

Zakres zakazu aktywności zawodowej w umowie o zakazie konkurencji

Art. 101¹ § 1 kodeksu pracy stanowiąc, iż w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność, ogranicza możliwość umownego zakazania aktywności zawodowej pracownika wyłącznie w zakresie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy.

W wyroku z dnia 23 lutego 1999 r. (I PKN 579/98) Sąd Najwyższy uznał, iż:

- zakresem umowy o zakazie konkurencji może być objęta zarówno podstawowa, jak i uboczna działalność pracodawcy określona w statucie lub w innym akcie założycielskim pracodawcy,
- niezależnie od faktu, czy jest ona aktualnie faktycznie prowadzona, czy też pracodawca dopiero zamierza ją podjąć,
- a dla istnienia stosunku konkurencji wystarczy nawet częściowe pokrywanie się choćby tylko potencjalnych zakresów działalności gospodarczej.

W wyroku z dnia 24 października 2006 r. (II PK 39/06) Sąd Najwyższy potwierdził powyższe stanowisko, iż przedmiot zakazu może odnosić się nie tylko do przedmiotu faktycznie prowadzonej, ale także do zaplanowanej (potencjalnej) działalności pracodawcy. W wyroku tym Sąd Najwyższy rozszerzył jednakże to stanowisko wskazując, iż przedmiot zakazu konkurencji może także wykraczać poza sferę działalności faktycznie prowadzonej oraz działalności zaplanowanej (potencjalnej) w sytuacji, gdy interesom pracodawcy zagraża działalność pracownika związana z produkcją dóbr lub świadczeniem usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogą je zastąpić (dóbr lub usług o charakterze substytucyjnym).

Szerokie rozumienia pojęcia działalności konkurencyjnej w orzecznictwie Sądu Najwyższego nie oznacza jednakże oczywiście, iż umowa o zakazie konkurencji może zatem zawierać zakaz prowadzenia przez pracownika jakiegokolwiek (wszelkiej) aktywności zawodowej. Zostało to potwierdzone w wyroku Sądu Najwyższego z 16 lutego 2016 r. (I PK 110/15), w którym Sąd Najwyższy, powołując się na wcześniejszy wyrok Sądu Najwyższego, tj. wyrok z dnia 2 kwietnia 2008 r. (II PK 268/07), podkreślił w szczególności, iż zakaz podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej jest bezprawny, co oznacza, iż nie można przypisać naruszenia jakiegokolwiek obowiązku pracownikowi, który dodatkowo podejmuje działalność niepokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy, bo takiej nie można uznać za działalność konkurencyjną w rozumieniu art. 101¹ § 1 kodeksu pracy. W ww. wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r. (II PK 268/07) Sąd Najwyższy zajął zaś jednoznaczne stanowisko, iż umowa o zakazie konkurencji nie może skutecznie zakazywać pracownikowi wykonywania działalności nienoszącej znamion konkurencyjności względem pracodawcy, a gdyby zawierała takie postanowienie (zakazujące działalności niebędącej konkurencyjną), to co najmniej w tym zakresie jako sprzeczna z prawem byłaby nieważna (na podstawie art. 58 §1 kodeksu cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy). W przypadku więc wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji zakazu jakiegokolwiek aktywności zawodowej pracownika niebędącej prowadzeniem działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, postanowienie to (ten zakaz; ta część czynności prawnej) byłoby nieważne, chyba że z okoliczności wynika, iż bez niego (tego zakazu; tej części czynności prawnej) umowa o zakazie konkurencji nie zostałaby zawarta – w takim przypadku nieważna byłaby cała umowa o zakazie konkurencji (art. 58 §3 kodeksu cywilnego).

radca prawny Miłosz Hady