgowego i przekazał mu sprawę do rozpoznania. Wydany w niniejszej sprawie wyrok sądu okręgowego zasądzał całą dochodzoną kwotę.

Na skutek apelacji pozwanego, sąd apelacyjny zmienił wyrok sądu I instancji w ten sposób, że oddalił powództwo w części dot. odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji. W umowie bowiem nie wskazano działań pracownika (powoda) jakie pracodawca będzie uznawał za działania konkurencyjne.

## V. Podsumowanie

1. Umowy o zakazie działań konkurencyjnych mają w przeważającej mierze charakter dwustronnych umów. Rzadziej jednostronnych oświadczeń składanych tylko przez pracowników. Niestety wiele spośród tych umów cechuje brak precyzyjnego określenia uprawnień przysługujących pracownikom z tytułu naruszenia zakazu działań konkurencyjnych. Natomiast katalog praw pracodawcy jest dokładnie określony, a czasem nawet z ewidentnym naruszeniem równości stron takiej umowy.
2. W przypadkach, gdy są to jednostronne oświadczenia pracowników, ich treść najczęściej ograniczona jest do zobowiązania złożonego przez pracownika do przestrzegania klauzuli zakazu konkurencji, wskazania wysokości kary w przypadku naruszenia zakazu oraz okresu obowiązywania zakazu. Nie ma natomiast określenia żadnych obowiązków jakie powinny istnieć po stronie pracodawcy. W takich przypadkach, jeśli dojdzie między stronami do sporu, to pracodawca stara się uniknąć lub maksymalnie ograniczyć świadczenia na rzecz pracownika.
3. Szczególnie rażące są przypadki dysproporcji pomiędzy wysokością kary umownej np. 100.000, 00 zł, a kwotą odszkodowania jaka ma przysługiwać pracownikowi np. 216,00 zł.
4. Przeciętny okres obowiązywania umowy wynosi od sześciu miesięcy do roku, rzadsze są natomiast przypadki przedłużenia tego okresu do dwóch a nawet trzech lat. Natomiast wydłużenie okresu obowiązywania zakazu do lat dziesięciu, można raczej uznać za nadużycie prawa.
5. Z analizy badanych spraw można wywnioskować, że w wielu przypadkach umowa o zakazie konkurencji jest narzucana pracownikowi pod groźbą utraty przez niego pracy.
6. Zakres terytorialny obowiązywania umowy dotyczy przeważnie Polski, a nawet lokalnego środowiska. Zdarzają się jednak przypadki, że zakaz konkurencji ma również obowiązywać poza granicami Polski. Działania takie w szczególnych przypadkach np. w odniesieniu do członków kadry zarządzającej, którzy mogą pełnić

funkcje kierownicze w różnych konkurujących ze sobą międzynarodowych przedsiębiorstwach, można uznać za uzasadnione.

Stosowanie jednak takich klauzul w odniesieniu do np. pracowników budowlanych, przeczy idei powołania art. 101 w kodeksie pracy. Ideą utworzenia tej instytucji było bowiem związanie zakazem konkurencji osób, które mają dostęp do informacji, mających szczególne znaczenie dla przedsiębiorcy.

7. Stosowanie klauzuli zakazu konkurencji do praktycznie wszystkich pracowników, bez względu na to jakie zajmują stanowisko i czy mają dostęp do informacji mających szczególne znaczenie dla przedsiębiorcy, należy uznać za swoistą deformację tej instytucji.

8. Częstą praktyką stosowaną przez pracodawców jest utożsamianie działań konkurencyjnych z działalnością określoną przedmiotem działalności wpisanym do Krajowego Rejestru Przedsiębiorców. Tymczasem z reguły dany przedsiębiorca nie podejmuje pełnego spektrum działań wskazanego dla swojej firmy w KRS. Mało tego, często ma wpisaną tam działalność, której nie jest w stanie prowadzić np. ze względu na brak zatrudnienia personelu z odpowiednimi uprawnieniami.

W tej sytuacji domaganie się od byłych pracowników przestrzegania zakazu konkurencji odnośnie całego katalogu wpisanego do KRS, w wielu przypadkach może prowadzić do bezzasadnego pozbawienia ich możliwości zarobkowania.

9. Celowe wydaje się wskazanie w umowie o zakazie działań konkurencyjnych, konkretnych rodzajów działalności (działań), jakie mogą być uznane za działania konkurencyjne. Z analizy spraw wynika bowiem, że w umowach bardzo często stosuje się bardzo ogólną definicję, co w przypadku ewentualnego sporu, stwarza znaczną dowolność interpretacyjną z pokrzywdzeniem jednej ze stron.

10. Wydaje się też nieprawidłowa praktyka wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi dopiero po zakończeniu okresu obowiązywania zakazu działań konkurencyjnych. Ideą tej instytucji było bowiem stworzenie pewnego, przynajmniej częściowego zabezpieczenia egzystencji pracownika, w zamian za ograniczenie jego możliwości zarobkowych.

11. Stwierdzono bardzo znaczne różnice pomiędzy wysokością odszkodowań. Z reguły utrzymują się one na minimalnym poziomie zagwarantowanym przez ustawodawcę przepisami kodeksu pracy, ale w przypadku kadry kierowniczej, nawet uwzględniając jako podstawę kwoty uzyskiwanego przez nich miesięcznego wynagrodzenia, odnotowano nieraz bardzo znaczne kwoty, które same sądy markowały, powołując się na treść art. 8 k.p. tj. zasady współzycia społecznego i społeczno gospodarcze przeznaczenie prawa.

12. Wprawdzie niezwykle wysokie kwoty odszkodowań dotyczą przede wszystkim kadry managerskiej, ale w niektórych przypadkach, zwłaszcza mając na uwadze wysokość kwot odszkodowania - istnieją podstawy aby uznać, że instytucja zakazu konkurencji, jest wykorzystana jako „swoista metoda pozyskiwania nadzwyczajnych dochodów”, a nie forma rekompensaty za utratę możliwości zarobkowania.

13. Można rozważyć, czy zasadna jest praktyka podpisywania umów o zakazie działań konkurencyjnych z pracownikami, którzy są zatrudnieni na okres próbny. Właśnie w takich sprawach, w przypadku braku kontynuacji umowy o pracę, pracodawcy stawiają największy opór w płaceniu odszkodowań, motywując to krótkim okresem zatrudnienia.

Z drugiej strony, powinni oni brać pod uwagę, że praktycznie nieraz po dwutygodniowym, miesięcznym okresie zatrudnienia, ograniczają możliwości zarobkowe byłych pracowników. Zwłaszcza, gdy na danym terenie nie ma zbyt wielu zakładów pracy.

14. Trudności powodów z wyborem właściwego rzeczowo sądu, w miejsce sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, sądu cywilnego, sprawiają, że procedura ulega zbędnemu wydłużeniu.

15. W wielu przypadkach, zasądzenie roszczeń wymagalnych na datę orzeczenia, odnosi tylko częściowy skutek, gdyż najczęściej pracodawcy zalegają z zapłatą kolejnych rat. W efekcie pracownik chcąc dochodzić kolejnych rat odszkodowania, musi ponownie występować na drogę sądową. W takiej sytuacji działania pracodawców można rozpatrywać jako swoistą „szykanę” wobec byłego pracownika. Ponadto wpływają one niepotrzebnie na zwiększenie obciążenia sądów.



Tabela 1:

**Wykaz spraw o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji prowadzonych w sądach rejonowych w latach 2003-2007**

Pozostało, wpłynęło z ubiegłego roku	Załatwiono w tym					Odroczono	Pozostało na następny okres
	Razem	Uwzględniono w całości	Oddalono	Umorzono w tym			
				Ogółem	Ugoda, mediacja sądowa		
<b>Rok 2007</b> – ogółem sprawy pracownicze	132 848	38 100	11 891	29 849	10 401	82 170	27 658
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)	130	55	17	37	27	194	45
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 9)	14	4	-	5	1	5	2
Z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (str. 11)	62	14	7	14	9	63	26
<b>Rok 2006</b> – ogółem sprawy pracownicze	196 884	53 226	15 083	31 925	12 276	93 459	45 356
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)	117	38	21	35	17	189	70
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 9)	19	6	1	7	2	21	5
Z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (str. 11)	65	13	12	12	7	97	32
<b>Rok 2005</b> – ogółem sprawy pracownicze	257 130	82 523	18 205	bd	17 621	110 877	46 500
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)	179	55	15	bd	17	169	57
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 9)	bd	bd	bd	bd	bd	bd	bd
Z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (str. 11)	49	6	11	bd	6	102	28
<b>Rok 2004</b> – ogółem sprawy pracownicze	277 841	89 030	17 835	bd	15 203	1390	77 884
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)	141	50	20	bd	20	-	82
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 9)							
Z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (str. 11)	53	26	3	-	5	-	74
<b>Rok 2003</b> – ogółem sprawy pracownicze	301 870	93 428	15 522	-	17 209	1260	105 822
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)	145	54	12	-	19	-	81
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 9)							
Z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (str. 11)	11	-	2	-	1	1	11

Tabela 2:

**Wykaz spraw o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz przewodach z tytułu umorzenia zakazu konkurencji prowadzonych w sądach okręgowych w latach 2007-2003**

Pozostało, wpłynęło z ubiegłego roku	Załatwiono w tym						Odroczono	Pozostało na następny okres
		Razem	Uwzględniono w całości	Oddalono	Umorzono w tym			
					Ogółem	Uгода, mediacja sądowa		
<b>Rok 2007</b> – ogółem sprawy pracownicze	I+II instancja	19 552	-	-	1086	309	6841	3850
	Ogółem I Instancja	3440	738	587	527	154	4366	1719
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)	I instancja	23	10	5	4	4	45	15
	II instancja	47	-	31	1	-	13	15
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 9)	I instancja							
	II instancja							
Z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (str. 11)	I instancja	17	3	3	2	2	30	9
	II instancja	11	-	5	-	-	5	3
<b>Rok 2006</b> – ogółem sprawy pracownicze	I+II instancja	30 255	2127	13 743	1701	492	8192	5436
	Ogółem I Instancja							
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)	I instancja	42	13	8	6	4	97	20
	II instancja							
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 9)	I instancja	40	2	25	5	2	10	12
	II instancja							
Z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (str. 11)	I instancja	20	2	2	5	1	46	8
	II instancja							
<b>Rok 2005</b> – ogółem sprawy pracownicze	I+II instancja							
	Ogółem I Instancja	36 443	5208	17 257	-	577	10 340	10 471
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)	I instancja	42	12	17	-	5	96	26
	II instancja							
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 9)	I instancja							
	II instancja							

Z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (str. 11)	I instancja	15	2	2	-	6	32	13
	II instancja							
<b>Rok 2004</b> – ogółem sprawy pracownicze		9988	1127	642	bd	422	bd	5706
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)		58	21	6	bd	10	bd	41
Postępowanie odwoławcze o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 9)		25	4	16	bd	1	bd	9
Z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (str. 11)		12	2	-	bd	2	bd	17
<b>Rok 2003</b> – ogółem sprawy pracownicze		5544	1133	679	bd	505	bd	3186
O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)		37	21	2	bd	3	bd	40
Postępowanie odwoławcze o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 9)		36	4	22	-	-	bd	6
Z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji (str. 11)		23	1	2	bd	2	bd	4

**Tabela 3: Ewidencja spraw z zakresu prawa pracy o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji w sądach okręgowych w latach 2005-2007**

Sąd Okręgowy	Pozostało z okresu poprzedniego			Wpłynęło			Załatwiono			Pozostało na następny okres		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
<b>Ogółem sprawy pracownicze</b>	41	55	70	27	132	105	42	117	130	26	70	45
Warszawa	20	10	16	9	30	23	15	24	22	14	16	17
Warszawa Praga			5	3	9	7	1	4	5	2	5	7
Białystok			2		4	2		2	2		2	
Bielsko-Biała		2	1	1		1		1	1	1	1	1
Bydgoszcz		2	1		4	4		5	5		1	
Częstochowa	1		1		4	2	1	3	2		1	1
Elbląg												
Gdańsk	1	2	3		6	10	1	5	5		3	8
Gliwice	2	1			1	1	1	2	1	1		
Gorzów Wielkopolski												
Jelenia Góra					2			2				
Kalisz		1			1	1		2	1			
Katowice	2	1	3		8	2	2	6	5		3	
Kielce			2	1		2				1		
Konin												
Koszalin			2			2						
Kraków	5	5	5	3	7	2	6	7	6	2	5	1
Krosno						1			1			
Legnica		1				2		1	2			
Lublin	1	4	4		1	2	1	4	3		1	
Łomża						1						1
Łódź	1	7	6	1	7	8	2	8	14		6	
Nowy Sącz			2		4	2		2			2	
Olsztyn	2				3	1	2	3	1			
Opole		2	1	2	2	3	2	3	4		1	
Ostrołęka												
Piotrków Trybunalski		2	4	1	3	2	1	1	5		4	1
Płock					2			2				
Poznań	3	2	6	2	13	9	3	9	15	2	6	
Przemyśl						2			2			
Radom					1			1				

Rzeszów	1				3	6	1	3	6			
Siedlce		2	1					1	1		1	
Sieradz												
Słupsk												
Suwałki	1						1					
Szczecin		6	4	1	2		1	4	1		4	3
Świdnica		2	3		4	5		3	5		3	3
Tarnobrzeg												
Tarnów					2			2				
Toruń					2	1		2	1			
Włocławek												
Wrocław	1	2		3	6		1	4		3	4	
Zamość												
Zielona Góra		1			1			1			1	

Tabela 4:

Wykaz spraw o odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji prowadzonych w sądach rejonowych i okręgach w latach 2005-2007 (okres rozpatrywania od dnia pierwszego wpływu do sądu)

O odszkodowanie należne pracownikowi za okres obowiązywania zakazu konkurencji (str. 4)	Liczba spraw rozpatrywanych od daty pierwszego wpływu do sądu							
	Ogółem	Powyżej 3 do 6 miesięcy	Powyżej 6 do 12 miesięcy	Powyżej 12 miesięcy do 2 lat	Powyżej 2 lat do 3 lat	Powyżej 3 lat do 5 lat	Powyżej 5 lat do 8 lat	Ponad 8 lat
<b>Rok 2007</b>								
Sąd Rejonowy	3	2	-	1	-	-	-	-
Sąd Okręgowy	13	2	2	4	1	2	2	-
<b>Rok 2006</b>								
Sąd Rejonowy	3	1	2	-	-	-	-	-
Sąd Okręgowy	15	2	3	2	4	3	1	-
<b>Rok 2005</b>								
Sąd Rejonowy	7	3	4	-	-	-	-	-
Sąd Okręgowy	-	-	-	-	-	-	-	-



**Tabela 5: Prawomocnie zasądzone odszkodowania i zadośćuczynienia w latach 2006-2007**

	Sąd Rejonowy		Sąd Okręgowy					
	Liczba spraw	Łączna wysokość zasądzonych odszkodowań	I instancja			II instancja		
			Liczba spraw, w których zasądzono odszkodowanie	Łączna wysokość odszkodowań	Wysokość zadośćuczynienia	Liczba spraw, w których zasądzono odszkodowanie	Łączna wysokość odszkodowań	Wysokość zadośćuczynienia
<b>Rok 2006</b>								
O odszkodowanie należne pracownikom za okres obowiązywania zakazu konkurencji	34	262 183 zł	8	123 155 zł	45 000 zł	4	4 867 442 zł	-
Odszkodowania należne pracodawcy z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji	7	80 444 zł	-	-	-	2	643 310 zł	-
<b>Rok 2007</b>								
O odszkodowanie należne pracownikom za okres obowiązywania zakazu konkurencji	29	544 796 zł	5	1 292 963 zł	132 000 zł	7	72 908 zł	-
Odszkodowania należne pracodawcy z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji	5	33 993 zł	7	371 140 zł	-	2	23 750 zł	9900 zł