

Dostęp do szczególnie ważnych informacji a klauzula konkurencyjna

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. Kto i co decyduje o tym, czy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji? Czy pracownik może skutecznie kwestionować zakaz konkurencji twierdząc, iż nie posiadał 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.

W wyroku z 16 maja 2001 r. (I PKN 402/2000) Sąd Najwyższy przyjął, iż pojęcie szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę nie zależy od kryteriów obiektywnych, lecz subiektywnego przekonania pracodawcy. Wystarczy więc, że zdaniem pracodawcy wykorzystanie nabytej przez pracownika wiedzy w działalności konkurencyjnej mogłoby go narazić na straty.

W wyroku z dnia 18 kwietnia 2007 r. (I PK 361/06) Sąd Najwyższy powołując się na wcześniejsze orzecznictwo tego sądu także uznał, iż warunki określające podmiot klauzuli konkurencyjnej nie podlegają ocenie na podstawie kryteriów obiektywnych, lecz zależą od subiektywnego przekonania pracodawcy, ważącego własny interes przy formułowaniu zakazu. Oznacza to, iż umowa o zakazie konkurencji może być zawarta nawet wówczas, gdy pracodawca jedynie przewiduje, że pracownik uzyska dostęp do szczególnie ważnych informacji. To pracodawca uznaje, czy wykorzystanie w działalności konkurencyjnej nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić go na szkodę. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być więc każdy pracownik, co do którego pracodawca samodzielnie i w sposób swobodny zdecyduje, że posiada on dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W wyroku z dnia 23 czerwca 2010 r. (II PK 374/09) Sąd Najwyższy podkreślił, iż skoro umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest w interesie pracodawcy, bo to jego interesy (przede wszystkim gospodarcze, produkcyjne, technologiczne, handlowe) mają być tą umową chronione, to dokonanie oceny, czy pracownik posiada dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, należy do pracodawcy i że ocena ta nie podlega kontroli sądowej.

W wyroku z dnia 20 stycznia 2016 r. (II PK 108/15) Sąd Najwyższy podtrzymując 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.

Stanowisko dopuszczające badanie faktycznego istnienia przesłanki dostępu pracownika do szczególnie ważnych informacji, zajął natomiast Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 2003 r. (I PK 165/03). W wyroku tym Sąd Najwyższy uznał, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarta z pracownikiem, który nie ma faktycznie dostępu do szczególnie ważnych

informacji jako sprzeczna z prawem byłaby nieważna (na podstawie art. 58 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy). Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, iż przepis art. 101(2) kodeksu pracy nie wiąże zawarcia klauzuli konkurencyjnej z zajmowanym formalnie stanowiskiem, ale z dostępem do określonego rodzaju informacji, mieszczących się w zakresie tajemnicy podmiotu zatrudniającego.

Reasumując, w orzecznictwie Sądu Najwyższego dominujący jest pogląd, iż o tym, czy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, decyduje pracodawca i kwestia ta nie podlega kontroli sądowej. Tym samym ewentualne kwestionowanie przez byłego pracownika obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy w oparciu o twierdzenie, iż nie posiadał on dostępu do szczególnie ważnych informacji, obarczone jest dużym ryzykiem niepowodzenia.

radca prawny Miłosz Hady