

## **Błąd pracodawcy przy wyborze pracownika do objęcia klauzulą konkurencyjną**

**Zgodnie z art. 101(2) § 1 kodeksu pracy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może być zawarta z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Czy w związku z tym pracodawca może skutecznie kwestionować taką umowę i wynikający z niej obowiązek zapłaty odszkodowania pracownikowi twierdząc, iż zawierając umowę był w błędzie w zakresie posiadania przez pracownika dostępu do szczególnie ważnych informacji?**

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominujący jest pogląd, iż o tym, czy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, decyduje pracodawca. Stanowisko takie wyrażają w szczególności następujące wyroki Sądu Najwyższego: wyrok z 16 maja 2001 r. (I PKN 402/2000), wyrok z 18 kwietnia 2007 r. (I PK 361/06), wyrok z 23 czerwca 2010 r. (II PK 374/09) oraz wyrok z 20 stycznia 2016 r. (II PK 108/15).

Sąd Najwyższy uznając prawo pracodawcy do decydowania, czy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, podkreśla jednak w szeregu orzeczeń, iż decyzja ta powinna być przez pracodawcę podejmowana z należytą rozważą, bo jej konsekwencje w postaci obowiązku zapłaty odszkodowania pracownikowi przestrzegającemu zakazu konkurencji są dla pracodawcy co do zasady wiążące i nie może on post factum skutecznie argumentować, iż był w błędzie w zakresie posiadania przez pracownika dostępu do szczególnie ważnych informacji.

W wyroku z dnia 20 stycznia 2016 r. (II PK 108/15) Sąd Najwyższy zajmując ww. stanowisko, iż to pracodawca określa, jakie informacje, w których posiadanie wszedł lub może wejść pracownik, są dla niego ważne i czy wykorzystanie w działalności konkurencyjnej nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, wskazał dodatkowo, że w obowiązku wypłaty na rzecz pracownika odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy należy upatrywać mechanizmu chroniącego pracownika przed nierozważnymi propozycjami pracodawcy zawarcia tego rodzaju umowy, ograniczającymi swobodę pracownika w podejmowaniu aktywności zarobkowej.

W wyroku z 13 kwietnia 2005 r. (II PK 258/2004) Sąd Najwyższy uznał, iż ewentualny błąd pracodawcy polegający na uznaniu, że pracownik miał dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, skutkujący zawarciem z tym pracownikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie może być podstawą do uchylenia się od skutków prawnych umowy (na podstawie art. 84 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy), ani tym bardziej do jednostronnego niezgodnionego w umowie rozwiązania umowy o zakazie konkurencji.

W wyroku z 16 maja 2001 r. (I PKN 402/2000) Sąd Najwyższy przyjął, iż po zawarciu umowy o zakazie konkurencji pracodawcy nie służy uprawnienie do jednostronnego rozwiązania umowy z uzasadnieniem, że nie obawia się już konkurencji ze strony pracownika i zwolnienia się w ten sposób z obowiązku wypłaty odszkodowania. Zmiana stanowiska pracodawcy, co do ewentualnych skutków naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji nie jest bowiem tożsama z ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, czyli z sytuacją przewidzianą w art. 101(2) § 2 kodeksu pracy.

**Reasumując, Sąd Najwyższy uznając prawo pracodawcy do decydowania, czy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji i czy w związku z tym należy objąć tego pracownika klauzulą konkurencyjną, podkreśla jednak w szeregu orzeczeń, iż decyzja ta**

**powinna być przez pracodawcę podejmowana z należytą rozważą, bo jej konsekwencje w postaci obowiązku zapłaty odszkodowania pracownikowi przestrzegającemu zakazu konkurencji są dla pracodawcy co do zasady wiążące i nie może on post factum skutecznie argumentować, iż był w błędzie w zakresie posiadania przez pracownika dostępu do szczególnie ważnych informacji.**

radca prawny Miłosz Hady