

Rödl & Partner

Echo



Data: 15.07.2021

Dotyczy: [Rzeczpospolita](#)

ZAKAZ KONKURENCJI Z KLAUZULĄ POUFNOŚCI PO ROZWIĄZANIU STOSUNKU PRACY

W umowie o zakazie konkurencji dopuszczalne jest zawarcie dodatkowej umowy dotyczącej klauzuli poufności. Na jej podstawie pracodawca może się domagać od byłego pracownika zapłaty kary umownej, niezależnie od kary wynikającej z zakazu konkurencji.

Tak uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 14 marca 2019 r. (II PK 311/17).

Spółka z o.o. domagała się zasądzenia od pozwanego – byłego pracownika kwoty 60 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji (30 000 zł) i naruszenie zobowiązania do zachowania w poufności informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (30 000 zł). Wyrokiem z 8 listopada 2016 r. sąd I instancji częściowo uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanego na rzecz spółki łącznie kwotę 53 760 zł wraz z odsetkami ustawowymi. Pozwany zaskarżył ten wyrok apelacją. Wyrokiem z 30 maja 2017 r. sąd II instancji oddalił apelację. Ustalił, że pozwany był zatrudniony w spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2013 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku koordynatora ds. ochrony. Z uwagi na zajmowane stanowisko pracy miał pełny dostęp do treści umów handlowych zawieranych z klientami spółki. Posiadał pełną wiedzę dotyczącą m.in. stawek agentów ochrony, kosztów ich zatrudnienia, a także marży. Pozwanego i powódkę łączyła także umowa o zakazie konkurencji i zachowaniu tajemnicy przedsiębiorstwa. Zgodnie z nią były pracownik zobowiązał się zapłacić spółce 30 000 zł tytułem kary umownej za każdy przypadek naruszenia zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy i 30 000 zł za każdy przypadek naruszenia tajemnicy przedsiębiorstwa po ustaniu stosunku pracy.

W toku sprawy ujawniono, że pozwany był współnikiem spółki cywilnej, w ramach której prowadził od 3 listopada 2010 r. działalność gospodarczą. Działalność spółki obejmowała usługi ochroniarskie. Przy podpisywaniu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ze spółką – powódką nie poinformował, że prowadzi działalność gospodarczą i że jest współnikiem konkurencyjnej spółki.

Oświadczeniem z 22 lipca 2013 r. powódka rozwiązała z pozwanym umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, który upłynął 10 sierpnia 2013 r. W ciągu kilku miesięcy od zakończenia współpracy z pozwanym pojawiły się informacje, że jest on widywany na obiektach ochraniających przez powodową spółkę. Pozwany składał oferty ochrony tych obiektów, a ponadto usiłował werbować agentów ochrony powodowej spółki. Spółka cywilna przejęła agentów ochrony zatrudnionych wcześniej przez powodową spółkę, a także obiekty chronione wcześniej przez powodową spółkę.

Powyższy wyrok sądu II instancji pozwany zaskarżył skargą kasacyjną. Podniósł w niej, że zamieszczenie klauzuli poufności w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy było sprzeczne z przepisami kodeksu pracy. W konsekwencji wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez ograniczenie obowiązku zapłaty odszkodowania na rzecz powoda wyłącznie do

kwoty kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji. W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona powodowa wniosła o oddalenie tej skargi.

W komentowanym wyroku mamy do czynienia z dwiema odrębnymi instytucjami w prawie pracy, tj. zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz klauzulą poufności. Przedmiotem kontrowersji w niniejszej sprawie była kwestia dopuszczalności połączenia tych dwóch instytucji w jednej umowie i zastrzeżenia dwóch odrębnych kar umownych na wypadek naruszenia przez pracownika któregoś ze zobowiązań. Sąd Najwyższy orzekł, że klauzula poufności może stanowić element umowy o pracę, może być zawarta odrębna umowa w tym przedmiocie lub też klauzula poufności może stanowić element innej umowy, np. umowy o zakazie konkurencji. Stanowisko SN znajduje odzwierciedlenie wprost w art. 1014 k.p., z których wynika, że umowny zakaz konkurencji uregulowany w k.p. nie wyłącza zakazu konkurencji wynikającego z odrębnych regulacji prawnych. Takimi odrębnymi regulacjami odnoszącymi się do klauzuli poufności są: art. 100 § 2 pkt 5 k.p. (stanowiący o podstawowych obowiązkach pracownika) oraz art. 11 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Oprócz tego pracodawca i pracownik mogą zawrzeć odrębną umowę w tym zakresie, modyfikując ustawowe uregulowania – np. mogą ustalić odpłatność za zakaz ujawniania tajemnicy przedsiębiorstwa, zastrzec karę umowną czy ustalić termin, na jaki ustanawiają zakaz ujawniania informacji poufnych po ustaniu stosunku pracy. W praktyce, jeśli mamy umownie uregulowany zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz klauzulę poufności – czyli tak jak w komentowanym wyroku – możemy mieć do czynienia z różnymi (czasami krzyżującymi się) zakresami odpowiedzialności pracownika:

- pracodawca może pociągnąć byłego pracownika do odpowiedzialności wyłącznie za naruszenie klauzuli poufności (np. były pracownik dopuścił się rozpowszechnienia tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy, zagrażając tym działaniem jego interesom, ale nie będzie przy tym prowadził konkurencyjnej działalności gospodarczej na własny rachunek, współuczestniczył w prowadzeniu takiej działalności ani też podejmował zatrudnienia w podmiocie prowadzącym działalność konkurencyjną),
- możliwe będą sytuacje, w których były pracownik – mimo zawarcia klauzuli konkurencyjnej
- prowadzi działalność konkurencyjną wobec byłego pracodawcy, wykorzystując w tym celu jego poufne informacje, stanowiące jednocześnie tajemnicę przedsiębiorstwa (np. oferując konkurencyjne towary klientom byłego pracodawcy),
- naruszeniem zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie naruszającym jednak klauzuli poufności, będzie taka sytuacja, w której były pracownik – mimo zawarcia stosownej umowy o zakazie konkurencji – będzie uczestniczył w działalności podmiotu konkurencyjnego, przy czym jego działanie nie będzie polegało na wykorzystywaniu tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy. W omawianym stanie faktycznym pozwany wykorzystywał tajemnicę przedsiębiorstwa powódki podczas i w związku z prowadzoną działalnością konkurencyjną. Oznaczało to, że ponosi odpowiedzialność z dwóch tytułów – tj. za naruszenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz za naruszenie klauzuli poufności.

Izabela Prokop, radca prawny [w warszawskim biurze Rödl & Partner](#)