

# Kadry i płace

## ZAKAZ KONKURENCJI

Uzasadniona  
dyscyplinarka

Prawnicy kancelarii KBZ Żuradzka & Wspólnicy analizują, jakie przyczyny mogą stanowić uzasadnioną podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

# Brak lojalności to pewna droga do szybkiego rozstania

Podjęcie przez pracownika działań konkurencyjnych wobec pracodawcy może stanowić podstawę do dyscyplinarki, pomimo braku zawartej umowy o zakazie konkurencji. Szczególnie, gdy wcześniej odmówił zawarcia takiej umowy.



**Aneta Pająk**  
radca prawny  
KBZ Żuradzka & Wspólnicy



**Aleksander Stuglik**  
prawnik, wspólnik zarządzający  
KBZ Żuradzka & Wspólnicy

Działalność konkurencyjna pracownika może uzasadniać rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nawet wtedy, gdy pracodawca nie zawarł z nim umowy o zakazie konkurencji. Jest to możliwe, gdy poczynania zatrudnionego stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

### Dbałość o interesy pracodawcy...

Sąd Najwyższy w jednym z najnowszych orzeczeń, tj. w **postanowieniu z 19 stycznia 2021 r. (I PSK 15/21)** wskazał, że obowiązek powstrzymania się przez pracownika od działalności konkurencyjnej mieści się rodzajowo w obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Obowiązek ten należy do kategorii podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z wykładnią a contrario **wyroku Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 r. (I PKN 265/98, OSNP 1999, Nr 18, poz. 574)**, Sąd Najwyższy do-

puszcza możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, nawet jeżeli nie zawarł on umowy o zakazie konkurencji. Warunkiem stawianym przez SN jest konieczność wykazania, iż pracownik nie wywiązywał się z tego powodu ze swoich obowiązków pracowniczych, a kwestia jego dodatkowego zatrudnienia miała niekorzystny wpływ dla interesów pracodawcy. Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy powinien być bowiem rozumiany zarówno jako powinność podejmowania pozytywnych działań, jak również jako obowiązek powstrzymania się od zachowań, które mogłyby godzić w majątkowe i niemajątkowe interesy zakładu pracy. Zasadą jest, że pracownik powinien dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachowywać w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W literaturze wyrażany jest pogląd, iż w każdym przypadku, w którym pracownik po-

dejmuje w okresie zatrudnienia działalność konkurencyjną, narusza publicznoprawny obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. Jego działania, choć wprost wymierzone w interes gospodarczy pracodawcy, w mniejszym lub większym stopniu oddziałują również na sytuację innych członków zbiorowości pracowniczej, których stabilność zatrudnienia, jak też warunki finansowe są przecież uzależnione od kondycji finansowej pracodawcy. Pracownik naruszający obowiązek dbałości poprzez prowadzenie działalności konkurencyjnej względem pracodawcy wbrew zawartej umowie lub w sytuacji, w której odmówił jej zawarcia, narusza ustawowy obowiązek w sposób ciężki, a co za tym idzie – zasługuje na surowszą odpowiedzialność.

### ... ważniejsza niż formalności

Z kolei w **wyroku z 1 lipca 1998 r. Sąd Najwyższy – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (I PKN 218/98)** wskazał, iż: „W myśl art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownik ma obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Przepis ten nakłada na pracownika obowiązek pozytywnego zachowania się (działania), a jednocześnie – i tym bardziej – wymaga od niego powstrzymania się (zaniechania) od określonych działań, jeżeli godzą one w do-

bro pracodawcy. Zakaz wynikający z tego przepisu jest szerszy (dalej idący) niż ten, który jest następstwem zawarcia umowy na podstawie art. 101<sup>1</sup> k.p. To, iż tego typu umowa nie zostaje w pewnych przypadkach zawarta – np. z uwagi na brak zgody pracownika – nie oznacza, iż przestaje go w określonym zakresie (prowadzenia działalności konkurencyjnej) obowiązywać powinność wynikająca z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, zwłaszcza jeżeli dochodzi do zachowania się pracownika, które mogą być kwalifikowane w kategoriach nieuczciwej konkurencji (...) lub leżą na pograniczu działań z tego zakresu. (...) Okoliczność, iż strony nie zawierają umowy o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy może być następstwem różnych przyczyn, w tym także (...) że przepisy o zakazie konkurencji wprowadzone zostały już po nawiązaniu przez strony stosunku pracy, czy też z tego powodu (...), że pracownik nie godzi się na umowne ustanowienie zakazu konkurencji. W tym stanie rzeczy nie można wymagać od pracodawcy, by w dalszym ciągu zatrudniał danego pracownika (nie mógł z nim rozwiązać stosunku pracy), jeżeli ten podejmuje działalność konkurencyjną, a jednocześnie nie dochodzi (z różnych przyczyn) do nawiązania przez strony stosunku pracy umowy o zakazie konkurencji. Pracownik po nawiązaniu stosunku pracy dość często nie godzi się na wprowadzenie do niej klauzuli zakazu kon-

### PISALIŚMY O TYM:

Za nadużycie prawa do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji może zostać uznane tylko zachowanie pozostające w funkcjonalnym związku z umową lojalnościową

„Nie każde naruszenie uwolni od wyplat za zakaz konkurencji”;  
16 czerwca 2021 r.

archiwum.rp.pl

kurencji, co jednakże nie oznacza, iż w sytuacji kiedy faktycznie rozpoczyna działalność konkurencyjną wobec swojego pracodawcy, to ten miałby być zmuszony do jej tolerowania, bez możliwości rozwiązania z takim pracownikiem stosunku pracy.”

W **wyroku z 20 sierpnia 2009 r. (II PK 41/09) Sąd Najwyższy** stwierdził, że wyznaczenie zakresu obowiązków pracowniczych nie jest tożsame z zawarciem odrębnej umowy o zakazie konkurencji (art. 101<sup>1</sup> k.p.). Prowadzenie działalności konkurencyjnej pomimo niezawarcia umowy o zakazie konkurencji może naruszyć obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet przyczynę jej niezwłocznego rozwiązania.

### Odmowa podpisania umowy

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.). Tak uznał **Sąd Najwyższy w wyroku z 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005, Nr 21, poz. 337**.

Nawet jeśli nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji, pewne działania pracownika na rzecz podmiotów konkurencyjnych lub podjęcie własnej działalności konkurującej z działalnością prowadzoną przez pracodawcę mogą być ocenione jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Jak bowiem zaznaczył **Sąd Najwyższy w wyroku z 18 czerwca 2007 r. (II PK 338/06)**, w przypadku gdy umowa o zakazie konkurencji nie została zawarta, w aspekcie naruszenia tego właśnie obowiązku należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza bądź może wyrządzać szkodę. W szczególności naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy jest prowadzenie działalności konkurencyjnej, mimo sprzeciwu pracodawcy, po odmowie zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej stanowi zawsze sytuację niepożądaną dla pracodawcy, a zagrożenie ekonomicznych interesów pracodawcy stwarza równocześnie w każdym przypadku zagrożenie dla interesów zakładu pracy.