Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

ARTYKUŁY Studenckie Zeszyty Naukowe 2018, Vol. XXI, nr 38
DOI: 10.17951/szn.2018.21.38.99-111

Karol Sułkowski
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie
lorak_1995@o2.pl

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Prohibition of Competition After Termination of Employment Relationship

STRESZCZENIE

Autor opisuje zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy, skupiając się przede wszystkim na unormowaniach kodeksu pracy oraz wspominając o odpowiednim zastosowaniu przepisów kodeksu cywilnego. Celem jest przedstawienie tej instytucji prawa pracy i wyciągnięcie wniosków, co kończy się postulatem *de lege ferenda*. W opracowaniu znajduje się omówienie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy ze szczegółowym wskazaniem działalności konkurencyjnej, treści zakazu konkurencji, odszkodowania, terminu, zakresu, formy umowy, a także ustania zakazu konkurencji i naruszenia zakazu przez pracownika, wraz z wiążącymi się z tym konsekwencjami.

Słowa kluczowe: zakaz konkurencji; klauzula konkurencyjna; pracodawca; pracownik

WSTĘP

Przemiany ustrojowe lat 80. i 90. XX w. wprowadziły wiele zmian na polskim rynku pracy. Początkowo bardzo duża skala bezrobocia, a następnie liberalizacja zasad rynkowych rządzących gospodarką i tworzenie wielu przedsiębiorstw prywatnych całkowicie zmieniły system zatrudniania pracowników. Stali się bardziej mobilni, mieli większą możliwość w wyborze pracodawcy oraz wykorzystywaniu posiadanej wiedzy. Powstawanie i funkcjonowanie wielu przedsiębiorców na wspólnym dla nich rynku, specjalizujących się w tej samej branży, spowodowało, że nieocenioną wartość stanowił nie tylko majątek, ale i tzw. *know-how*, czyli praktyczna umiejętność lub wiedza w zakresie technologii produkcji lub technik zarządzania[1]. Zmiany te wymusiły na ustawodawcy wprowadzenie do Kodeksu pracy z dnia 26 czerwca

[1] *Know-how*, https://sjp.pwn.pl/slowniki/know-how.html [dostęp: 26.04.2018].

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

1974 r. Rozdziału IIa o zakazie konkurencji między pracownikiem a pracodawcą. Nowelizacja ta nastąpiła 2 lutego 1996 r., wprowadzając przepisy art. 101^1–101^4 odnoszące się bezpośrednio do zakazu konkurencji. Zmiany należy ocenić pozytywnie ze względu na pewnego rodzaju braki w regulacjach, które zostały uzupełnione.

Przedmiotem niniejszego opracowania jest wyłącznie omówienie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy poprzez szczegółowe wskazanie działalności konkurencyjnej, treści zakazu konkurencji, odszkodowania, terminu, zakresu, formy umowy, a także ustania zakazu konkurencji i naruszenia zakazu przez pracownika, wraz z wiążącymi się z tym konsekwencjami.

DZIAŁALNOŚĆ KONKURENCYJNA

Przy opracowywaniu tematyki dotyczącej zakazu konkurencji należy pochylić się nad wyjaśnieniem wyrażenia „działalność konkurencyjna". Od razu można napotkać na pewne trudności i wątpliwości, gdyż ustawodawca nie definiuje tego pojęcia ani w kodeksie pracy, ani w żadnym innym akcie normatywnym, dlatego nie można w tej sytuacji posłużyć się definicją legalną. Doktryna także nie wypracowała jednej, jednolitej, spójnej definicji, którą zgodnie wszyscy by uznawali za poprawną i nie negowali jej elementów.

Warto jednak przytoczyć przykładowe definicje, aby mieć ogólny pogląd, jak to pojęcie może być określane. Za konkurencję można uznać „dążenie wielu niezależnych przedsiębiorców na wspólnym dla nich rynku do osiągnięcia takiego samego celu gospodarczego, w szczególności prowadzenia interesów z dostawcami, odbiorcami i pracownikami"[2]. Natomiast działalnością konkurencyjną „nie jest wszelka działalność sprzeczna z interesami przedsiębiorcy, ale tylko ta, która wiąże się ze specyficznym kręgiem czynności mogących stanowić czyn konkurencyjny"[3]. Aby w pełni zrozumieć tę definicję, należy jeszcze pochylić się nad czynem, interesem konkurencyjnym, którym „jest prowadzenie we własnym lub cudzym imieniu, bezpośrednio lub za pośrednictwem innych osób działalności tego samego rodzaju, co przedsiębiorca"[4].

Należy także odwołać się do judykatury. W orzecznictwie sądów powszechnych znajdują się treści, które wskazują, że przez działalność konkurencyjną należy rozumieć:

> […] tego typu działalność przedsiębiorcy, która choćby w jednym elemencie pokrywa się z przedmiotem działalności dotychczasowego pracodawcy, wskutek czego przynajmniej

[2] J. Szwaja, [w:] *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaja, Warszawa 2012, s. 10.

[3] A . Kidyba, *Prawo handlowe*, Warszawa 2017, s. 202.

[4] *Ibidem*.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

na jednym z rynków nowy pracodawca konkuruje z dotychczasowym pracodawcą, oferując substytucyjne produkty, towary lub usługi i walcząc o względy tych samych klientów[5].

Z kolei w orzecznictwie Sądu Najwyższego można odnaleźć definicję, z której wynika, że konkurencyjną działalnością jest aktywność przejawiana w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym, skierowana do tego samego kręgu odbiorców, pokrywająca się – chociażby częściowo – z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy. W rezultacie zakazana może być taka działalność, która narusza interes pracodawcy lub mu zagraża[6]. Tym samym dla istnienia stosunku konkurencyjności wystarczy częściowe pokrywanie się choćby tylko potencjalnych zakresów działalności[7]. W opinii T. Liszcz zaś, aby uznać daną działalność jako konkurencyjną, wystarczy działalność tego samego rodzaju, co prowadzona przez pracodawcę[8].

Zgodnie z poglądem J. Stencel należy uznać, że:

> […] kryterium kwalifikowania danej działalności jako działalności konkurencyjnej stanowi kryterium formalne, a dokładnie obiektywno-formalne. Na to kryterium składają się dwie przesłanki: działalność określona w umowie o zakazie konkurencji musi być konkurencyjna w sensie obiektywnym, tzn. musi zagrażać lub naruszać interes pracodawcy, a ponadto prowadzenie tej działalności musi być zabronione w umowie – kryterium subiektywne. Kryterium łącznego występowania wymienionych przesłanek działalności konkurencyjnej ma charakter formalny, gdyż samo podjęcie przez pracownika działalności obiektywnie konkurencyjnej nie jest zakazane. Działalność obiektywnie konkurencyjna jest zatem dozwolona, jeżeli nie ma zakazu jej prowadzenia w umowie, chyba że spełnione zostaną przesłanki naruszenia obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy[9].

W ostatnim wskazanym przez J. Stencel przypadku mowa będzie jedynie o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, co nie jest przedmiotem niniejszego opracowania. W związku z powyższym, aby uznać działalność za obiektywnie konkurencyjną, wymaga się, aby zostały spełnione łącznie dwa warunki: 1) działalność musi odpowiadać działalności określonej w statucie lub akcie założycielskim pracodawcy, 2) musi ona naruszać lub tylko zagrażać interesowi pracodawcy, przedsiębiorcy[10].

---

[5] Wyrok SA w Gdańsku z dnia 11 października 2012 r., III APa 18/12, POSAG 2013, nr 2, poz. 3.

[6] Zob. m.in. wyrok SN z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 579/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 270; wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 98; wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.

[7] Wyrok SN z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 179/13, MoPr 2014, nr 8, s. 433.

[8] T. Liszcz, *Prawo pracy*, Warszawa 2016, s. 313.

[9] J. Stencel, *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001, s. 184 i n.

[10] *Ibidem*.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

TREŚĆ ZAKAZU KONKURENCJI

Istotą umowy o zakazie konkurencji jest niepodejmowanie się działań przez pracownika przez określony czas po ustaniu stosunku pracy, obejmujących działalność konkurencyjną w stosunku do dotychczasowego pracodawcy[11]. Zgodnie z art. 101² § 2 Kodeksu pracy[12] pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji na czas po ustaniu stosunku pracy, jeżeli miał on dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. W orzecznictwie wskazuje się hipotetyczny, a nie realny dostęp do informacji[13]. Oznacza to, że pracownik nie musi posiadać wiedzy na taki temat, a jedynie mieć możliwość nabycia takich informacji. Sytuacja taka rodziłaby uzasadnione przypuszczenie, że wykorzystanie tego typu informacji przez pracownika mogłoby przynieść byłemu pracodawcy negatywne konsekwencje.

Pracodawca może żądać zawarcia klauzuli konkurencyjnej nawet wtedy, gdy jedynie przewiduje lub może przewidywać, że pracownik uzyska szczególnie ważne informacje[14]. Podmiotem umowy o zakazie konkurencji może być zatem każdy pracownik, co do którego pracodawca w sposób swobodny i samodzielnie zdecyduje, że posiadane przez niego informacje są tymi, o których jest mowa w art. 101² § 1 k.p.[15] W umowie należy zawrzeć także okres obowiązywania zakazu i wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. O tym, czy w konkretnym stanie faktycznym istnieją przesłanki do zawarcia takiej umowy, decydować będzie w praktyce pracodawca, natomiast pracownik może się na to nie zgodzić[16]. Uznaje się również, że osoby sprawujące stanowiska kierownicze mają dostęp do takich informacji[17]. Ponadto, po zawarciu umowy o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy nie można powoływać się na to, że pracownik nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę[18]. Wynika z tego, że jeżeli umowa została zawarta na piśmie, to będzie zupełnie skuteczna.

---

[11] PIP, *Zakaz konkurencji*, www.pip.gov.pl/pl/f/v/144710/Zakaz%20Konkurencji.pdf [dostęp: 12.04.2018].

[12] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 108 z późn. zm.), dalej jako: k.p.

[13] A. Patulski, [w:] *Prawo pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2017.

[14] D. Dörre-Kolasa, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015, s. 515.

[15] Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342; wyrok SN z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217; wyrok SN z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 588.

[16] T. Liszcz, *op. cit.*, s. 314.

[17] J. Wratny, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013, s. 240.

[18] Wyrok SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 122.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

Przedmiot umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu może być tożsamy lub nie. Może to mieć związek np. z dodatkową przesłanką, która występuje przy zawieraniu klauzuli konkurencyjnej (mianowicie szczególnie ważnymi informacjami, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę), a odnosi się do pracownika. Ponadto „nie wszystkie przedmiotowo istotne elementy treści umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowią także *essentialia negotii* umowy zawartej na czas trwania stosunku pracy. Inne są także ustawowe wymagania w stosunku do stron umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania i po ustaniu stosunku pracy”[19]. Należy przyznać rację M. Skąpskiemu, który wskazuje, że „obowiązki pracownika wynikające z klauzuli konkurencyjnej są zbliżone do tych z umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, ze względu na zastosowane przez ustawodawcę odesłanie (art. 101 § 1 k.p. w zw. z art. 101² § 1 k.p.)”[20]. Jednak owo podobieństwo nie może być utożsamiane z identycznością tych obowiązków.

ODSZKODOWANIE

Obligatoryjnym składnikiem umowy o zakazie konkurencji na podstawie art. 101² § 2 zd. drugie k.p. jest określenie odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za czas, przez który nie będzie podejmował się działalności sprzecznej z interesami pracodawcy. Przepis ten zawiera gwarancję dla pracownika w postaci norm semiimperatywnych, które mają zapewnić, że pracodawca nie będzie mógł dowolnie ustalać odszkodowania wypłacanego podczas obowiązywania zakazu konkurencji.

Przepis art. 101² § 3 k.p. stanowi, że odszkodowanie nie może być niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Zgodnie z uzasadnieniem wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r. odszkodowanie oznacza sumę otrzymanych składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej[21]. W razie nieuzgodnienia przez strony w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odszkodowania za powstrzymanie się od prowadzenia działalności konkurencyjnej pracownikowi – zgodnie z art. 56 k.c. w zw. z art. 300 k.p. – przysługuje odszkodowanie w minimalnej wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p.[22] Jeżeli stosunek pracy trwał krócej niż umowny okres zakazu konkurencji po ustaniu

[19] J. Stencel, *op. cit.*, s. 97 i n.
[20] M. Skąpski, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Baran, Warszawa 2016, s. 734 i n.
[21] II PK 130/11, MoPr 2012, nr 6, s. 317–318.
[22] Uchwała SN z dnia 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/2003, OSANPiUS 2004, nr 7, poz. 116.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

zatrudnienia, wysokość odszkodowania należy odnosić do długości zakazu konkurencji, a nie do faktycznego czasu trwania umowy o pracę[23]. Dokładny termin wypłaty odszkodowania przez pracodawcę powinien zostać wyraźnie określony w postanowieniach umownych.

Wypłata może nastąpić jednorazowo w odgórnie określonym dniu bądź w ratach. Kwestia ta może być dowolnie regulowana przez strony umowy, ale co do zasady powinna być wyraźnie określona. Obowiązek wypłaty przez pracodawcę odszkodowania z tytułu powstrzymywania się pracownika od działalności konkurencyjnej powstaje w terminach oznaczonych w umowie, a jeżeli pracodawca i pracownik nie określili terminu wypłaty odszkodowania, następuje to w terminach miesięcznych. Należy przyjąć również, że okresy te powinny być zgodne z terminami wypłaty wynagrodzenia, co odpowiada charakterowi zakazu konkurencji[24].

ZAKRES

Jak już zostało zaznaczone, zakres podmiotowy odnosi się do pracownika, który miał dostęp do szczególnie ważnych informacji. Jest to jednak subiektywna decyzja pracodawcy i nie musi się on powoływać na żadne czynniki obiektywne, które uzasadniałyby zawarcie takiej umowy. Warto podkreślić, że taka umowa musi być zawarta z pracownikiem. Z literalnej wykładni przepisu wynika, że klauzula konkurencyjna dotycząca czasu po ustaniu stosunku pracy może być zawarta wyłącznie w trakcie trwania stosunku pracy (ani przed, ani po). Można by się też odnosić na wiele sposobów do znaczeń używanych w języku powszechnym, do określeń używanych przez teoretyków czy orzecznictwo dotyczących tego, jaki desygnat ma pojęcie „szczególnie ważne informacje". Wydaje się jednak, iż jest to pozbawione głębszego sensu, gdyż to pracodawca decyduje, czy informacje mają dla niego szczególnie ważne znaczenie. Jest on zatem jedynym podmiotem, który może arbitralnie ocenić, czy dane, z którymi miał styczność pracownik, są dla niego szczególnie ważne czy nie.

Nasuwa się także wniosek, że dla jednego pracodawcy takie same informacje będą bardzo ważne, a dla innego nie. Może to zależeć od skali prowadzonego przedsiębiorstwa, konkurencji na rynku, przedmiotu działalności. Z drugiej strony zakres klauzuli konkurencyjnej może być rozpatrywany ze względu na to, jakie podmioty może ona obowiązywać. W takim przypadku należy ocenić, na podstawie definicji o działalności konkurencyjnej, *ad casum*, czy dany podmiot trudni się, wykonuje działalność konkurencyjną czy nie. Sąd Najwyższy wypowiedział się w tej kwestii i uznał, że zakaz konkurencji powinien być interpretowany ściśle,

[23] Wyrok SN z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 161/07, Legalis nr 121444.
[24] Wyrok SN z dnia 27 lutego 2013 r., II PK 176/12, Legalis nr 1244746.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

co wyklucza objęcie tym zakazem np. grupy kapitałowej, która stanowi strukturę organizacyjną niemającą charakteru podmiotu prawnego. Takie postanowienie stanowi nieuzasadnione ograniczenie swobody pracowników w podejmowaniu aktywności zawodowej i zarobkowej[25]. Wynika z tego, że umowa w tym zakresie pozostawałaby nieważna, jeżeli takie postanowienie zostałoby w niej zawarte.

Jeszcze raz należy uwypuklić dyrektywę interpretacyjną, jaką posłużył się Sąd Najwyższy, aby zakres przedmiotowy zakazu konkurencji rozumieć i interpretować ściśle w myśl zasady *exceptiones non sunt extendendae*.

TERMIN

Obligatoryjnym składnikiem umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest określenie terminu, czyli okresu, przez jaki były pracownik będzie musiał powstrzymać się od działalności konkurencyjnej określonej umową. Jeżeli chodzi o okres początkowy, należy bezsprzecznie zgodzić się ze zdaniem R. Bogdzio, który wskazuje:

> […] co do zasady umowa obejmująca klauzule konkurencyjne po ustaniu stosunku pracy najczęściej zaczyna obowiązywać od dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy, przy czym ustawodawca nie nakłada żadnych ograniczeń na strony umowy w zakresie wskazania innego terminu, od którego pracownika i pracodawcę będzie obowiązywała umowna klauzula konkurencyjna, rzecz jasna poza wymogiem, by termin ten przypadał po ustaniu łączącego strony w czasie zawierania umowy stosunku pracy[26].

Zgodnie z treścią art. 101² § 2 k.p. zakaz konkurencji przestaje obowiązywać, gdy pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty odszkodowania. Wnioskując z tego przepisu, można wysnuć konkluzję, że umowa staje się bezskuteczna zarówno w sytuacji niewypłacenia odszkodowania, wypłacenia go w kwocie nieodpowiadającej postanowieniom umowy, jak i wypłacenia odszkodowania po terminie. Niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania nie oznacza jednak zwolnienia pracodawcy z obowiązku zapłaty odszkodowania za cały okres objęty umową[27].

Odmiennie kształtuje się część orzecznictwa i opinie doktryny. Uznaje się, że umowa w takim przypadku trwa nadal, zostają tylko naruszone jej postanowienia, co skutkuje odpowiedzialnością ze strony ją naruszającej[28]. Umowa może zostać

[25] Wyrok SN z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 325/13.
[26] R. Bogdzio, *Aspekt praktyczny zakazów konkurencji w Kodeksie pracy*, Poznań 2014, s. 63.
[27] Uchwała SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, PiZS 2002, nr 7, s. 35 i n.
[28] Zob. wyrok SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

rozwiązana wyłącznie po upływie okresu, na jaki została zawarta, a także z przyczyn zawartych w umowie, np. o jednostronnym wypowiedzeniu z określonego powodu. Nieumieszczenie takich zastrzeżeń powoduje, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może zostać rozwiązana wyłącznie na podstawie porozumienia stron[29]. Jeszcze dalej z wykładnią przepisu idzie A. Świątkowski, wskazując, że zakaz konkurencji jest zawierany wyłącznie w interesie pracodawcy i to właśnie on samodzielnie decyduje, czy przyczyny, ze względu na które taką umowę zawarto, nadal występują czy nie[30]. Jeżeli pracodawca nadal wypłaca odszkodowanie byłym pracownikom, mimo uchybienia terminu płatności jednej raty, oznacza to, że pracodawca uznaje, iż przyczyny istnienia zakazu konkurencji wciąż występują, dlatego powinno się przyjąć, że w takim przypadku umowa powinna być nadal skuteczna. Jednak kwestia ta jest bardzo dyskusyjna. Nie ma co do niej zgody zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze. Z powodu braku jednolicie ukształtowanej linii orzeczniczej inna osoba może podać w wątpliwość taką interpretację.

Należy powołać się również na orzeczenia z drugiej grupy, które negują przedstawione wyżej rozumienie istoty zakazu konkurencji i momentu jego wygaśnięcia. Jeden z ostatnich wyroków dotyczący tej materii określa, iż nałożony na pracodawcę obowiązek wypłaty odszkodowania trzeba rozumieć w taki sposób, że jeśli na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłacania poszczególnych uzgodnionych rat w ustalonych terminach, to niedotrzymanie choćby jednego z nich jest przyczyną ustania zakazu konkurencji[31]. Podobny pogląd na ten temat prezentują komentatorzy, którzy uznają, że opóźnienie w wypłacie należnego odszkodowania pracownikowi może oznaczać niewywiązanie się z obowiązku wypłaty odszkodowania, co powoduje ustanie zakazu konkurencji[32].

FORMA UMOWY

Zgodnie z przepisami kodeksu pracy można wysnuć jednoznaczny wniosek, że zawarcie umowy o zakazie konkurencji (tzw. klauzuli konkurencyjnej) wymaga formy pisemnej pod rygorem nieważności (forma *ad solemnitatem*). Nieważne będzie zatem zawarcie wzajemnych zobowiązań, jeżeli nie zostanie dochowana odpowiednia forma w tej materii[33]. Wynika z tego, że taka umowa nie może być zawarta w żadnym

[29] A. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 550.

[30] *Ibidem*, s. 555.

[31] Wyrok SA w Katowicach z dnia 27 marca 2015 r., III APa 52/14.

[32] D. Dörre-Kolasa, *op. cit.*, s. 516. Zob. wyrok SN z dnia 27 maja 2009 r., II PK 300/08, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 9.

[33] R. Bogdzio, *op. cit.*, s. 17. Zob. wyrok SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 122; wyrok SA w Poznaniu z dnia 8 lipca 2010 r., III APa 14/10, LEX nr 898680.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

przypadku w sposób dorozumiany – *per facta concludentia*[34]. Jednak pewnych wątpliwości przysparza odpowiednie stosowanie przepisu art. 101[1] § 1 k.p. do treści przepisu zawartego w art. 101[2] § 1 k.p. Regulacja ta nakazuje zawarcie zakazu konkurencji w odrębnej umowie. Z perspektywy wykładni słownej sytuacja jest klarowna, ale po zastosowaniu wykładni teleologicznej można mieć pewne wątpliwości, dlaczego klauzula taka, zawarta w umowie o pracę, miałaby być w swej istocie nieważna tylko z tego powodu, że nie została zamieszczona w odrębnej umowie.

Znacząca część komentatorów tych przepisów stoi na stanowisku, że skorzystanie z instytucji zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie wymaga obligatoryjnie zawarcia odrębnej umowy i zamieszczenia w niej odpowiednich postanowień[35]. Podobne stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach, z których można wyciągnąć wniosek, że niezależnie od tego, czy zakaz konkurencji zostanie sformułowany w treści umowy o pracę czy jako oddzielny dokument, każdorazowo stanowi odrębne od stosunku pracy zobowiązanie, aczkolwiek z nim związane[36]. Ponadto Sąd Najwyższy stwierdził wprost, że nie występują przeciwwskazania, aby klauzulę konkurencyjną zamieścić w umowie o pracę, co nie przesądza jednocześnie, że w takiej sytuacji klauzula taka staje się elementem umowy o pracę[37].

Konkludując, można stwierdzić, że w orzecznictwie i w doktrynie prawa pracy uznaje się, iż klauzula konkurencyjna nie jest częścią umowy o pracę, ale nie ma przeszkód, aby umowę o zakazie konkurencji umieścić w umowie o pracę – w jednym dokumencie. Mimo takiego zabiegu klauzula konkurencyjna nie stanie się częścią umowy o pracę[38].

USTANIE ZAKAZU KONKURENCJI

Zakończenie obowiązywania zakazu konkurencji jest skomplikowanym zagadnieniem z uwagi na fakt, iż jego przyczynę może stanowić zaistnienie wielu zdarzeń zależnych bądź niezależnych od pracodawcy czy pracownika. Podstawowym sposobem zakończenia obowiązywania zakazu konkurencji jest upływ czasu, na jaki została zawarta klauzula konkurencyjna.

Zgodnie z treścią art. 101[2] § 2 k.p. zakaz konkurencji obejmujący okres po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub

[34] Wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 592/03, OSNP 2005, nr 14, poz. 202.

[35] A. Kidyba, *op. cit.,* s. 226.

[36] Zob. wyrok SN z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 126/04; wyrok SN z dnia 9 marca 2006 r., II PK 235/05; wyrok SN z dnia 10 września 2004 r., I PK 592/03.

[37] Wyrok SN z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 591/02; wyrok SN z dnia 9 marca 2006 r., II PK 235/05.

[38] M. Romer, *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 750.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

w przypadku niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. W orzecznictwie Sądu Najwyższego został utrwalony pogląd, że nieistnienie lub ustanie przyczyn uzasadniających zawarcie klauzuli konkurencyjnej nie prowadzi do wygaśnięcia umowy z mocy samego prawa[39], pociąga natomiast za sobą skutek, że pracownik zostaje zwolniony z zakazu. W przypadku zaistnienia takich okoliczności pracodawca nie może zwolnić się z obowiązku wypłaty odszkodowania byłemu pracownikowi[40].

Z kolei skutek rozwiązujący zakaz konkurencji – jednoczesne zwolnienie pracownika z przestrzegania postanowień umowy i pracodawcy z wypłaty odszkodowania – występuje, gdy takie przyczyny rozwiązania zakazu zostały określone przez pracodawcę i pracownika jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy w drodze czynności prawnej jednej ze stron zawartej umowy[41]. Taki skutek będzie miało odstąpienie od umowy, jej wypowiedzenie czy też spełnienie się warunku rozwiązującego, ale tylko wtedy, gdy stosowne postanowienia zostaną zawarte w umowie.

Prawo do wypowiedzenia umowy przysługuje wyłącznie pracodawcy. Początkowo uważano, że należy określić przesłanki, które muszą zostać spełnione, aby wypowiedzenie było skuteczne. Obecnie powszechnie przeważa pogląd, że jeżeli takie przesłanki nie zostały zawarte w umowie, pracodawca może w każdym czasie skorzystać z przysługującego mu uprawnienia. Jest to sytuacja korzystna dla pracodawcy, gdyż informacje, które uważał w chwili zawierania umowy za szczególnie ważne, po pewnym czasie mogą obiektywnie i subiektywnie już takimi nie być. W takiej sytuacji dalsze obowiązywanie zakazu działalności konkurencyjnej byłoby w zupełności nieuzasadnione. Dlatego dopuszcza się zawieranie postanowień o prawie do jednostronnego wypowiedzenia umowy.

Prawo do odstąpienia od umowy może przysługiwać także obydwu stronom jednocześnie, co powinno być wyraźnie wskazane. Dla skuteczności umownego prawa do odstąpienia wymagane jest oznaczenie terminu, w czasie którego można z tego prawa skorzystać[42].

NARUSZENIE ZAKAZU PRZEZ PRACOWNIKA

Były pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną byłemu pracodawcy wskutek naruszenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego. W stosunku do byłego pracownika, z którym została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia,

[39] R. Terlecki, N. Szok, *Prawo pracy w praktyce*, Warszawa 2015, s. 477.
[40] D. Dörre-Kolasa, *op. cit.*, s. 516.
[41] Wyrok SN z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 241.
[42] D. Dörre-Kolasa, *op. cit.*, s. 517.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

a który po ustaniu stosunku pracy dopuścił się działań konkurencyjnych, w tym takich, które wyrządziły pracodawcy szkodę, nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy. Stosownie bowiem do art. 101^2 § 1 k.p. do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma odpowiednie zastosowanie art. 101^1 § 1 k.p., natomiast *a contrario* nie ma zastosowania art. 101^1 § 2 k.p., który odwołuje się do zasad odpowiedzialności materialnej pracowników określonych w kodeksie pracy[43]. W takiej sytuacji bezpośrednie zastosowanie będzie miał przepis art. 300 k.p., który odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów kodeksu cywilnego w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy.

W takim przypadku wyrządzona szkoda powinna być zrekompensowana w pełnej wysokości, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania jest następstwem okoliczności, za które były pracownik nie ponosi odpowiedzialności. Poszkodowany pracodawca może dochodzić zarówno wyrównania poniesionych strat (*damnum emergens*), jak i zwrotu utraconych korzyści (*lucrum cessans*), które by osiągnął, gdyby pracownik nie wyrządził mu szkody, naruszając zakaz konkurencji. W takiej sytuacji będą miały zastosowanie przepisy art. 471 i n. k.c.[44]

O odpowiedzialności za naruszenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy można mówić, jeżeli łącznie wystąpi niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków wynikających z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia oraz wystąpi umyślna bądź nieumyślna wina byłego pracownika, a także powstanie szkoda po stronie pracodawcy i normalny związek przyczynowy pomiędzy niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem zakazu a szkodą poniesioną przez pracodawcę[45]. Przykładowo pracownik może naruszyć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy przez: nawiązanie stosunku pracy z pracodawcą, którego przedmiot działalności jest tożsamy z działalnością wykonywaną przez pracodawcę, z którym została zawarta klauzula konkurencji; wszelkie przejawy prowadzenia działalności gospodarczej, podejmowane nie tylko na własny rachunek i we własnym imieniu; uczestniczenie w spółkach konkurencyjnych jako wspólnik lub członek władz; stałe doradzanie lub ułatwianie prowadzenia działalności osobie, do której należy konkurencyjne przedsiębiorstwo. Są to oczywiście tylko przykłady, których katalog przejawów działalności konkurencyjnej i interesów konkurencyjnych nie jest zamknięty[46].

[43] A. Patulski, *op. cit.*
[44] Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r., poz. 459 z późn. zm.).
[45] *Ibidem*.
[46] J. Stencel, *op. cit.*, s. 221 i n.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

PODSUMOWANIE

Bez wątpienia należy stwierdzić, iż nowelizacja kodeksu pracy dokonana w 1996 r. i umieszczenie w tej ustawie przepisów o zakazie konkurencji były niezbędne z punktu widzenia przedsiębiorców, którym ustawodawca zapewnił prawne instrumenty zabezpieczenia własnej wiedzy, informacji, metodologii, ogólnie ujmując *know-how*. Należy podkreślić, że przepisy Rozdziału IIa, mimo że przez niektórych uważane za służące wyłącznie przedsiębiorcom, zapewniają także prawną ochronę pracownikom, m.in. przez regulacje gwarantujące im stosowne odszkodowanie przez określenie jego dolnej granicy. Po dogłębnym przeanalizowaniu omawianych przepisów wydaje się, że interesy przedsiębiorców i pracowników są chronione w odpowiedni sposób, a jedyny postulat *de lege ferenda*, jaki można wysunąć, to zmiana przepisu art. 101^2 § 2 k.p., aby przestał budzić wątpliwości i spory i został w sposób jasny sprecyzowany.

BIBLIOGRAFIA

Bogdzio R., *Aspekt praktyczny zakazów konkurencji w Kodeksie pracy*, Poznań 2014.
Dörre-Kolasa D., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. A. Sobczyk, Warszawa 2015.
Kidyba A., *Prawo handlowe*, Warszawa 2017.
Know-how, https://sjp.pwn.pl/slowniki/know-how.html [dostęp: 26.04.2018].
Liszcz T., *Prawo pracy*, Warszawa 2016.
Patulski A., [w:] *Prawo pracy. Komentarz*, red. K. Walczak, Warszawa 2017.
PIP, *Zakaz konkurencji*, www.pip.gov.pl/pl/f/v/144710/Zakaz%20Konkurencji.pdf [dostęp: 12.04.2018].
Romer M., *Prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
Skąpski M., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, red. K. Baran, Warszawa 2016.
Stencel J., *Zakaz konkurencji w prawie pracy*, Warszawa 2001.
Szwaja J., [w:] *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Komentarz*, red. J. Szwaja, Warszawa 2012.
Świątkowski A., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2012.
Terlecki R., Szok N., *Prawo pracy w praktyce*, Warszawa 2015.
Uchwała SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, PiZS 2002, nr 7.
Uchwała SN z dnia 3 grudnia 2003 r., III PZP 16/2003, OSANPiUS 2004, nr 7, poz. 116.
Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. z 2017 r., poz. 459 z późn. zm.).
Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 2018 r., poz. 108 z późn. zm.).
Wratny J., *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2013.
Wyrok SA w Gdańsku z dnia 11 października 2012 r., III APa 18/12, POSAG 2013, nr 2, poz. 3.
Wyrok SA w Poznaniu z dnia 8 lipca 2010 r., III APa 14/10, LEX nr 898680.
Wyrok SA w Katowicach z dnia 27 marca 2015 r., III APa 52/14.
Wyrok SN z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 592/03, OSNP 2005, nr 14, poz. 202.
Wyrok SN z dnia 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342.
Wyrok SN z dnia 23 lutego 1999 r., I PKN 579/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 270.
Wyrok SN z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNAPiUS 2001, nr 7, poz. 217.

Pobrane z czasopisma Studenckie Zeszyty Naukowe **http://szn.umcs.pl**
Data: 14/11/2026 01:26:51

Wyrok SN z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00, OSNP 2003, nr 5, poz. 122.
Wyrok SN z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, nr 24, poz. 588.
Wyrok SN z dnia 8 maja 2002 r., I PKN 221/01, OSNP 2004, nr 6, poz. 98.
Wyrok SN z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004, nr 14, poz. 241.
Wyrok SN z dnia 24 września 2003 r., I PK 411/02, OSNP 2004, nr 18, poz. 316.
Wyrok SN z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004, nr 19, poz. 336.
Wyrok SN z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 591/02.
Wyrok SN z dnia 10 września 2004 r., I PK 592/03.
Wyrok SN z dnia 18 stycznia 2005 r., II PK 126/04.
Wyrok SN z dnia 9 marca 2006 r., II PK 235/05.
Wyrok SN z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 161/07, Legalis nr 121444.
Wyrok SN z dnia 27 maja 2009 r., II PK 300/08, OSNP 2011, nr 1–2, poz. 9.
Wyrok SN z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, MoPr 2012, nr 6.
Wyrok SN z dnia 27 lutego 2013 r., II PK 176/12, Legalis nr 1244746.
Wyrok SN z dnia 6 lutego 2014 r., I PK 179/13, MoPr 2014, nr 8.
Wyrok SN z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 325/13.

SUMMARY

The author describes in detail the prohibition of competition after the termination of employment relationship, focusing primarily on the provisions of the Labor Code and mentioning the appropriate application of the provisions of the Civil Code. The aim of the study is to present this institution with labor law and draw conclusions, which ends with the postulate *de lege ferenda*. The study discusses the prohibition of competition after the termination of the employment relationship with a detailed indication of competitive activity, content of the competition ban, compensation, deadline, scope, form of the contract, and termination of non-competition and breach of the prohibition by the employee, together with the consequences thereof.

Keywords: competition ban; competitive clause; employer; employee