

Uniwersytet Humanistycznospołeczny SWPS. Filia we Wrocławiu

MONIKA LEWANDOWICZ-MACHNIKOWSKA

mlewandowicz-machnikowska@swps.edu.pl
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5140-2921>

Zakaz konkurencji a obowiązek lojalności pracownika

Non-competition Clause and the Duty of Employee Loyalty

WPROWADZENIE

Zgodnie z art. 101¹ k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji)¹. Jednocześnie ustawodawca przewidział możliwość zawierania dwóch rodzajów umów o zakazie konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy. Z powyższego wynika, że ustawodawca rozróżnia i nadaje odrębne znaczenia określeniom „umowa o zakazie konkurencji” i „zakaz konkurencji”.

Umowa o zakazie konkurencji to dwustronna czynność prawna zawierająca wskazanie zobowiązań i praw obydwu stron stosunku pracy, tj. pracownika i pracodawcy. Natomiast określenie „zakaz konkurencji” oznacza powinność pracownika powstrzymania się od działalności na rzecz podmiotu konkurencyjnego, przy czym zakres tego zobowiązania należy określić w umowie. Umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy jest uważana za klasyczny przykład tzw. klauzuli autonomicznej, która modyfikuje treść stosunku pracy, wprowadzając do niego dodatkowy element².

W literaturze zarysowała się różnica poglądów co do tego, czy obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej względem pracodawcy w trakcie

¹ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 917).

² Zob. A. Tomanek, *Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 2013, z. 9, s. 37.

trwania stosunku pracy może powstać tylko poprzez zawarcie przez strony stosunku pracy odrębnej umowy o zakazie konkurencji czy też istnieje w każdym stosunku pracy, od początku stanowiąc konsekwencję pracowniczego obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, a zawierając umowę o zakazie konkurencji, strony wyłączają niejako zakaz konkurencji z ogólnego obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i uszczegóławiają oraz modyfikują jego zakres³. W praktyce powstaje w związku z powyższym pytanie, czy jeśli pracownik nie ma zawartej umowy o zakazie konkurencji, to z samego faktu bycia pracownikiem określonego pracodawcy powinien powstrzymać się od działalności konkurencyjnej względem niego w związku z tym, że na podstawie art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy. A zatem czy powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej wynika z obowiązywania w stosunku pracy szczególnego obowiązku lojalności? Niniejsze opracowanie jest poświęcone odpowiedzi na to pytanie oraz ustaleniu, czy podjęcie przez pracownika, który nie ma zawartej umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, działalności konkurencyjnej daje pracodawcy możliwość rozwiązania z nim stosunku pracy.

PROBLEM LOJALNOŚCI W STOSUNKU PRACY

W kodeksie pracy nie używa się wprost określeń „lojalność” czy „obowiązek lojalności”. Jednak trudno nie zgodzić się z tym, że lojalność jako pewna wartość dotyczy również relacji, jaka powstaje między stronami stosunku pracy. Jednym z powodów takiego stanowiska jest to, że osoby, które razem pracują, oraz pracodawca tworzą szczególną organizację społeczną (wspólnotę), w przepisach określaną niekiedy mianem „zakładu pracy”. Członkowie tej organizacji budują w oparciu o tę wspólnotę swoją tożsamość, której wyrazem jest niekiedy używanie określenia „MY” przez osoby pracujące wspólnie w określonym miejscu⁴.

P. Sztompka wskazuje, że w ujęciu socjologicznym w zakładzie pracy, stanowiącym wspólnotę pracowników i pracodawcy, realizują się stosunki społeczne uregulowane przez prawo, ale również powstaje tam szczególna więź moralna. W ramach tej więzi moralnej wyróżnia się trzy podstawowe powinności moralne:

[...] zaufanie – oczekiwanie godnego postępowania innych wobec nas, lojalność – powinność nienaruszania zaufania, jakim jesteśmy obdarzani przez innych i wywiązywania się z podjętych zobowiązań, solidarność – troska o interes innych i gotowość podjęcia działania na ich rzecz, nawet gdy narusza to nasze własne interesy⁵.

³ Zob. M. Skąpski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, s. 726.

⁴ P. Sztompka, *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Warszawa 2002, s. 188 i n.

⁵ *Ibidem*, s. 187.

Ten sam autor wskazuje, że w prawidłowo funkcjonującej organizacji powyższe więzi ciągle się wzmacniają. Niekiedy jednak dochodzi do patologii, której wyrazem są podejrzliwość i nieufność, przypisywanie sobie nawzajem złych intencji, wykorzystanie zaufania i egoizm.

Moim zdaniem kodeks pracy odwołuje się do wspomnianej więzi moralnej, powstałej w ramach wspólnoty zakładu pracy, m.in. gdy stanowi w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., że pracownik jest obowiązany w szczególności: dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Należy podkreślić, że powyższy przepis jest jedynie przykładem odwołania do zobowiązań moralnych istniejących w zakładzie pracy, ponieważ nie należy powinności moralnych wiązać jedynie z pracownikiem jako stroną stosunku pracy. Również pracodawca jest obowiązany do lojalności wobec swoich pracowników, a jej wyrazem w podstawowym zakresie jest np. przestrzeganie przepisów prawa pracy.

Na temat art. 100 § 2 pkt 4 k.p. wypowiedało się wielu przedstawicieli doktryny, był on również przedmiotem wykładni w szczególności w orzeczeniach Sądu Najwyższego⁶. W kontekście prowadzonych rozważań za trafne uznaję te poglądy, które z jednej strony rozdzielają pojęcie pracodawcy i zakładu pracy, przyjmując, że zakład pracy w rozumieniu przepisów art. 100 § 2 pkt 4 k.p. to nie tylko zespół składników majątkowych; jednocześnie opowiadam się za ujęciem funkcjonalnym tego terminu, prezentowanym w literaturze przez T. Kuczyńskiego i M. Skąpskiego⁷. Ponadto traktuję powinności wymienione w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jako odrębne od pozostałych wymienionych w tym przepisie, choć wzajemnie powiązanych. Uważam też, że w obowiązku dbania o dobro zakładu pracy mieszczą się wszystkie trzy wskazane powyżej elementy więzi moralnej (zaufanie, lojalność, solidarność).

W ramach obowiązku dbania o dobro zakładu pracy pracownik z jednej strony powinien powstrzymać się od działań, które wyrządzają szkodę wspólnocie, z drugiej zaś jest zobowiązany podejmować działania, które mogą przysporzyć jej korzyści. Przy czym należy zaznaczyć, że w kontekście dbałości o dobro zakładu pracy istotne jest zachowanie pracownika nie tylko, kiedy jest w pracy, ale niekiedy również poza umówionymi godzinami pracy. W ramach tego obowiązku pracownik zobowiązany jest niekiedy świadczyć więcej pracy, niż wynika to z jego zobowiązania (np. praca w godzinach nadliczbowych), a nawet postępować wbrew swoim interesom (np. realizacja wyjazdu służbowego, który zajmuje pracownikowi cały dzień i utrudnia realizację zobowiązań rodzinnych). Wydaje

⁶ Zob. M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2; T. Kuczyński, *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.

⁷ *Ibidem*.

się zatem, że także na ograniczenie podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia, nie tylko zresztą konkurencyjnego, można patrzeć w kontekście obowiązku dbania o dobro pracodawcy.

Trzeba przy tym mieć na uwadze, że pracownik, który działa jako członek wspólnoty zakładu pracy i jako strona stosunku pracy, występuje w różnych rolach, które niekiedy pozostają ze sobą w konflikcie, np. zgłaszając nieprawidłowości związane z zatrudnieniem do PIP, jest lojalny wobec wspólnoty zakładu pracy, przyczynia się bowiem do zapewnienia ochrony praw wszystkich pracowników zatrudnionych w danym miejscu i działa w imię wspólnego dobra. Pracodawca będzie zwykle oceniał takie zachowanie pracownika jako nielojalne względem siebie, jako strony stosunku pracy, ponieważ wynikiem postępowania inspektora pracy może być np. grzywna nałożona na konkretne osoby kierujące zakładem.

LOJALNOŚĆ W RELACJI PRACOWNIK – PRACODAWCA

Pracownik i pracodawca zobowiązani są względem siebie do lojalności. Oznacza to, że pracodawca ma prawo oczekiwać, że pracownik będzie się wobec niego zachowywał w sposób uczciwy. W związku z powyższym pracownik może pracować w innych podmiotach tylko wtedy, gdy da się to pogodzić z interesem pracodawcy⁸. Podjęcie działalności konkurencyjnej jest naruszeniem lojalności, o ile pracownik nie kontaktował się w tej sprawie z pracodawcą i nie dał mu możliwości podjęcia w tej kwestii stosownych kroków prawnych. Według przeważającego w literaturze poglądu prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej w trakcie trwania stosunku pracy wobec swojego pracodawcy jest zawsze naruszeniem pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy⁹. Nie należy jednak, moim zdaniem, utożsamiać obowiązku zachowania lojalności, jaki wynika z obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, z zakazem konkurencji. Warto przede wszystkim zwrócić uwagę na to, że umowy o zakazie konkurencji stanowią ograniczenie konstytucyjnej wolności pracy. Zasadą jest, że pracownik jako człowiek ma prawo dysponować swoją zdolnością do pracy i wykorzystywać możliwości zarobkowania wynikające z posiadanych zdolności, wiedzy, umiejętności. Wolność pracy gwarantuje pracownikom Konstytucja RP w art. 65 oraz kodeks pracy w art. 11. Ograniczenia tej wolności nie powinny być wyprowadzane niejako przy okazji z innych obowiązków, lecz muszą mieć wyraźną podstawę w ustawie lub umowie.

W moim przekonaniu pracownik, który nie ma umowy o zakazie konkurencji, powinien powstrzymać się od działalności konkurencyjnej do czasu, kiedy nie wykona szczególnego aktu staranności. Powinien go uczynić nie dlatego, że jest

⁸ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013, s. 200 i n.

⁹ M. Skąpski, [w:] *Kodeks pracy...*, s. 726; M. Latos-Miłkowska, *op. cit.*, s. 200.

zobowiązany do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, lecz dlatego, że oczekuje się od niego określonego uczciwego zachowania. Od pracownika, który chce podjąć dodatkową działalność zawodową, mającą charakter konkurencyjny, a nie ma zawartej stosownej umowy, o co notabene powinien zadbać pracodawca, jako podmiot profesjonalny, w ramach obowiązku lojalności, oczekujemy, że przed jej rozpoczęciem poinformuje o tym swojego pracodawcę, a zatem da mu szansę oceny tej sytuacji i stosownej reakcji. Jeśli pracodawca dojdzie do wniosku, że chce, aby pracownik powstrzymał się od działalności konkurencyjnej, powinien przedstawić mu w takiej sytuacji propozycję zawarcia umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Umowa taka jest niezbędna, aby pracownik wiedział, w jakim zakresie nie wolno mu prowadzić działalności konkurencyjnej. Zakres ograniczenia pracownika w sferze wolności pracy musi być bowiem wyraźnie określony. Jeśli pracownik nie będzie chciał podpisać umowy, o ile będzie ona zgodna z prawem, pracodawca – realizując swoją wolność doboru pracowników do pracy – ma prawo zwolnienia pracownika, który odmawia zawarcia umowy o zakazie konkurencji za wypowiedzeniem. Sąd Najwyższy wielokrotnie potwierdził w swoim orzecznictwie, że odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem¹⁰. Będzie o tym szerzej mowa w dalszej części opracowania. Ponadto w orzecznictwie słusznie przyjęto, że prowadzenie działalności konkurencyjnej po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji oraz pomimo sprzeciwu pracodawcy jest świadomym naruszeniem przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)¹¹.

W mojej ocenie zakaz konkurencji nie jest doprecyzowaniem obowiązku lojalności, o którym mowa w art. 100 pkt 4 k.p., ale jest to odrębny obowiązek, który został w kodeksie uregulowany wprost i który powstaje, kiedy dochodzi do zawarcia pomiędzy pracodawcą i pracownikiem umowy o zakazie konkurencji. Zakaz konkurencji jest zawierany w celu ochrony interesów materialnych pracodawcy, jako strony stosunku pracy, i pośrednio sprzyja dobru zakładu pracy jako wspólnoty. Zakaz konkurencji nie jest doprecyzowaniem obowiązku lojalności, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., ponieważ przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. kreuje obowiązek lojalności *sensu stricto*, który realizuje się na innej płaszczyźnie w ramach relacji pracownik – pracodawca.

Prawdą jest, że działalność konkurencyjna jest zawsze działalnością godzącą w interes pracodawcy. Trzeba podkreślić, że pracownik korzysta z konstytucyjnej wolności pracy, a ograniczenia tej wolności są możliwe tylko wówczas,

¹⁰ Wyrok SN z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, M.P.Pr. 2013, nr 6, poz. 310–313.

¹¹ Wyrok SN z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337.

gdy tak stanowi Konstytucja, ustawa lub umowa¹². Ustawodawca mówi więc, że można zawrzeć umowę o zakazie konkurencji w trakcie i po ustaniu stosunku pracy. Pracodawca zawiera z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji, aby wykreować nieistniejący dotychczas obowiązek pracowniczy powstrzymania się od działalności konkurencyjnej i dopiero w następstwie niewykonania tej umowy może wyciągnąć wobec pracownika konsekwencje związane z niewykonaniem tego obowiązku. Umowa ma w tym przypadku dla powstania obowiązku charakter konstytutywny, a więc bez niej pracownik nie ma takiego obowiązku. Poprzez zawarcie umowy tworzy się, a nie jedynie potwierdza, nową powinność prawną, polegającą na powstrzymaniu się od działalności konkurencyjnej. W razie jej złamania powstają konkretne konsekwencje, w postaci np. odpowiedzialności odszkodowawczej czy takich sankcji, jak rozwiązanie stosunku pracy¹³.

PODJĘCIE DZIAŁALNOŚCI KONKURENCYJNEJ A ROZWIĄZANIE STOSUNKU PRACY

Problem podjęcia działalności konkurencyjnej przez pracownika jest rozpatrywany bardzo często w kontekście rozwiązania stosunku pracy. Powstaje bowiem w praktyce problem, czy w ogóle, a jeśli tak, to kiedy, podjęcie działalności konkurencyjnej przez pracownika może być podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę albo jej rozwiązania bez wypowiedzenia.

Oczywiście nie budzi wątpliwości, że jeśli pracownik ma zawartą umowę o zakazie konkurencji, to naruszenie zakazu jest podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownik, który ma wątpliwość co do tego, czy określona działalność lub podmiot, na rzecz którego zamierza świadczyć pracę, ma charakter konkurencyjny wobec pracodawcy, może zapytać o to pracodawcę, który w ramach współdziałania przy wykonywaniu zobowiązania (art. 354 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) powinien starać się wspólnie z pracownikiem wyjaśnić tę kwestię.

Dużo bardziej skomplikowana sytuacja powstaje, jeśli pracownik chce podjąć działalność konkurencyjną, a nie ma zawartej umowy o zakazie konkurencji. Jak wspomniałam wcześniej, w moim przekonaniu pracownik w ramach obowiązku lojalności powinien poinformować o swoim zamiarze pracodawcę. Pracodawca będzie mógł wówczas zdecydować, czy jest to dla niego kwestia istotna. Jeśli tak, powinien zaproponować pracownikowi zawarcie umowy o zakazie konkurencji. Jeśli natomiast pracodawca nie podejmie z pracownikiem rozmów

¹² A. Śledzińska-Simon, *Wolność pracy*, [w:] *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i prawa jednostki w polskim porządku prawnym*, red. M. Jabłoński, Wrocław 2014, s. 584.

¹³ Por. M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Kraków 2004, s. 108 i n.; J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 124.

na temat zawarcia takiej umowy, pracownik może uznać, że pracodawca godzi się na podjęcie przez niego działalności konkurencyjnej. Wówczas pracodawca nie będzie mógł się powołać w przyszłości na fakt podjęcia działalności konkurencyjnej przez pracownika i wskazać tego zachowania wprost jako przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy. Jest to, moim zdaniem, sytuacja szczególna, biorąc pod uwagę kolejność występujących w tym przypadku działań pracownika, któremu nie można nic zarzucić, zwłaszcza braku staranności. Trudno bowiem uznać obiektywnie w takiej sytuacji podjęcie działalności konkurencyjnej przez pracownika za przyczynę uzasadniającą pozbawienie go pracy. Oczywiście nie dotyczy to sytuacji, w której pracownik przy okazji podjęcia działalności konkurencyjnej naruszy inne obowiązki (np. ujawni tajemnicę pracodawcy).

Co do zasady, jeśli pracownik odmówi podpisania umowy o zakazie konkurencji, pracodawca będzie mógł wskazać ten fakt jako przyczynę utraty zaufania do pracownika i rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. W ten sposób będzie korzystał z przysługującej mu wolności pracy w postaci możliwości doboru pracowników do pracy. Wyjątkiem od tej sytuacji jest przypadek, gdy pracownik odmawia podpisania umowy o zakazie konkurencji z powodu jej niezgodności z prawem. Jeśli chodzi o umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy, to istnieje niewiele sytuacji spełniających warunek niezgodności z prawem, ponieważ tego rodzaju umowy mogą być zawierane z wszystkimi pracownikami i nie muszą spełniać szczególnych warunków. W praktyce warunek ten zostanie spełniony, gdy pracodawca, określając zakres zakazu konkurencji, obejmie nim przypadki, w których obiektywnie nie będziemy mieli do czynienia z działalnością konkurencyjną. Trzeba podkreślić, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy ma właśnie tę wartość, że określa, jakiej aktywności zawodowej nie wolno pracownikowi prowadzić, a więc – patrząc z drugiej strony – w jakim zakresie pracownik może korzystać ze swojego potencjału, co jest szczególnie ważne w kontekście zasady wolności pracy. Objęcie zakazem konkurencji działalności, która nie jest konkurencyjna, jest przekroczeniem granic, jakimi ustawodawca obwarował dopuszczalność ograniczania wolności pracy pracownika.

Rozpatrując, czy w konkretnym przypadku podjęcia przez pracownika działalności konkurencyjnej pracodawca może uznać to za przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, należy pamiętać, że wypowiedzenie jest normalnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy, a jego przyczyna ma być uzasadniona, a więc ma stanowić obiektywną przesłankę rozwiązania umowy. Warto wspomnieć, że Sąd Najwyższy uznał, że:

Naruszenie przez pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 1 k.p.) przez podjęcie działalności konkurencyjnej stanowi wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.). Jeżeli takiej umowy nie zawarto, to w aspekcie naruszenia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2

pkt 4 k.p.), jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyraża (może wyrażać) szkodę¹⁴.

Możliwość rozwiązania umowy o pracę nie powstaje zatem automatycznie, lecz jest wynikiem analizy okoliczności konkretnego przypadku¹⁵.

Jeśli natomiast chodzi o rozwiązanie bez wypowiedzenia (w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) umowy o pracę w wyniku podjęcia działalności konkurencyjnej przez pracownika, który nie miał zawartej umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania umowy o pracę, to w doktrynie prezentowane są trzy stanowiska. Według pierwszego z nich podjęcie działalności konkurencyjnej (nawet bez umowy) zawsze stanowi naruszenie interesów ekonomicznych pracodawcy i jako takie jest świadomym naruszeniem art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Według drugiego stanowiska, jeśli nie można wywodzić obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej z obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, to w związku z tym nie można w sytuacji, gdy pracownik podjął działalność konkurencyjną, ale nie ma umowy o zakazie konkurencji, rozwiązać umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Według ostatniego poglądu podjęcie działalności konkurencyjnej jedynie może wyjątkowo uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Dotyczy to sytuacji, gdy w wyniku podjęcia działalności konkurencyjnej dochodzi jednocześnie do niewywiązywania się z innego obowiązku pracowniczego. Wówczas to właśnie ciężkie i zawinione naruszenie tego obowiązku, o ile można go uznać za podstawowy, a nie samo podjęcie działalności konkurencyjnej jest podstawą zwolnienia dyscyplinarnego. Jest to konsekwencja faktu, że obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej konkretyzuje się w wyniku zawarcia umowy w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Skoro nie można wywodzić obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej z obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, to nie można dopatrywać się w działalności konkurencyjnej ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązku dbania o dobro zakładu pracy.

Rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. nie powinno zatem następować z powodu podjęcia działalności konkurencyjnej, jeśli nie ma umowy o zakazie konkurencji. Jako przyczynę rozwiązania można podać wtedy np. ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa poprzez podjęcie działalności konkurencyjnej, ale tylko jeśli uda się wykazać, że w ten sposób doszło do złamania obowiązku zachowania tajemnicy pracodawcy lub przedsiębiorstwa. Słusznie wskazuje Sąd Najwyższy, że naruszenie nieskonkretyzowanej zasady lojalności pracowniczej

¹⁴ Wyrok SN z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219.

¹⁵ Zob. P. Prusinowski, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014, s. 159.

ani spowodowana tym utrata zaufania do pracownika, który podjął działalność konkurencyjną, na ogół nie usprawiedliwia natychmiastowego pozbycia się pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.¹⁶

UWAGI KOŃCOWE

Obowiązek lojalności realizuje się w dwóch różnych relacjach: we wspólnocie zakładu pracy oraz w indywidualnej relacji pracownik – pracodawca. Powinność powstrzymania się od działalności konkurencyjnej przez pracownika, który nie ma zawartej umowy o zakazie konkurencji, nie może wynikać z ogólnego obowiązku lojalności wpisanego w relacje pomiędzy stronami stosunku pracy. Do jego powstania potrzebna jest umowa, która określi zakres tego obowiązku. Działalność konkurencyjna pracownika jest jednak oceniana negatywnie zarówno w przypadku, gdy pracownik ma, jak i gdy pracownik nie ma umowy o zakazie konkurencji, z tym zastrzeżeniem, że pracownik, który jest lojalny i nie ma zawartej umowy o zakazie konkurencji, w trakcie trwania stosunku pracy powinien uprzedzić o zamiarze podjęcia takiej działalności pracodawcę, aby ten mógł podjąć ewentualnie kroki w celu ochrony swoich interesów (np. odsunąć pracownika od informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę lub podjąć kroki w celu zawarcia chroniącej jego interesy umowy). Tylko w razie zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca może powołać się na obowiązek powstrzymania się przez pracownika od działalności konkurencyjnej i wyciągać z tego powodu wobec niego konsekwencje (np. zwolnić w trybie art. 52 k.p.). Każdy przypadek należy jednak oceniać indywidualnie, ponieważ w wyniku podjęcia działalności konkurencyjnej może jednocześnie dojść do złamania innego obowiązku pracowniczego w sposób, który można zakwalifikować jako zawinione i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

BIBLIOGRAFIA

- Kuczyński T., *O właściwościach pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Kraków 2004.
- Prusinowski P., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2014.
- Skąpski M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016.
- Skąpski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2.
- Stencel J., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001.
- Sztompka P., *Socjologia. Analiza społeczeństwa*, Warszawa 2002.

¹⁶ Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881.

Śledzińska-Simon A., *Wolność pracy*, [w:] *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostki w polskim porządku prawnym*, red. M. Jabłoński, Wrocław 2014.

Tomanek A., *Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy*, „Państwo i Prawo” 2013, z. 9.

Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 917).

Wyrok SN z dnia 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, nr 21, poz. 337.

Wyrok SN z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219.

Wyrok SN z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 165/12, M.P.Pr. 2013, nr 6, poz. 310–313.

Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881.

SUMMARY

The paper answers the question whether the obligation to refrain from competitive activity arises as a result of a non-competition agreement in the course of the employment relationship, or whether it also, to some extent, stems from the special duty of loyalty being in force in the employment relationship. In addition, it evaluates the possibility of the employer terminating the employment relationship with an employee who, while not having a non-competition agreement during the employment relationship, undertook such activity.

The duty of loyalty is realized in two different relations. Firstly, it is realized in the workplace community and secondly, individually in the employee – employer relationship. The obligation to refrain from competitive activity by an employee who has not signed non-competition agreements cannot be inferred from the general duty of loyalty inherent in the relationship between the parties to the employment relationship. An agreement which will determine its extent is required in order to form such an obligation. Only if a non-competition agreement is concluded, the employer may rely on the employee's obligation to refrain from competitive activity and draw the consequences in the form of dismissal under the procedure of Article 52 of the Labour Code. Each case, however, should be assessed individually because starting a competitive activity may also lead to the breaking of another employee obligation in a manner that can be classified as culpable and a serious violation of basic employee duties.

Keywords: non-competition during the employment relationship; duty of loyalty; freedom of work

STRESZCZENIE

Tekst jest poświęcony odpowiedzi na pytanie, czy obowiązek powstrzymania się od działalności konkurencyjnej powstaje w wyniku zawarcia umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy czy w pewnym zakresie również z obowiązywania w stosunku pracy szczególnego obowiązku lojalności, a także ocenie możliwości rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z pracownikiem, który nie mając umowy o zakazie konkurencji, w trakcie trwania stosunku pracy podjął taką działalność.

Obowiązek lojalności realizuje się w dwóch różnych relacjach: we wspólnocie zakładu pracy oraz indywidualnie w relacji pracownik – pracodawca. Powinność powstrzymania się od działalności konkurencyjnej przez pracownika, który nie ma zawartej umowy o zakazie konkurencji, nie może wynikać z ogólnego obowiązku lojalności wpisanego w relacje pomiędzy stronami stosunku pracy, ponieważ do jego powstania potrzebna jest umowa, która określa zakres tego obowiązku. Tylko w razie zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca może powołać się na obowiązek powstrzymania się przez pracownika od działalności konkurencyjnej i wyciągać z tego powodu wobec pracownika konsekwencje w postaci zwolnienia go w trybie art. 52 k.p. Każdy przypadek należy jednak oceniać indywidualnie, ponieważ w wyniku podjęcia działalności

konkurencyjnej może jednocześnie dojść do złamania innego obowiązku pracowniczego w sposób, który można zakwalifikować jako zawinione i ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Słowa kluczowe: zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy; obowiązek lojalności; wolność pracy

