

Uniwersytet Śląski

URSZULA TORBUS
urszula.torbus@us.edu.pl
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4454-9885>

Obowiązek lojalności pracownika po ustaniu stosunku pracy

Duty of Loyalty of an Ex-employee

WPROWADZENIE

Jedną z cech charakterystycznych stosunku pracy jest obowiązek dochowania lojalności wobec drugiej strony. Obowiązek ten nie został *expressis verbis* przewidziany w przepisach prawa pracy, lecz – jak wskazuje Sąd Najwyższy – jest on powiązany z obowiązywaniem w stosunkach pracy pewnych norm moralno-obyczajowych, które wiążą obie strony¹. Podobnie w nauce francuskiej obowiązek lojalności w stosunku pracy wywodzony jest z dobrej wiary². Od 2002 r. francuski kodeks pracy wprost przewiduje, że umowa o pracę wykonywana jest w dobrej wierze (art. L. 122-1 *c. trav.*), powtarzając odpowiednie przepisy francuskiego kodeksu cywilnego (art. 1134 *c. civ.*). Podkreśla się przy tym, że stosunek pracy stanowi więź wymagającą zaufania, nakładając na strony obowiązek lojalnego wykonywania swoich obowiązków³. Podobnie doktryna angielska przyjmuje, że stosunek pracy opiera się na wzajemnym zaufaniu i pewności, co implikuje istnienie dorozumianego obowiązku lojalnego wykonywania pracy przez pracownika⁴. Także Sąd Najwyższy przyjmuje, że w stosunkach pracy szczególne znaczenie ma zobowią-

¹ Wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.

² L. Amic, *La loyauté dans les relations de travail*, 2014 (praca doktorska), s. 18 i n.

³ Szerzej: G. Auzero, *L'exigence de loyauté appliquée au salarié*, « *Revue de droit du travail* » 2010, s. 366; Ch. Vigneau, *L'imperatif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail*, « *Droit social* » 2004, s. 706.

⁴ N. Selwyn, *Law of Employment*, Oxford 2008, s. 276.

zanie stron do respektowania zasady wzajemnego zaufania, która nakazuje wzajemną lojalność stron⁵.

W odniesieniu do obowiązku dochowania lojalności przez pracownika istotne znaczenie ma art. 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy⁶, który nakazuje mu powstrzymanie się od działań, które są wymierzone w pracodawcę, a zatem nakazuje dochowanie lojalności wobec pracodawcy. Judykatura wskazuje, że obowiązki płynące z art. 104 § 2 pkt 4 k.p., związane z podejmowaniem działań wykraczających poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, ochroną mienia pracodawcy oraz dbaniem o jego niemajątkowe interesy, stanowią wyraz „szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy”⁷. Art. 100 § 2 k.p. nie zawiera zamkniętego katalogu obowiązków pracownika, co pozwala zaliczyć do niego także obowiązek lojalności względem pracodawcy w trakcie trwania stosunku pracy⁸. Obowiązek ten bywa traktowany jako emanacja obowiązku dbania o dobro zakładu pracy (pracodawcy)⁹ oraz obowiązku zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Tak rozumiany obowiązek dochowania lojalności wynika zatem z samego faktu nawiązania stosunku pracy i wiąże strony przez cały okres jego trwania, aż do momentu, w którym ustaje. Nie oznacza to jednak, że po ustaniu stosunku pracy były pracownik zyskuje pełną swobodę postępowania. W dalszym ciągu jest zobowiązany do dochowania lojalności wobec byłego pracodawcy, lecz ten obowiązek ma już inną podstawę oraz zależy od spełnienia dodatkowych przesłanek, których prezentacja jest celem niniejszego opracowania. Dla lepszego przedstawienia obowiązku dochowania lojalności w kontekście ustania zatrudnienia warto odrębnie przedstawić obowiązek lojalności pracownika przed rozstaniem się z pracodawcą oraz obowiązek lojalności po ustaniu zatrudnienia¹⁰.

⁵ Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881.

⁶ Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.), dalej jako: k.p.

⁷ Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517. Por. także: wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881; wyrok SN z dnia 13 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219.

⁸ Zob. wyrok SA w Krakowie z dnia 15 maja 2002 r., I ACa320/02, LEX nr 82156.

⁹ Zob. wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 917/00, LEX nr 54296. Por. także: M. Skąpski, *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2, s. 14–15; T. Kuczyński, *O właściwości pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7, s. 2 i n.; J. Czerniak-Swędziół, *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007, s. 175.

¹⁰ N. Selwyn, *op. cit.*, s. 482.

OBOWIĄZEK LOJALNOŚCI PRACOWNIKA PRZED ROZSTANIEM SIĘ Z PRACODAWCĄ

Zasada wolności pracy *sensu largo*, wyrażona w art. 10 § 1 oraz art. 11 k.p. i uznawana za podstawową zasadę prawa pracy, oznacza m.in. swobodę pracownika pozostania w tym stosunku, swobodę jego rozwiązania oraz swobodę wyboru miejsca pracy¹¹. W trakcie zatrudnienia pracownik ma prawo poszukiwania innej pracy i to samo w sobie nie może być traktowane jako zachowanie nielojalne wobec pracodawcy, nawet jeśli dotyczy poszukiwania pracy u podmiotów konkurencyjnych¹². Obowiązek niepodejmowania działalności konkurencyjnej, a zatem dochowania lojalności wobec pracodawcy, ogranicza się do okresu trwania stosunku pracy¹³. Jednak pracownik, który przygotowuje się do odejścia, może podejmować pewne działania naruszające obowiązek lojalności wobec pracodawcy. Mogą one dotyczyć wykonywania czynności pozazawodowych w godzinach pracy lub wiązać się z próbą przejścia klientów lub pracowników pracodawcy jeszcze w trakcie zatrudnienia bądź z przekazaniem lub wykorzystaniem informacji poufnych, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Pracownik może także celowo zaniedbywać swoje obowiązki, aby przekonać kontrahentów pracodawcy do zmiany.

Każde z wymienionych zachowań pracownika może prowadzić do wypowiedzenia umowy o pracę. W niektórych przypadkach będzie wręcz mogło zostać potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. Systematyczne wykorzystywanie sprzętu pracodawcy do celów niezwiązanych ze świadczeniem pracy, ujawnienie tajemnicy przedsiębiorstwa lub celowe zniszczenie danych wytworzonych w trakcie zatrudnienia uznaje się w orzecznictwie za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych¹⁴. Podobnie ocenia się niezwiązane z wykonywaniem obowiązków pracowniczych przesłanie przez pracownika na prywatną skrynkę e-mailową informacji o bazie klientów i potencjalnych klientów, nawet jeśli informacje te nie zostały dalej przekazane ani wykorzystane¹⁵. Również nakłanianie pracowników lub

¹¹ W. Perdeus, *Komentarz do art. 11 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, LEX/el. Por. także: Z. Góral, [w:] *System Prawa Pracy*, t. 1: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.

¹² Wyrok SA w Gdańsku z dnia 22 kwietnia 2008 r., I ACA 1467/07, LEX nr 516511. Zob. także: N. Selwyn, *op. cit.*, s. 482.

¹³ Por. wyrok SN z dnia 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 149; wyrok SN z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 388/04, LEX nr 395077; wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/99, OSNP 1999, nr 15, poz. 480.

¹⁴ U. Torbus, *Przedsiębiorca jako pracodawca*, [w:] *Przedsiębiorca. Zagadnienia wybrane*, red. R. Blicharz, Katowice 2017, s. 222.

¹⁵ Por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 12, s. 618.

kontrahentów przez pracownika odchodzącego z firmy do rozwiązania umowy z dotychczasowym pracodawcą może zostać uznane za rażące naruszenie obowiązku lojalności i może doprowadzić do rozwiązania umowy, zwłaszcza jeśli dotyczy osób na stanowiskach kierowniczych¹⁶. Bezspoornie przeznaczanie czasu na czynności pozazawodowe też pozwala pracodawcy rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia¹⁷.

Obowiązek dochowania lojalności przez pracownika, który zamierza rozstać się z pracodawcą, wiąże się ponadto z przestrzeganiem reguł związanych z rozwiązaniem umowy, w tym z dochowaniem okresu wypowiedzenia. W bieżącym okresie wypowiedzenia pracownik zachowuje nie tylko wszystkie uprawnienia¹⁸, ale i obowiązki. Oznacza to, że pomimo biegu okresu wypowiedzenia pracownik powinien lojalnie wykonywać pracę aż do rozwiązania umowy o pracę. Ponieważ jest to okres, w którym pracodawca jest szczególnie narażony na nielojalne zachowanie ze strony pracownika, od 22 lutego 2016 r.¹⁹ może on jednostronnie zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na podstawie art. 36² k.p., niezależnie od tego, która ze stron wypowiedziała umowę. Wcześniej takie zwolnienie wymagało zgody pracownika²⁰. Dla wzmocnienia ochrony przed zachowaniem nielojalnym judykatura uznaje, że zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy ma charakter wiążący dla pracownika, a świadczenie pracy po złożeniu przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli o zwolnieniu pracownika z obowiązku świadczenia pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, pozwalając na rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym²¹. Należy dodać, że w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy pracownik pozostaje w stosunku pracy, co oznacza, że jest związany obowiązkiem dochowania lojalności wobec pracodawcy i nie może w tym czasie wykonywać pracy na rzecz podmiotu konkurencyjnego ani ujawniać tajemnicy pracodawcy, zwłaszcza jeśli podpisał umowę o zakazie konkurencji na podstawie art. 101¹ k.p.²² Złamanie tego zakazu będzie równoznaczne z naruszeniem obowiązków pracowniczych i może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p.

¹⁶ N. Selwyn, *op. cit.*, s. 483.

¹⁷ Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 212.

¹⁸ Wyrok SN z dnia 13 listopada 1990 r., I PR 352/90, Legalis nr 27129.

¹⁹ Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220).

²⁰ Wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 2015.

²¹ Wyrok SN z dnia 17 maja 2017 r., III PK 101/16, LEX nr 2321919.

²² Por. także: J. Witkowski, *Jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w relacji do praw i obowiązków stron umownego stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 12, s. 32.

Warto podkreślić pełną swobodę pracodawcy w tej sytuacji. W doktrynie angielskiej przyjmuje się, że wprowadzenie do umowy klauzuli dopuszczającej zwolnienie pracownika w okresie wypowiedzenia z obowiązku świadczenia pracy (*garden leave clause*) jest dopuszczalne wówczas, gdy jest uzasadnione (*reasonable*), np. w świetle uzasadnionych interesów pracodawcy. Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy musi się bowiem równoważyć z prawem pracownika do pracy, zwłaszcza jeśli wymaga ona podtrzymywania jego umiejętności i talentów²³. Tymczasem polski pracodawca daje pracodawcy pełną swobodę co do zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w biegnącym okresie wypowiedzenia, nie wprowadzając żadnych przesłanek ani obowiązku uzasadnienia tej decyzji²⁴.

Lojalność pracownika na wypadek odejścia może zostać wzmocniona w razie podnoszenia przez pracownika kwalifikacji zawodowych (art. 103⁴ k.p.). W tej sytuacji może zostać zawarta umowa określająca wzajemne prawa i obowiązki stron, dotycząca m.in. dodatkowych świadczeń przyznanych pracownikowi, która również może nakładać na niego obowiązek przepracowania pewnego okresu po zakończeniu podnoszenia kwalifikacji, nie dłuższego niż okres 3 lat. W razie wcześniejszego rozwiązania umowy pracownik będzie zobowiązany do zwrotu kosztów poniesionych przez pracodawcę w związku z jego kształceniem, w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po ukończeniu podnoszenia kwalifikacji lub w trakcie ich podnoszenia (art. 103⁵ k.p.)²⁵. Może to w pewnym stopniu ograniczać decyzję pracownika o wypowiedzeniu umowy o pracę. Możliwość wymuszenia lojalności pracownika ogranicza się jednak wyłącznie do ewentualnego odzyskania poniesionych przez pracodawcę kosztów. Ze względu na cytowaną już zasadę wolności pracy pracodawca nie może przymusić pracownika do przepracowania umówionego wcześniej okresu.

Warto dodać, że jest to jedyna sytuacja, gdy pracodawca może ograniczyć swobodę pracownika w zakresie rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca nie ma możliwości zapewnienia sobie lojalności pracownika przed odejściem poprzez ograniczenie jego prawa rozwiązania umowy, np. w okresie zwiększonego zapotrzebowania na pracę (np. w szczycie sezonu) lub na czas realizacji kontraktu. Pracownik ma bowiem prawo wypowiedzieć umowę o pracę w każdym momencie, a klauzula wyłączająca wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika

²³ N. Selwyn, *op. cit.*, s. 484.

²⁴ Por. także: K. Jaśkowski, *Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 3, s. 21.

²⁵ Szerzej: E. Maniewska, *Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 11, s. 21; Ł. Pisarczyk, *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4, s. 31; A. Dral, *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 11, s. 566–568.

(np. przez pierwsze 6 miesięcy od zawarcia umowy lub w sezonie wakacyjnym) zostanie uznana za nieważną na podstawie art. 18 § 2 k.p. Lojalności pracownika nie można wzmocnić za pomocą kary umownej na wypadek wcześniejszego rozwiązania umowy, gdyż to także jest sprzeczne z zasadą wolności pracy. Większą pewnością przepracowania przez pracownika umówionego okresu, co ma znaczenie przy realizacji terminowych kontraktów lub projektów, gwarantowały pracodawcom umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Zostały one jednak zniesione z dniem 22 lutego 2016 r.²⁶

O BOWIĄZEK LOJALNOŚCI PRACOWNIKA PO USTANIU ZATRUDNIENIA

W momencie rozwiązania lub wygaśnięcia umowy o pracę ustaje obowiązek lojalności płynący ze stosunku pracy. Rozstanie z pracodawcą pozwala pracownikowi podjąć kolejną pracę lub rozpocząć wykonywanie działalności gospodarczej na własny rachunek. Może się to także wiązać z wykorzystywaniem informacji zdobytych w trakcie zatrudnienia lub działalnością konkurencyjną wobec byłego pracodawcy. Jednak *ipso iure* takie działanie byłego pracownika nie może zostać potraktowane jako działalność nielojalna. Pracownik może korzystać ze swobody działalności gospodarczej oraz ze swojego doświadczenia zawodowego zdobytego w trakcie zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy²⁷. Jest to powiązane z istotnym dla rynku i dla samych pracowników postulatem mobilności pracowników²⁸ oraz ze wspomnianą już zasadą wolności pracy.

Swoboda pracownika po ustaniu stosunku pracy jednak nie jest nieograniczona. Zachowanie lojalne względem byłego pracodawcy częściowo wymusza ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji²⁹. Pracodawca może zagwarantować sobie lojalność ze strony byłego pracownika poprzez zawarcie z nim umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie art. 101² k.p.

²⁶ Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw.

²⁷ Por. U. Torbus, *Doświadczenie zawodowe pracownika a działalność konkurencyjna wobec pracodawcy*, [w:] *Prawo prywatne wobec wyzwań współczesności. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Leszkowi Ogiegle*, red. M. Frasz, P. Ślęzak, Warszawa 2017, s. 478.

²⁸ Por. dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem (Dz.Urz. UE L 157/1), motyw 13 preambuły oraz art. 1 ust. 3 dyrektywy.

²⁹ T.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 419 ze zm.

1. Gwarancje lojalności byłego pracownika w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji

Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. ma na celu zapobieganie i zwalczanie nieuczciwej konkurencji w działalności gospodarczej w interesie publicznym, przedsiębiorców oraz klientów (art. 1)³⁰. W tym celu określa czyny nieuczciwej konkurencji oraz wprowadza odpowiedzialność cywilną i karną za dopuszczenie się tych czynów (art. 18–27). Ustawa nie ogranicza jednak działalności konkurencyjnej jako takiej, lecz zmierza do zapewnienia jej uczciwości czy też jakości konkurowania³¹. Z tego względu podjęcie działalności konkurencyjnej przez byłego pracownika bądź świadczenie przez niego pracy lub usług na rzecz podmiotu konkurencyjnego, nawet jeśli prowadzi do strat w dochodach przedsiębiorcy, samo w sobie nie jest zabronione i nie jest uznawane automatycznie za naruszenie prawa³². Słusznie podkreśla się, że nieodłączną cechą wolnego rynku jest swoboda konkurencji, a zjawisko to samo w sobie jest pożądane, gdyż stanowi motor rozwoju gospodarczego, pozwalając na wzrost przedsiębiorczości i efektywności pracy³³.

Byłych pracowników (a także pracowników planujących odejście) najczęściej będą dotyczyły dwa spośród trzech przewidzianych w ustawie czynów nieuczciwej konkurencji: naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa (art. 11) oraz ingerencja w cudze stosunki umowne (art. 12)³⁴. Naruszenie tajemnicy przedsiębiorstwa wiąże się z przekazaniem, ujawnieniem lub wykorzystaniem cudzych informacji albo ich nabyciem od osoby nieuprawnionej, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy (art. 11 ust. 1). Ustawa chroni przedsiębiorcę przed nielojalnością m.in. ze strony pracowników, powstrzymując ich przed ujawnianiem lub wykorzystywaniem informacji poufnych. Jednocześnie *expressis verbis* przedłuża tę ochronę, wskazując, że obowiązek dochowania tajemnicy obejmuje także osoby, które świadczyły pracę na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego przez okres 3 lat od jego ustania, chyba że umowa stanowi inaczej albo ustał stan tajemnicy (art. 11 ust. 2). Gwarantuje tym samym lojalność ze strony byłych pracowników, polegającą na nieujawnianiu informacji składających się na tajemnicę przedsiębiorstwa.

Obowiązek dochowania lojalności odnosi się wyłącznie do tajemnicy przedsiębiorstwa, czyli informacji, które mają charakter techniczny, technologiczny,

³⁰ A. Tischner, [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 15: *Prawo konkurencji*, red. M. Kępiński, Warszawa 2014, s. 91.

³¹ M. Kępiński, *Problemy ogólne nowej ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1994, nr 2, s. 2; A. Tischner, *op. cit.*, s. 95.

³² Wyrok SA w Gdańsku z dnia 22 kwietnia 2008 r., I ACa 1467/07, LEX nr 516511.

³³ M. Gersdorf, M. Raczkowski, *Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1, s. 8 wraz z cytowaną tam literaturą.

³⁴ J. Czerniak-Swędzioł, *op. cit.*, s. 317.

handlowy, organizacyjny lub inny charakter gospodarczy i jednocześnie nie zostały podane do informacji publicznej. Warunkiem koniecznym jest również zapewnienie poufnego charakteru tych informacji (art. 11 ust. 4 ustawy). Oznacza to, że powinny być one znane jedynie poszczególnym osobom lub określonej grupie osób zobowiązanych do przestrzegania dyskrekcji, jak np. grupa pracowników zatrudnionych przez danego przedsiębiorcę³⁵. Obowiązek zapewnienia poufności wymaga też podjęcia działań zmierzających do wyeliminowania możliwości dotarcia do informacji chronionych przez osoby trzecie w normalnym toku zdarzeń, bez konieczności podejmowania szczególnych starań³⁶. Wśród tych działań wymienia się m.in. wymóg poinformowania pracowników o poufnym charakterze danych informacji³⁷. Nie oznacza to jednak, że pracownicy, którzy przypadkowo weszli w posiadanie danej informacji, są zwolnieni z obowiązku zachowania tajemnicy³⁸. Należy ponadto pamiętać, że samo podpisanie oświadczenia o zachowaniu tajemnicy służbowej przez pracownika czy zamieszczenie odpowiedniego postanowienia w regulaminie pracy lub klauzuli w umowie o pracę nie jest wystarczającym działaniem w celu zachowania poufności³⁹. Wprowadzeniu poufności musi towarzyszyć odpowiedni sposób przechowywania informacji, który wyklucza dostęp do nich nieograniczonej grupie odbiorców oraz manifestuje wolę zachowania tych danych w tajemnicy. Bez tego informacje są niejawne, ale nie stanowią tajemnicy przedsiębiorstwa⁴⁰. Konieczne jest także powzięcie fizycznych środków ochrony informacji (odpowiednich zabezpieczeń technicznych), które powinny być stosowane permanentnie⁴¹.

Obowiązek lojalności byłych pracowników wiąże się także z zakazem nieuczciwego przejmowania pracowników lub klientów. Art. 12 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji wskazuje, że czynem nieuczciwej konkurencji jest nakłanianie osoby świadczącej na rzecz przedsiębiorcy pracę, na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych albo innych obowiązków umownych w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodenia przedsiębiorcy. Za czyn nieuczciwej konkurencji uznaje się również nakłanianie w tym

³⁵ P. Bogdański, *Tajemnica przedsiębiorstwa – zagadnienia konstrukcyjne*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 6, s. 232.

³⁶ Wyrok WSA w Warszawie z dnia 5 maja 2015 r., II SA/Wa 2268/14, Legalis 1258076.

³⁷ Wyrok SN z dnia 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59; wyrok SN z dnia 5 września 2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002, nr 5, poz. 67; wyrok SN z dnia 6 czerwca 2003 r., IV CKN 211/01, Legalis 61375.

³⁸ T. Kuczyński, *Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy*, „Przegląd Sądowy” 1994, nr 1, s. 20.

³⁹ Wyrok SA w Poznaniu z dnia 24 listopada 2010 r., I ACa 887/10, Legalis nr 333318.

⁴⁰ Wyrok SN z dnia 5 września 2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002, nr 5, poz. 67.

⁴¹ Szerzej na temat warunków niezbędnych do uznania za tajemnicę przedsiębiorstwa por. U. Torbus, *Doświadczenie zawodowe...*, s. 479–481.

samym celu klientów przedsiębiorcy lub innych osób do rozwiązania z nim umowy albo niewykonania lub nienależytego wykonania umowy.

Judykatura uznaje, że chociaż każdy przedsiębiorca ma w pewnym stopniu prawo do swoich klientów czy pracowników, to samo ich przejmowanie nie stanowi czynu nieuczciwej konkurencji, chociaż najczęściej prowadzi do strat w dochodach przedsiębiorcy. Przeciwnie, podkreśla się, że wolny rynek, konkurencyjność i różnorodność usług oraz podmiotów je świadczących wpływa na jakość i stabilność życia gospodarczego, wzmacnia innowacyjność i kreatywność oraz znacząco oddziałuje na poziom towarów i usług oraz ich dostępność⁴². Nieuczciwe jest zatem takie działanie, które wiąże się z nakłanianiem do rozwiązania umowy lub ze zniechęcaniem do dotychczasowego kontrahenta. Ze względu na swobodę działalności gospodarczej i wolność konkurencji możliwe jest kierowanie ofert do klientów lub pracowników danego podmiotu, lecz ich przejęcie może być wyłącznie następstwem uczciwego działania i wynikiem atrakcyjności własnej oferty. Niedopuszczalne jest natomiast nieuczciwe nakłanianie do rozwiązania umowy, jak np. zobowiązanie do zapłacenia kar umownych za klientów, którzy rozwiążą określoną umowę z dotychczasowym kontrahentem⁴³. Karalne będzie także rozpowszechnianie informacji oczerniających dotychczasowego kontrahenta (art. 14 ustawy), np. o pozornie trudnej sytuacji ekonomicznej, nieprawdziwych trudnościach z realizacją zamówień czy konfliktach wewnątrz firmy.

Oznacza to, że działanie byłego pracownika ograniczające się do przekazywania propozycji pracy pracownikom dotychczasowego pracodawcy nie może zostać uznane za zachowanie nielojalne. Judykatura podkreśla prawo pracowników do poszukiwania lepszych warunków zatrudnienia i prawo przedsiębiorców do poszukiwania lepszych pracowników. Oferowanie lepszych warunków pracy na konkurencyjnym rynku co do zasady nie jest nieuczciwe ani nieetyczne⁴⁴. Ponadto przedłożenie oferty zatrudnienia samo w sobie implikuje domniemaną sugestię rozwiązania umowy z dotychczasowym pracodawcą. Z tego względu namawianie, przekonywanie i agitowanie do zmiany pracy co do zasady jest dozwolone. Ważne jest, aby decyzja o rozwiązaniu umowy z dotychczasowym pracodawcą była następstwem suwerennej decyzji pracownika. Tym samym przejęcie pracowników będzie stanowiło czyn nieuczciwej konkurencji wtedy, gdy będzie powiązane z nieuczciwymi metodami (np. oszustwem, podstępem czy wprowadzaniem w błąd) lub gdy będzie służyło nieuczciwemu celowi (np. zatrudnienie wyłącznie w celu zdobycia informacji o klientach w celu ich przejęcia, informa-

⁴² Wyrok SA w Krakowie z dnia 6 grudnia 2013 r., I ACa 1196/13, Legalis nr 1002333.

⁴³ Wyrok SA w Krakowie z dnia 9 maja 2016 r., I ACa 67/16, Legalis nr 1472400; wyrok SA w Katowicach z dnia 30 maja 2017 r., V ACa 699/16, Legalis nr 1636890.

⁴⁴ Wyrok SA w Białymstoku z dnia 12 grudnia 2014 r., I ACa 594/14, Legalis 1179978.

cji o procesie technologicznym lub informacji handlowych)⁴⁵. Podobnie przekazywanie ofert współpracy przez byłego pracownika dotychczasowym klientom co do zasady nie jest zabronione. Były pracownik może korzystać ze swobody działalności gospodarczej, w tym z powiązanej z nią możliwości pozyskiwania klientów⁴⁶. Gwarancje lojalności ze strony byłego pracownika przed przejściem pracowników lub klientów może natomiast gwarantować umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

2. Gwarancje lojalności byłego pracownika w następstwie zawarcia klauzuli konkurencyjnej

Wyeliminowanie działań konkurencyjnych ze strony byłego pracownika jest możliwe poprzez zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Dopuszczalność zawierania tych umów została wprowadzona do Kodeksu pracy w 1996 r.⁴⁷ w celu wzmocnienia ochrony interesów pracodawcy. Istotą zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest m.in. wyłączenie możliwości praktycznego wykorzystania wiedzy i umiejętności uzyskanych w toku zatrudnienia w ramach samodzielnej działalności konkurencyjnej lub podczas pracy na rzecz podmiotów, które taką działalność prowadzą⁴⁸.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, nazywana często w nawiązaniu do terminologii przedwojennej także klauzulą konkurencyjną, pozwala na powstrzymanie w miarę dowolnej działalności konkurencyjnej ze strony byłego pracownika, a nie tylko działalności nieuczciwej, ponieważ oznacza dopuszczalne poszerzenie zasięgu zakazu konkurencji wynikającego z obowiązujących regulacji prawnych (na podstawie art. 101² § 1 k.p.). W szczególności zawarcie umowy pozwala na wyłączenie dopuszczalności świadczenia pracy, usług lub wykonywania działalności na rzecz klientów lub byłych klientów byłego pracodawcy (podmiotów konkurencyjnych). Pozwala także na wprowadzenie zakazu wykorzystywania listy klientów byłego pracodawcy lub kierowania do nich jakichkolwiek ofert współpracy. Ochrona przed pozyskiwaniem klientów przez byłego pracownika stanowi bowiem jeden z ważniejszych problemów związanych z ochroną tajemnicy przedsiębiorstwa⁴⁹. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pozwala zatem przedłużyć obowiązek lojalnego zachowania również na okres po ustaniu stosunku pracy.

⁴⁵ B. Giesen, [w:] *System Prawa Prywatnego...*, s. 311–315.

⁴⁶ Wyrok SA w Krakowie z dnia 6 grudnia 2013 r., I ACa 1196/13, Legalis 1002333.

⁴⁷ Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r., nr 24, poz. 110).

⁴⁸ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Glosa do wyroku SN z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 108/10*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2012, nr 10, poz. 100.

⁴⁹ T. Kuczyński, *Nieuczciwa konkurencja...*, s. 23. Zob. także: N. Selwyn, *op. cit.*, s. 488.

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji wymaga dochowania formy pisemnej pod rygorem nieważności (art. 101³ k.p.) Umowa powinna przede wszystkim określać obowiązki pracownika związane z zakazem podejmowania działalności konkurencyjnej, gdyż przepisy Kodeksu pracy nie definiują tego pojęcia. Jednocześnie pojęcie to ma kluczowe znaczenie dla określenia kręgu podmiotów, na rzecz których pracownik nie może podejmować działalności konkurencyjnej. Podjęcie pracy u przedsiębiorcy będącego konkurentem dotychczasowego pracodawcy jest równoznaczne z naruszeniem zakazu konkurencji, niezależnie od tego, na jakim stanowisku lub w jakim charakterze były pracownik został zatrudniony⁵⁰. Działalność konkurencyjna występuje wtedy, gdy dwa podmioty oferują te same lub zbliżone dobra lub usługi, w tej samej branży, na tym samym obszarze terytorialnym. Pojęcie to jest rozumiane szeroko, zatem za działalność konkurencyjną uznaje się działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu, bez względu na jej rozmiar, jeśli mogłaby niekorzystnie wpłynąć na sytuację ekonomiczną pracodawcy, jego pozycję na rynku lub osiągnięte wyniki finansowe⁵¹. Jednak zawarcie klauzuli konkurencyjnej nie może powodować nieuzasadnionego ograniczenia swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej, jeśli nie stanowią one konkurencji i zagrożenia dla działalności pracodawcy⁵².

Art. 101² § 1 k.p. sugeruje, że umowa taka może zostać zawarta z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nauka i doktryna uznają jednak, że dopuszczalność zawierania umów o zakazie konkurencji nie podlega ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależy od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy ich formułowaniu. To pracodawca ocenia, czy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby go narazić na straty w razie podjęcia przez niego działalności konkurencyjnej⁵³. Oznacza to, że każdy pracodawca może samodzielnie decydować, z którymi pracownikami zawierać umowy o zakazie konkurencji⁵⁴. Pozwala to chronić własne interesy wszystkim pracodawcom, nie tylko prowadzącym działalność gospodarczą i nie tylko przed działalnością gospodarczą ze strony byłego pracownika⁵⁵. Co więcej,

⁵⁰ Por. wyrok SA w Szczecinie z dnia 29 września 2016 r., III APa 2/16, LEX nr 2202540.

⁵¹ Wyrok SN z dnia 4 października 2017 r., III PK 143/16, LEX nr 2397581.

⁵² Por. wyrok SN z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 325/13, OSNP 2015, nr 12, poz. 162.

⁵³ D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2016, s. 516 wraz z cytowanym orzecznictwem.

⁵⁴ Por. wyrok SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 122; wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 130. Wcześniej uznawano, że brak dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, sprawia, że zawarta z pracownikiem umowa jest nieważna. Zob. np. wyrok SN z dnia 27 października 2004 r., I PK 666/03, Legalis nr 69580.

⁵⁵ W. Koczur, *Tajemnica pracodawcy (zakładowa)*, „Monitor Prawniczy” 2015, nr 7, s. 391; B. Antczak, *Nieuczciwa konkurencja pracownika – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy”

judykatura przyjmuje, że umowa o zakazie konkurencji nie jest nieważna tylko dlatego, że pracownik nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, a błąd pracodawcy co do dostępu do ważnych informacji nie stanowi podstawy do uchylenia skutków prawnych umowy⁵⁶. Ponadto umowa o zakazie konkurencji może zostać zawarta nie tylko z pracownikami, którzy stale przetwarzają lub wykorzystują ważne informacje przy wykonywaniu pracy, ale też z tymi, którzy w związku z pracą mogą swobodnie do nich dotrzeć⁵⁷.

Umowa jest najczęściej zawierana w momencie zatrudnienia pracownika. W tej sytuacji pracodawca zawiera umowę o zakazie konkurencji, niejako antycypując, że pracownik uzyska dostęp do ważnych informacji⁵⁸. Zawarcie umowy może również nastąpić w czasie trwania stosunku pracy, np. może poprzedzać awans pracownika na stanowisko związane z dostępem do ważnych informacji. Ze względu na wykładnię językową art. 101² k.p. przyjmuje się, że umowa o zakazie konkurencji może zostać zawarta pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, a zatem do czasu rozwiązania umowy o pracę. W istocie pracodawca może wymusić na pracowniku obietnicę lojalnego zachowania przez pewien okres po ustaniu stosunku pracy, gdyż odmowa zawarcia umowy o zakazie konkurencji może stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę (z zastrzeżeniem, że zaproponowana przez pracodawcę treść umowy o zakazie konkurencji nie jest sprzeczna z przepisami prawa pracy⁵⁹).

Zawarcie umowy o zakazie konkurencji ogranicza aktywność zawodową pracownika i stawia go w mniej korzystnej sytuacji w porównaniu z tą, w której znalazłby się, nie będąc związany umową⁶⁰. Dlatego w zamian za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej byłemu pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości nie niższej niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Przepis ten tym samym ogranicza zbyt pochopne zawieranie umów o zakazie konkurencji lub zawieranie ich na zbyt długi okres. Czas trwania umowy o zakazie konkurencji nie został bowiem w Kodeksie pracy określony, co oznacza, że w istocie zależy od pracodawcy. Brak w umowie postanowienia określającego wysokość odszkodowania nie powoduje jednak nieważności klauzuli

2016, nr 11, s. 576; T. Kuczyński, *Wybrane zagadnienia regulacji prawnej zakazu konkurencji w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5, s. 6.

⁵⁶ Wyrok SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 122; wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 356; wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 130.

⁵⁷ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Kraków 2004, s. 81.

⁵⁸ U. Torbus, *Doświadczenie zawodowe...*, s. 487.

⁵⁹ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Dodatkowe zatrudnienie jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę*, „Prawo Pracy” 2001, nr 1, s. 17.

⁶⁰ Por. wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 98.

konkurencyjnej i nie zwalnia byłego pracownika z zakazu konkurencji, lecz upoważnia go do odszkodowania w wysokości określonej w Kodeksie pracy⁶¹. Natomiast brak określenia czasu, w którym pracownik związany jest klauzulą konkurencyjną, powoduje, że jest ona nieważna⁶². Oznacza to, że nie można podpisać umowy o zakazie konkurencji na czas nieokreślony. Gwarancja lojalnego zachowania ze strony byłego pracownika jest więc ograniczona czasowo.

Kodeks pracy przewiduje, że odszkodowanie z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej może być wypłacane w miesięcznych ratach (art. 101² § 3 k.p.). Odszkodowanie może także zostać wypłacone w całości, co może mieć miejsce na początku obowiązywania klauzuli konkurencyjnej, czyli tuż po rozwiązaniu umowy o pracę. Wypłata odszkodowania w ratach miesięcznych jest dla pracodawcy korzystniejsza, gdyż dodatkowo może być powiązana z obowiązkiem złożenia przez byłego pracownika oświadczenia o powstrzymywaniu się od działalności konkurencyjnej⁶³. Z pewnością pracodawca nie może zapłacić byłemu pracownikowi odszkodowania po zakończeniu obowiązywania klauzuli konkurencyjnej. Należy pamiętać, że w świetle judykatury opóźnienie wypłaty odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może oznaczać „niewywiązanie się” z obowiązku wypłaty odszkodowania w rozumieniu art. 101² § 2 k.p., powodując ustanie zakazu konkurencji⁶⁴.

Pracodawca może także wzmocnić lojalność ze strony byłego pracownika poprzez zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. Dopuszczalność zastrzeżenia kary umownej nie wynika *expressis verbis* z przepisów Kodeksu pracy, lecz taka możliwość jest konsekwentnie dopuszczana przez judykaturę, która doprecyzowuje także zasady jej dochodzenia na podstawie odpowiednio stosowanych przepisów art. 483 i 384 k.c. w zw. z art. 300 k.p.⁶⁵

Analizując możliwość pracodawcy zagwarantowania sobie lojalności ze strony byłego pracownika, warto podkreślić, że liberalna wykładnia przepisów Kodeksu pracy jest dla pracodawcy bardzo korzystna, ponieważ pozwala mu pra-

⁶¹ Por. wyrok SN z dnia 22 lipca 2015 r., I PK 252/14, LEX nr 1781774; wyrok SN z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 588.

⁶² Por. wyrok SN z dnia 10 lutego 2016 r., I PK 56/15, OSNAPIUS 2017, nr 9, poz. 1172.

⁶³ Por. wyrok SN z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 166/12, OSNP 2013, nr 23–24, poz. 274.

⁶⁴ Por. wyrok SN z dnia 27 maja 2009 r., II PK 300/08, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 9; wyrok SN z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 93.

⁶⁵ Por. wyrok SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336; wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 354; wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 229/10, LEX nr 1781774; wyrok SN z dnia 25 stycznia 2018 r., II PK 301/16, LEX nr 2449288.

wie zawsze wymusić zawarcie umowy o zakazie konkurencji, z zastrzeżeniem zobowiązania do wypłaty stosunkowo niskiego odszkodowania. Inaczej jest np. w systemie brytyjskim, gdzie dopuszczalność zawarcia analogicznej umowy zależy od kilku czynników, m.in. od ochrony uzasadnionego interesu pracodawcy⁶⁶.

UWAGI KOŃCOWE

Delimitując obowiązek dochowania lojalności przez pracownika po ustaniu stosunku pracy, należy wyważyć pomiędzy rozbieżnymi interesami. Z jednej strony pracownik ma prawo swobodnego podjęcia kolejnego zatrudnienia i utrzymywania się z niego, wykorzystując także zdobyte podczas zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy doświadczenie, umiejętności i wiedzę. Przysługuje mu też swoboda podjęcia działalności gospodarczej, w tym działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy, gdyż prawo nie chroni go przed działalnością konkurencyjną ze strony byłego pracownika *per se*. Jednocześnie dla pracodawcy istotna jest ochrona tajemnicy przedsiębiorstwa oraz ochrona przed działalnością konkurencyjną ze strony byłego pracownika.

Z tego względu obowiązek dochowania lojalności przez byłego pracownika ma ograniczony charakter. Nie wynika on z istoty stosunku pracy, lecz jest gwarantowany przez odrębne regulacje – ustawę o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji lub Kodeks pracy. Ustawa z 1993 r. chroni jednak wyłącznie przed konkurencją nieuczciwą, czyli niejako kwalifikowaną niełojalnością ze strony byłego pracownika, nakierowaną na wyrządzenie byłemu pracodawcy szkody. Działalność ta może się wiązać z wykorzystywaniem informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa bądź przejmowaniem klientów lub pracowników. O ile jednak nie towarzyszy temu niedozwolone namawianie lub nieuczciwe intencje, składanie przez byłego pracownika ofert pracy lub współpracy do pracowników lub klientów dotychczasowego pracodawcy nie jest zabronione, ponieważ stanowi dopuszczalny przez orzecznictwo sposób pozyskiwania klientów lub pracowników na wolnym rynku.

Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji nie gwarantuje pracodawcy lojalności ze strony byłego pracownika, powiązanej z nieprowadzeniem działalności konkurencyjnej lub wykorzystywaniem informacji zdobytych w trakcie zatrudnienia, niestanowiących tajemnicy przedsiębiorstwa, gdyż składają się one na doświadczenie zawodowe pracownika, z którego może on swobodnie korzystać. W celu wprowadzenia obowiązku lojalności również w tym aspekcie pracodawca powinien zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji na czas po ustaniu stosunku pracy. Dla pracodawców niebędących przedsiębiorcami jest to jedyny sposób zapewnienia lojalności po ustaniu stosunku pracy, gdyż ustawa

⁶⁶ N. Selwyn, *op. cit.*, s. 488.

o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji ich nie obejmuje⁶⁷.

Wykładnia obowiązujących przepisów Kodeksu pracy daje pracodawcy w tym zakresie szerokie możliwości, w zasadzie pod jednym warunkiem dotyczącym zapłaty pracownikowi stosunkowo niskiego odszkodowania, w wysokości nie niższej niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę. Należy pamiętać, że umowa o zakazie konkurencji nie może ograniczać prawa pracownika do wykonywania swojego zawodu. Tym samym obowiązek lojalności pracownika po ustaniu stosunku pracy ma zdecydowanie węższy zakres niż w czasie trwania stosunku pracy i ogranicza się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, w tym działalności nieuczciwej wobec byłego pracodawcy.

BIBLIOGRAFIA

- Amic L., *La loyauté dans les relations de travail*, 2014 (praca doktorska).
- Antczak B., *Nieuczciwa konkurencja pracownika – wybrane zagadnienia*, „Monitor Prawa Pracy” 2016, nr 11.
- Auzero G., *L'exigence de loyauté appliquée au salarié*, « Revue de droit du travail » 2010.
- Bogdalski P., *Tajemnica przedsiębiorstwa – zagadnienia konstrukcyjne*, „Monitor Prawniczy” 1997, nr 6.
- Czerniak-Swędzioł J., *Pracowniczy obowiązek ochrony interesów gospodarczych pracodawcy*, Warszawa 2007.
- Dörre-Kolasa D., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2016.
- Dral A., *Podnoszenie kwalifikacji zawodowych przez pracowników z inicjatywy lub za zgodą pracodawcy*, „Monitor Prawa Pracy” 2010, nr 11.
- Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2016/943 z dnia 8 czerwca 2016 r. w sprawie ochrony niejawnego know-how i niejawnych informacji handlowych (tajemnic przedsiębiorstwa) przed ich bezprawnym pozyskiwaniem, wykorzystywaniem i ujawnianiem (Dz.Urz. UE L 157/1).
- Gersdorf M., Raczkowski M., *Odpowiedzialność za pracowniczy czyn nieuczciwej konkurencji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 1.
- Giesen B., [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 15: *Prawo konkurencji*, red. M. Kępiński, Warszawa 2014.
- Góral Z., [w:] *System Prawa Pracy*, t. 1: *Część ogólna*, red. K.W. Baran, Warszawa 2017.
- Jaśkowski K., *Zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2016, nr 3.
- Kępiński M., *Problemy ogólne nowej ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji*, „Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny” 1994, nr 2.
- Koczur W., *Tajemnica pracodawcy (zakładowa)*, „Monitor Prawniczy” 2015, nr 7.
- Kuczyński T., *Nieuczciwa konkurencja jako kategoria prawa pracy*, „Przegląd Sądowy” 1994, nr 1.
- Kuczyński T., *O właściwości pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2004, nr 7.
- Kuczyński T., *Wybrane zagadnienia regulacji prawnej zakazu konkurencji w stosunkach pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1997, nr 5.
- Latos-Miłkowska M., *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013.

⁶⁷ M. Latos-Miłkowska, *Ochrona interesu pracodawcy*, Warszawa 2013, s. 213.

- Lewandowicz-Machnikowska M., *Dodatkowe zatrudnienie jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę*, „Prawo Pracy” 2001, nr 1.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Glosa do wyroku SN z dnia 4 listopada 2010 r., II PK 108/10*, „Orzecznictwo Sądów Polskich” 2012, nr 10, poz. 100.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Kraków 2004.
- Maniewska E., *Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2010, nr 11.
- Perdeus W., *Komentarz do art. 11 k.p.*, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K.W. Baran, Warszawa 2016, LEX/el.
- Pisarczyk Ł., *Obowiązek ułatwiania pracownikom podnoszenia kwalifikacji zawodowych*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 4.
- Selwyn N., *Law of Employment*, Oxford 2008.
- Skąpski M., *Pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.)*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2001, nr 2.
- Tischner A., [w:] *System Prawa Prywatnego*, t. 15: *Prawo konkurencji*, red. M. Kępiński, Warszawa 2014.
- Torbus U., *Doświadczenie zawodowe pracownika a działalność konkurencyjna wobec pracodawcy*, [w:] *Prawo prywatne wobec wyzwań współczesności. Księga pamiątkowa dedykowana Profesorowi Leszkowi Ogiegle*, red. M. Fras, P. Ślęzak, Warszawa 2017.
- Torbus U., *Przedsiębiorca jako pracodawca*, [w:] *Przedsiębiorca. Zagadnienia wybrane*, red. R. Blicharz, Katowice 2017.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 917 ze zm.).
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 419 ze zm.).
- Ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r., nr 24, poz. 110).
- Ustawa z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015 r., poz. 1220).
- Vigneau Ch., *L'imperatif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail*, « Droit social » 2004.
- Witkowski J., *Jednostronne zwolnienie pracownika z obowiązku świadczenia pracy w relacji do praw i obowiązków stron umownego stosunku pracy*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2017, nr 12.
- Wyrok SA w Krakowie z dnia 15 maja 2002 r., I ACa320/02, LEX nr 82156.
- Wyrok SA w Gdańsku z dnia 22 kwietnia 2008 r., I ACa 1467/07, LEX nr 516511.
- Wyrok SA w Poznaniu z dnia 24 listopada 2010 r., I ACa 887/10, Legalis nr 333318.
- Wyrok SA w Krakowie z dnia 6 grudnia 2013 r., I ACa 1196/13, Legalis nr 1002333.
- Wyrok SA w Białymstoku z dnia 12 grudnia 2014 r., I ACa 594/14, Legalis 1179978.
- Wyrok SA w Krakowie z dnia 9 maja 2016 r., I ACa 67/16, Legalis nr 1472400.
- Wyrok SA w Szczecinie z dnia 29 września 2016 r., III APa 2/16, LEX nr 2202540.
- Wyrok SA w Katowicach z dnia 30 maja 2017 r., V ACa 699/16, Legalis nr 1636890.
- Wyrok SN z dnia 13 listopada 1990 r., I PR 352/90, Legalis nr 27129.
- Wyrok SN z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 218/99, OSNP 1999, nr 15, poz. 480.
- Wyrok SN z dnia 3 października 2000 r., I CKN 304/00, OSNC 2001, nr 4, poz. 59.
- Wyrok SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 122.
- Wyrok SN z dnia 5 września 2001 r., I CKN 1159/00, OSNC 2002, nr 5, poz. 67.
- Wyrok SN z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 588.
- Wyrok SN z dnia 21 lutego 2002 r., I PKN 917/00, LEX nr 54296.
- Wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 98.
- Wyrok SN z dnia 6 czerwca 2003 r., IV CKN 211/01, Legalis 61375.
- Wyrok SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336.
- Wyrok SN z dnia 27 października 2004 r., I PK 666/03, Legalis nr 69580.

- Wyrok SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 354.
Wyrok SN z dnia 13 kwietnia 2005 r., II PK 258/04, OSNP 2005, nr 22, poz. 356.
Wyrok SN z dnia 19 lipca 2005 r., II PK 388/04, LEX nr 395077.
Wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2007 r., I PK 361/06, OSNP 2008, nr 9–10, poz. 130.
Wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 5/07, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 212.
Wyrok SN z dnia 13 czerwca 2007 r., II PK 338/06, OSNP 2008, nr 15–16, poz. 219.
Wyrok SN z dnia 27 maja 2009 r., II PK 300/08, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 9.
Wyrok SN z dnia 6 listopada 2009 r., III PK 43/09, OSNP 2011, nr 11–12, poz. 149.
Wyrok SN z dnia 2 marca 2011 r., II PK 204/10, LEX nr 817517.
Wyrok SN z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 229/10, LEX nr 1781774.
Wyrok SN z dnia 26 kwietnia 2011 r., II PK 302/10, OSNP 2012, nr 17–18, poz. 2015.
Wyrok SN z dnia 1 czerwca 2012 r., II PK 250/11, OSNP 2013, nr 11–12, poz. 127.
Wyrok SN z dnia 12 lutego 2013 r., II PK 166/12, OSNP 2013, nr 23–24, poz. 274.
Wyrok SN z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 325/13, OSNP 2015, nr 12, poz. 162.
Wyrok SN z dnia 11 września 2014 r., II PK 49/14, „Monitor Prawa Pracy” 2014, nr 12.
Wyrok SN z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 158/14, LEX nr 1681881.
Wyrok SN z dnia 22 lipca 2015 r., I PK 252/14, LEX nr 1781774.
Wyrok SN z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017, nr 8, poz. 93.
Wyrok SN z dnia 10 lutego 2016 r., I PK 56/15, OSNAPiUS 2017, nr 9, poz. 1172.
Wyrok SN z dnia 17 maja 2017 r., III PK 101/16, LEX nr 2321919.
Wyrok SN z dnia 4 października 2017 r., III PK 143/16, LEX nr 2397581.
Wyrok SN z dnia 25 stycznia 2018 r., II PK 301/16, LEX nr 2449288.
Wyrok WSA w Warszawie z dnia 5 maja 2015 r., II SA/Wa 2268/14, Legalis 1258076.

SUMMARY

Duty of loyalty after a termination of employment contract is limited. It does not result from employment relationship, based on mutual confidence and trust, but is guaranteed by separate regulations – Unfair Competition Act of 1993 (UCA) or an additional covenant, introducing non-competition clause after termination of employment contract. UCA protects only against unfair competition, in other words, a qualified disloyalty of an ex-employee, aimed at causing damage to a former employer. It may involve a disclosure of trade secrets or a takeover of customers or employees. However, as long as this is not accompanied by unlawful soliciting or dishonest intentions, a submission of job or cooperation offers to employees or clients of a former employer is not prohibited, as it is considered a way of acquiring clients or employees on a free market.

Wider protection can be granted by concluding a covenant with non-competition clause after a termination of employment contract, provided by Article 101² of the Labour Code (LC). The LC grants a wide freedom to the employer in assessing whether to conclude such a covenant, limited merely to the obligation to pay to the ex-employee a relatively low compensation in the amount not lower than 25% of the remuneration received before the termination of the employment contract. However, a non-competition clause cannot prevent the ex-employee from earning his living. Thus, the obligation of loyalty after the termination of the employment contract is limited to the prohibition of competitive activity, including unfair competition.

LC also allows the employer to protect his interests against disloyalty of an employee who is about to leave his employment by forcing a gardening leave. Since LC Amendment of 2016, it does not require the employee's consent.

Keywords: disloyalty; unfair competition; non-competition covenant; garden leave

STRESZCZENIE

Obowiązek lojalności po ustaniu stosunku pracy ma ograniczony charakter, nie wynika bowiem z istoty stosunku pracy i wzajemnego zaufania stron, lecz jest gwarantowany przez odrębne regulacje – ustawę z 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji lub dodatkową umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Ustawa chroni jednak wyłącznie przed konkurencją nieuczciwą, czyli niejako kwalifikowaną nieelojalnością ze strony byłego pracownika, nakierowaną na wyrządzenie byłemu pracodawcy szkody. Może się ona wiązać z wykorzystywaniem informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa lub przejmowaniem klientów lub pracowników. O ile nie towarzyszy temu niedozwolone namawianie lub nieuczciwe intencje, składanie przez byłego pracownika ofert pracy lub współpracy do pracowników lub klientów dotychczasowego pracodawcy nie jest zabronione, ponieważ stanowi dopuszczalny przez orzecznictwo sposób pozyskiwania klientów lub pracowników na wolnym rynku.

Ochronę nie tylko przed nieelojalnością kwalifikowaną pozwala uzyskać zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia na podstawie art. 101² k.p. Wykładnia przepisów Kodeksu pracy potwierdza dużą swobodę pracodawcy, ograniczoną jedynie obowiązkiem zapłaty pracownikowi stosunkowo niskiego odszkodowania w wysokości nie niższej niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę. Należy jednak pamiętać, że umowa o zakazie konkurencji nie może ograniczać prawa pracownika do wykonywania swojego zawodu. Tym samym obowiązek lojalności pracownika po ustaniu stosunku pracy ogranicza się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, w tym działalności nieuczciwej wobec byłego pracodawcy.

Kodeks pracy pozwala pracodawcy także bronić się przed działaniem nieelojalnym ze strony pracownika odchodzącego z pracy poprzez zwolnienie go z obowiązku świadczenia pracy w bieżącym okresie wypowiedzenia. Od 2016 r. nie wymaga to zgody pracownika.

Słowa kluczowe: nieelojalność; nieuczciwa konkurencja; zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy; wypowiedzenie