

Nie każde przejście pracownika do firmy z tej samej branży to naruszenie zakazu konkurencji

Do tej pory w firmie nie stosowano umów o zakazie konkurencji. Jednak zastanawiamy się, czy ich nie wprowadzić. Czy tego typu umowy mogą obciążać wszystkich naszych pracowników bez względu na formę zatrudnienia? Co należy w nich zawrzeć, aby zapisy były wiążące przed sądem? Czy możemy dowolnie ustalić kary umowne za złamanie zakazu konkurencji?



Agata Majewska
radca prawny, Ślęzak,
Zapiór i Partnerzy

Bez wątpienia jedną z kluczowych kwestii dla każdego przedsiębiorcy dbającego o pozycję na rynku powinno być odpowiednie zabezpieczenie istotnych dla jego działalności informacji, w tym know-how, danych handlowych, finansowych i organizacyjnych. Najbardziej wrażliwy jest zaś czynnik ludzki – a więc obecni i byli członkowie zespołu. Ryzyko wykorzystania know-how u konkurenta w danej branży nasila trwające od kilku lat zjawisko rynku pracownika. Jest to widoczne zwłaszcza wśród specjalistów w określonej dziedzinie. Wysoka mobilność zawodowa powoduje, że ta sama osoba w ciągu kilku lat jest w stanie współpracować z kilkoma, a nawet kilkunastoma podmiotami. W tej sytuacji dla każdego pracodawcy kluczowe jest zabezpieczenie interesów firmy przez odpowiednie uregulowanie zasad działalności konkurencyjnej obecnych i byłych zatrudnionych. Dzięki temu, w razie wyrządzenia przez nich szkody, są w stanie skutecznie dochodzić od sprawcy rekompensaty. A to wymaga świadomego i dokładnego działania, w szczególności w przypadku pracowniczego zatrudnienia, z uwagi na dość restrykcyjne przepisy kodeksu pracy (dalej: k.p.). Przypomnijmy, zgodnie z obowiązującym od 26 kwietnia 2023 r. art. 26¹ k.p., dodanym nowelizacją z 9 marca 2023 r., pracodawca nie może zakazać pracownikowi jednoczesnej współpracy z innym podmiotem. Takie równoległe zatrudnienie nie może stanowić przyczyny:

- uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie bez wypowiedzenia przez pracodawcę,
- uzasadniającej przygotowanie do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia albo
- działania mającego skutek równoważny z rozwiązaniem umowy o pracę.

Wyjątkiem dla tych ograniczeń pracodawcy jest sytuacja, w której zawarł on z pracownikiem odrębną umowę o zakazie konkurencji.

W trakcie lub po ustaniu zatrudnienia

Ograniczenie działalności konkurencyjnej może dotyczyć zarówno pracowników, jak i osób współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym w relacji B2B. Kluczowe jest jednak dokładne dostosowanie formy i treści umowy o zakazie konkurencji do określonego stosunku prawnego oraz okoliczności faktycznych. Wynika to przede wszystkim z wielu przepisów ochronnych przewidzianych w kodeksie pracy, które nie mają zastosowania do niepracowniczych form zatrudnienia.

Jeśli chodzi o pracowników, to dla ważności zakazu konkurencji zarówno w czasie zatrudnienia, jak i po zakończeniu współpracy niezbędne jest zawarcie umowy na piśmie. Ograniczenie działania na rzecz konkurentów pracodawcy można wyprowadzić z kodeksowego obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy i zachowania w tajemnicy informacji, które mogłyby narazić pracodawcę na szkodę. Co ważne, tego typu umowa ma również istotny walor dowodowy, dzięki czemu pracodawca może wy-

kazywać okoliczności uzasadniające jego roszczenie – na wypadek sporu sądowego z powodu złamania zakazu.

Ponadto praktyka pokazuje, że zawarcie odrębnej umowy pomaga też wzmocnić świadomość pracownika i jasno określić, jakich form aktywności poza organizacją pracodawcy nie akceptuje. O ile jednak możliwe jest jej zawarcie z każdym obecnie zatrudnionym w organizacji pracownikiem, o tyle zgodnie z art. 101² par. 1 k.p. ograniczenie aktywności zawodowej po rozwiązaniu umowy o pracę możliwe jest wyłącznie wobec osoby, która miała dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby skutkować szkodą dla pracodawcy. Takie rozwiązanie ma na celu zapobiegnięcie nadmiernemu ograniczeniu aktywności na rynku pracy osób związanych w przeszłości z organizacją, jeśli obiektywnie nie są w stanie zaszkodzić jej pozycji wśród konkurentów. Należy podkreślić, że przepisy nie limitują wprost czasu trwania umowy o zakazie konkurencji z byłym pracownikiem, jednak powinien on być racjonalnie uzasadniony tym, jak długo informacje posiadane przez pracownika mogą mieć jeszcze wartość gospodarczą dla byłego pracodawcy.

Odpowiedzialność i jej ograniczenia

Kodeks pracy określa, że pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od niego jej wyrównania na zasadach określonych w przepisach o odpowiedzialności materialnej. Przypomnijmy, że zgodnie z nimi pracownik, który nie wykonał lub nienależycie wykonywał swoje obowiązki i skutkiem tego ze swojej winy wyrządził pracodawcy szkodę, odpowiada wobec niego za faktycznie poniesioną rzeczywistą stratę (a więc z wyłączeniem odpowiedzialności za utraczone korzyści – np. brak zysków z tytułu niezawartej umowy, brak wyłonienia w procedurze o udzielenie zamówienia, braku planowanego rozwoju marki itp.) i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynika szkoda. Górną granicą odpowiedzialności jest trzymiesięczne wynagrodzenie pracownika, które przysługiwało mu w dniu jej wyrządzenia. Wyjątkiem jest sytuacja, w której pracownik umyślnie spowodował stratę (a więc najczęstszy przypadek, jeśli chodzi o naruszenie zakazu konkurencji). Wówczas ma on obowiązek jej rekompensaty w całości – niezależnie od tego, czy i o ile jej wysokość przekroczyła kwotę jego wynagrodzenia.

Należy jednak pamiętać, że powyższe ograniczenia odpowiedzialności dotyczą tylko naruszenia zakazu konkurencji przez obecnych pracowników. Nie mają one zastosowania do szkody wyrządzonej zarówno przez byłego pracownika, jak i przez osobę aktualnie lub w przeszłości związaną z firmą umową cywilnoprawną. W tym zakresie zastosowanie znajdują ogólne zasady odpowiedzialności określone przepisami kodeksu cywilnego.

Wielu przedsiębiorców się zastanawia, czy sam fakt naruszenia przez pracownika umowy o zakazie konkurencji uprawnia ich do dochodzenia jakichkolwiek roszczeń, a w przypadku byłych pracowników również do za-

Sądy biorą pod uwagę obszar działania i krąg odbiorców

Zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem działalność konkurencyjna występuje zasadniczo, gdy podmioty zajmują się produkcją takich samych lub zbliżonych dóbr lub usług. Naruszeniem zakazu konkurencji jest więc sytuacja, kiedy pracownik nawiązuje współpracę z podmiotem z branży, który działa na tym samym obszarze, co były pracodawca, a zakresy działalności obu podmiotów choćby częściowo krzyżują się i są skierowane do tego samego kręgu odbiorców (zob. postanowienie SN z 21 marca 2018 r. sygn. akt II PK 139/17). Przykładem może być sprzedaż produktów tego samego asortymentu na obszarze województwa, w których oferuje je pracodawca.

Sądy stoją na stanowisku, że „Obowiązkiem wynikającym z umowy o zakazie konkurencji uchybia jedynie taka działalność pracownika, która jest przez niego rzeczywiście prowadzona, adresowana jest do tego samego kręgu odbiorców, choćby częściowo pokrywa się z działalnością pracodawcy i realnie zagraża jego interesom” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 19 grudnia 2019 r., sygn. akt III APA 11/19). Tym samym np. zatrudnienie w podmiocie należącej do tej samej branży, ale oferującym swoje towary lub usługi całkowicie odrębnej grupie klientów lub na innym obszarze terytorialnym, trudno będzie uznać za naruszenie zakazu. ©

przejęcia wypłaty odszkodowania za przestrzeganie ograniczeń wynikających z umowy. W tym miejscu należy rozróżnić dwie podstawowe kwestie – naruszenie zobowiązań wynikających z umowy o zakazie konkurencji oraz wyrządzenie pracodawcy szkody z tego tytułu. Już samo naruszenie postanowień umowy o konkurencji uprawnia pracodawcę do podjęcia odpowiednich kroków. W odniesieniu do pracownika może być to wypowiedzenie umowy o pracę lub jej rozwiązanie w trybie dyscyplinarnym (o ile pracodawca będzie w stanie wykazać, że naruszenie umowy stanowiło jednocześnie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, powodujące zagrożenie interesów pracodawcy). W odniesieniu do byłego pracownika naruszenie poszczególnych obowiązków skutkować może np. żądaniem zapłaty zastrzeżonej kary umownej czy też za przestaniem wypłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Podobnie w przypadku aktualnych i byłych współpracowników, w stosunku do których umowa o zakazie konkurencji może przewidywać dalej idące konsekwencje naruszenia – w szczególności w zakresie możliwości zastrzeżenia kar umownych.

Ważne Ograniczenie działalności konkurencyjnej może dotyczyć zarówno pracowników, jak i osób współpracujących na podstawie umów cywilnoprawnych, w tym w relacji B2B. Kluczowe jest jednak dokładne dostosowanie formy i treści umowy o zakazie konkurencji do określonego stosunku prawnego oraz okoliczności faktycznych.

Jak udowodnić szkodę i jej rozmiar
Jeśli w wyniku naruszenia zakazu konkurencji dojdzie już do powstania szkody, kluczowe jest wykazanie przez poszkodowanego pracodawcę łącznie:

- naruszenia zakazu poniesionej z tego tytułu rzeczywistej szkody (a w odniesieniu do współpracowników i byłych pracowników również utraczonych korzyści, jeśli sama umowa nie ogranicza odpowiedzialności w tym zakresie),
 - zawinienia po stronie zatrudnionego,
 - związku przyczynowego pomiędzy jego działaniem a zaistniałą szkodą (np. wykorzystania przez konkurenta naszych istotnych gospodarczo danych, zaledwie po kilku miesiącach od zatrudnienia byłego pracownika na stanowisku analogicznym jak zajmowane wcześniej w firmie).
- Wykazaniu tych okoliczności mogą służyć wszelkie dostępne dowody, np. opisy stanowisk, na których w przeszłości i obecnie zatrudniony jest pracownik, zakres działalności obydwu pracodawców, zeznania świadków, dokumenty wskazujące na to, że istotne informacje organizacji zostały w wyniku naruszenia zakazu wykorzystane przez konkurenta. Szkoda może

polegać np. na wykorzystaniu informacji o stosowanych w organizacji praktykach rynkowych, sposobach pozyskiwania klientów, systemach ofert i promocji, planach utrzymania dotychczasowych kontraktów, strategiach udzielania upustów, rabatów czy też bazy stałych klientów.

Potrzebna precyzja

Jak już wspomniano, podstawowym narzędziem zabezpieczającym jest odpowiednie skonstruowanie umowy o zakazie konkurencji. W szczególności chodzi o dokładne i precyzyjne określenie jej zakresu przedmiotowego i podmiotowego, tak by zminimalizować ryzyko interpretacji, która pozwałaby na uchylenie się od jej postanowień. Sprecyzowanie, jakie rodzaje aktywności i na rzecz jakich pomiotów uznajemy za działalność konkurencyjną, jest szczególnie istotne, biorąc pod uwagę wspomnianą już wyżej nowelizację kodeksu pracy. W tym kontekście należy mieć na uwadze, że postanowienia umowy o zakazie konkurencji – w razie niejasności – zawsze będą interpretowane na korzyść pracownika jako strony często słabszej, która nie miała decydującego wpływu na treść umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2019 r. sygn. akt II PK 26/28). Istotne jest także zdefiniowanie, czym może się przejawiać naruszenie zakazu konkurencji, bo nie każde przejście do innej firmy z tej samej branży będzie oznaczało jego naruszenie. [ramka]

Dodatkowym sposobem minimalizacji ryzyka jest zobowiązanie pracownika do okresowego informowania o niepodjęciu działalności konkurencyjnej, z zastrzeżeniem kary umownej w razie zaniechania z jego strony. Nieskuteczne natomiast będzie zobowiązanie do informowania o podjęciu jakiegokolwiek działalności lub zatrudnienia, w szczególności w podmiocie, który nie prowadzi działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy.

Konstruując umowę o zakazie konkurencji, trzeba jednak pamiętać o umiarze. Jeśli się okaże, że jej postanowienia całkowicie wyłączają pracownika z aktywności zawodowej w jego profesji na znacznym obszarze lub terenie całego kraju, pozbawiając go tym samym możliwości zarobkowania, lub zastrzegają istotnie wygórowaną karę umowną itp., to istnieje ryzyko, że finalnie taka umowa nie tylko nie zabezpieczy organizacji w zamierzonym zakresie, lecz także okaże się nieważna jako sprzeczna z zasadami współżycia społecznego lub kary umowne zostaną zmniejszone. ©

Podstawa prawna

- art. 26¹, art. 101² par. 1 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2023 r. poz. 1456)
- ustawa z 9 marca 2023 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. poz. 641)