

Zakaz konkurencji, klauzula konkurencyjna i inne regulacje prawne dotyczące zapobiegania i zwalczania czynów konkurencyjnych pracownika w ustawodawstwie polskim okresu międzywojennego

1. Czyny konkurencyjne pracownika: postawienie problemu badawczego

Ani ustawodawstwo polskie okresu II RP, ani doktryna, poza ogólnym określeniem czynów nieuczciwej konkurencji w ustawie z dnia 2 sierpnia 1926 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. RP z 1926 r. Nr 96, poz. 559; Dz. U. RP z 1930 r. Nr 56, poz. 467 t.j.)¹, nie definiowały czynów konkurencyjnych pracownika², a ich katalog zestawiano w doktrynie prawa pracy³, na podstawie wskazanej powyżej u.z.n.k. oraz trzech innych aktów rangi ustawowej: rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (Dz. U. RP z 1928 r. Nr 35, poz. 323, ze zm.)⁴, rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników (Dz. U. RP z 1928 r.

¹ Dalej: u.z.n.k.

² Ustawodawca nie definiował wprost pojęcia pracownika, ani też pracodawcy, aczkolwiek co do pracownika, to ogólne jego określenie wynikało z art. 441 k.z., który stanowił: „przez umowę o pracę pracownik zobowiązuje się do pełnienia pracy dla pracodawcy za wynagrodzeniem”, a więc pojęcie pracownika k.z. traktował jako wynikające z zawarcia umowy o pracę. Uwzględniając to, że dla prawa pracy rozstrzygające znaczenie miała nie umowa, lecz rzeczywiście istniejący stosunek pracy, pracownikiem był ten podmiot stosunku pracy, na którym ciążyło zobowiązanie do świadczenia pracy. W doktrynie pojęcia pracownika i pracodawcy nie budziły większych rozbieżności; zob. A. Raczyński, *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930, s. 33 i 65; S. Grzybowski, *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947, s. 104-105 i s. 161 i n.

³ W ówczesnej doktrynie, poza terminem „prawo pracy”, używano zwłaszcza takich określeń jak: „prawo robotnicze”, „prawo przemysłowe i robotnicze”, „prawo (ustawodawstwo) fabryczne”, „prawo socjalne”, „prawo społeczne”; zob. B.M. Ćwiertniak, *Pojęcie i systematyka prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. I. *Część ogólna*, Warszawa 2017, s. 34-35 i tam podana literatura; zob. też L. Górnicki, *Godność osobista pracownika pod rządami kodeksu zobowiązań z 1933 r.*, [w:] P. Wiązek (red.), *Honor, cześć, godność. Aspekty historyczno-prawne*, Wrocław 2016, s. 179 i n.

⁴ Dalej: rozp. 1.

Nr 35, poz. 324, ze zm.)⁵ i kodeksu zobowiązań, wprowadzonego w życie rozporządzeniem Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 27 października 1933 r. (Dz. U. RP Nr 82, poz. 598 i sprost. Dz. U. RP z 1934 r. Nr 54, poz. 492, zmiany: Dz. U. RP z 1934 r. Nr 59, poz. 509 i Dz. U. RP z 1939 r. Nr 84, poz. 538)⁶, z mocą obowiązującą od 1 lipca 1934 r.

Pracodawca na podstawie wskazanych ustaw uzyskiwał środki prawne służące zapobieganiu i zwalczaniu czynów konkurencyjnych pracownika, mające z reguły zakazowy charakter. Różna była podstawa prawna tych zakazów, ich treść i odmienne ich skutki, a przy tym nie zawsze podlegały im wszystkie kategorie pracowników. Niektóre czyny wynikały z przepisów szczególnych prawa pracy, w wypadku innych podstawę ochrony dawały pracodawcy ogólne zasady k.z., zaś na straży uczciwości konkurencji w obrocie profesjonalnym stały przepisy u.z.n.k. z 1926 r.

Jest to temat nadal fragmentarycznie tylko rozpoznany we współczesnej literaturze przedmiotu. W szczególności cenny, kompetentny zarys zagadnień związanych z klauzulą konkurencyjną w II RP przedstawiła Monika Lewandowicz-Machnikowska⁷, a ostatnio – w szerszym zakresie przedmiotowym – Daniel E. Lach, kładąc jednak nacisk na prawnopracownicze regulacje służące ochronie interesów pracodawcy⁸.

Celem niniejszej publikacji jest kompleksowa, oparta na interpretacji stosownych przepisów i poglądów doktryny analiza przedmiotowego zagadnienia, uwzględniająca regulacje prawnopracownicze, kodeks zobowiązań oraz ustawę o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Staram się wykazać, że katalog środków prawnych służących zapobieganiu i zwalczaniu czynów konkurencyjnych pracownika był dosyć szeroki, a należały do nich zwłaszcza: zakaz konkurencji (ustawowy lub umowny), klauzula konkurencyjna, przepisy dotyczące ochrony przed czynami stanowiącymi naruszenie prawa cywilnego: zdrada tajemnicy przedsiębiorstwa (zastrzeżonej tajemnicy zakładu), „podmawianie”, dla celów konkurencyjnych, do niewypełniania obowiązków służbowych organów przedsiębiorstwa oraz wyjawianie technicznych lub handlowych tajemnic przedsiębiorstwa, jak również przed czynami mającymi znamiona przestępstwa: zabronione korzystanie z tajemnic cudzego przedsiębiorstwa lub udzielanie ich innym osobom i zdrada tajemnicy przedsiębiorstwa przez pracowników. Zakreślony w tytule problem badawczy analizuję na tle polskich regulacji prawnych, w zasadzie pomijając ustawodawstwa pozaborowe, które powinny stać się przedmiotem odrębnego, obszernego opracowania⁹.

⁵ Dalej: rozp. 2.

⁶ Dalej: k.z.

⁷ M. Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Kraków 2004, s. 16 i n., <https://sip.lex.pl/#/monograph/369140929/4?tochHit=1> [dostęp 12.09.2022].

⁸ D.E. Lach, *Zakaz konkurencji*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 14. *Historia polskiego prawa pracy*, Warszawa 2021, s. 620-635.

⁹ Zob. *ibidem*, s. 621-625.

2. Teoretyczna podstawa koncepcji czynów konkurencyjnych pracownika

Pewną teoretyczną podstawę wyodrębnienia czynów konkurencyjnych pracownika tworzył kodeks zobowiązań. Naganność tych czynów wyprowadzana była bowiem z konstruowanego na tle jego przepisów obowiązku lojalności (wierności) pracownika wobec pracodawcy¹⁰. Obowiązek ten, którego główny skutek stanowiło to, że pracownik nie mógł prowadzić interesów przynoszących szkodę pracodawcy, określany był zazwyczaj od strony negatywnej, a więc poprzez wskazanie tego, co było pracownikowi zakazane¹¹. Poza ogólnym zakazem dokonywania czynów połączonych z utratą zaufania zaliczano tu: zakaz nakłaniania współpracowników do nieposłuszeństwa, zakaz zdradzenia tajemnic handlowych i przemysłowych, a także korzystanie z tajemnic w celach konkurencyjnych oraz podanie do wiadomości innych osób przez pracownika przedsiębiorstwa tajemnic technicznych lub handlowych, zakaz przyjmowania podarunków (łapówek) od osób trzecich, zakaz konkurencji (współzawodnictwa) w czasie trwania stosunku pracy. Po ustaniu stosunku pracy pracownik mógł być ponadto związany klauzulą konkurencyjną.

Naruszenie obowiązku wierności pociągało za sobą różne skutki prawne, jak: 1) prawo do wystąpienia przez uprawniony podmiot z roszczeniami o dotrzymanie tego obowiązku, 2) prawo do wystąpienia o odszkodowanie, 3) kary umowne, o ile zostały one przewidziane w regulaminie pracy (art. 50 lit. g rozp. 2), a ewentualnie – w odniesieniu do pracowników umysłowych – bez regulaminu (art. 21 ust. 4 rozp. 1),

¹⁰ Doktryna formułowała to w ten sposób, że ponieważ praca jest przeznaczona dla pracodawcy, ma ona służyć jego celom i wykonywana jest na jego ryzyko, to powstaje między pracodawcą a pracownikiem stosunek zaufania, z którego wypływają obowiązki pracownika, na ogół nie dające się ująć konkretnie w umowie czy ustawie. Istnienie tego obowiązku lojalności (sumiennosci) k.z. stwierdzał bezpośrednio, stanowiąc, że pracownik obowiązany jest pełnić pracę sumiennie, to znaczy tak, jak to odpowiadało pokładanemu w nim zaufaniu. Ponieważ pracownik obowiązany był pełnić pracę ze starannością, jakiej wymagał rodzaj pracy lub zwyczaj oraz słuszny interes pracodawcy (art. 448 § 1 k.z.), był to tym samym wyższy stopień staranności niż ogólnie wymagany w uczciwym obrocie, gdyż chodziło także o uwzględnienie indywidualnych potrzeb pracodawcy. Obowiązek lojalności występował jednak nie tylko w związku z wykonywaniem pracy, lecz także niezależnie od niej, co k.z. stwierdzał pośrednio w ten sposób, iż uznawał pewne zachowanie się pracownika za ważny powód rozwiązania umowy ze strony pracodawcy z winy pracownika. Ten obowiązek lojalności (wierności) pracownika polegał na chronieniu ekonomicznej korzyści pracodawcy, na przyczynianiu się do jego pożytku i zapobieganiu powstawaniu strat i szkód. W aspekcie osobistego stosunku pracownika do pracodawcy miał on zobowiązywać go do okazania pracodawcy szacunku, do powstrzymania się od obmawiania go, do obrony jego interesów, do zachowania tajemnicy służbowej i do zaniechania konkurencji. Za wątpliwe uznawano natomiast w doktrynie to, czy pracownik obowiązany był także do donosów, ewentualnie zaś do obwinienia współpracowników. Wątpliwości budziła również kwestia zachowania obowiązku wierności po zakończeniu stosunku pracy, jak choćby w odniesieniu do tajemnic handlowych i przemysłowych; R. Longchamps de Berier, *Zobowiązania*, Lwów 1938, s. 528-529; A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 117-119. Warto dodać, że na tle aktualnego stanu prawnego w Polsce przyjmuje się w doktrynie, iż zakaz konkurencji nie jest doprecyzowaniem obowiązku lojalności; M. Lewandowicz-Machnikowska, *Zakaz konkurencji a obowiązek lojalności pracownika*, „Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Sectio G. Ius” 2018, vol. LXV, 2, s. 121 i n.

¹¹ A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 117.

4) bezzwłoczne wypowiedzenie umowy o pracę z winy robotnika (art. 18 lit. a, c, e, f) i z ważnych przyczyn w stosunku do pracownika umysłowego (art. 32 lit. a, c, d, e, f), a także 5) skutki cywilnoprawne przewidziane w u.z.n.k. oraz skutki karne przewidziane w tejże ustawie, w razie zdrady tajemnicy i przyjęcia łapówki¹².

3. Zakaz konkurencji

Zakaz konkurencji był instytucją ukształtowaną w pełni na tle europejskiego prawa prywatnego XIX i początków XX w. Nie odnosił się on tylko do stosunków pracy i miał szerokie zastosowanie¹³. Występował, po pierwsze, przy umowie sprzedaży przedsiębiorstwa, kiedy to sprzedawca zobowiązywał się nie konkurować z nabywcą, przy czym mógł to być: 1) zakaz nieograniczony co do miejsca i co do czasu, 2) zakaz ograniczony co do miejsca i 3) zakaz ograniczony co do czasu¹⁴. Po drugie – w umowach spółki, w których umieszczano w umowie zastrzeżenia, że w razie rozwiązania spółki i przejścia przedsiębiorstwa w ręce jednego ze współników pozostali współnicy nie będą mieli prawa zakładać lub prowadzić takich samych przedsiębiorstw, jak przedsiębiorstwo rozwiązanej spółki, ani sprzedawać wyrobów takich jak produkowane w tejże spółce. I wreszcie – po trzecie – przy umowie najmu pracy lub, jak to miało miejsce w nowszych ustawodawstwach, umowie o pracę, w której postanowieniach pracownik zobowiązywał się względem pracodawcy nie pracować, po opuszczeniu jego przedsiębiorstwa, w przedsiębiorstwach konkurencyjnych, z tym że zasady mogły tu być różne, zależnie od tego, czy zawarto umowę zawierającą: 1) zakaz nieograniczony co do miejsca i co do czasu lub 2) zakaz ograniczony i co do miejsca, i co do czasu lub 3) zakaz ograniczony tylko co do miejsca albo tylko co do czasu¹⁵.

W ustawodawstwie polskim II RP z zakresu prawa pracy przepisy o zakazie konkurencji zawierało jedynie rozporządzenie Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych (art. 9-10 rozp. 1)¹⁶. Zostały one zamieszczone w rozdziale IV rozporządzenia, zatytułowanym „prawa i obowiązki stron”, z tym że w tytule „zakaz konkurencji” unormowano zarówno ustawowy zakaz konkurencji (art. 9 rozp. 1), jak i klauzulę konkurencyjną (art. 10 rozp. 1), mającą swą podstawę w umowie stron¹⁷. Przed wydaniem tych przepisów szczególnych, w ustawodawstwie

¹² Por. *ibidem*, s. 118.

¹³ Bliżej: M. Lewy, *Prawo przemysłowe i robotnicze*, Warszawa 1918, s. 20-25.

¹⁴ Zastosowanie znajdowały tu ogólne zasady prawa cywilnego. Motywy umieszczania zakazów konkurencji w kontraktach sprzedaży przedsiębiorstw były oczywiste, bowiem sprzedawca, który znał tajemnice i sekrety sprzedawanego przedsiębiorstwa, jego klientelę i był przez tę klientelę znany, miał taką przewagę nad nabywcą, że ten wcale nie mógłby z nim konkurować.

¹⁵ M. Lewy, *Prawo przemysłowe...*, s. 22-25.

¹⁶ Co do zakresu podmiotowego pojęcia „pracownik umysłowy” zob. D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 627-628.

¹⁷ Zakaz konkurencji różnił się od innych obowiązków wynikających z zasady lojalności (wierności) tym, że został w przedmiotowym rozporządzeniu wyraźnie wyliczony i unormowany; zob. A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 122 i 123.

pracy obowiązującym w Polsce, zarówno co do zakazu konkurencji, jak i klauzuli konkurencyjnej, judykatura – na podstawie austriackiego Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch (ABGB) z 1811 r., ze zmianami i ustawami uzupełniającymi¹⁸, i niemieckiego Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) z 1896 r.¹⁹ oraz francuskiego Kodeksu Napoleona z 1804 r.²⁰ – osądzała ważność takich umów ze stanowiska dobrych obyczajów.

Zakaz konkurencji, podobnie jak i klauzula konkurencyjna, łączony w doktrynie prawa pracy z obowiązkiem lojalności (wierności)²¹, wiązał pracownika w czasie jego zatrudnienia u danego pracodawcy, polegał zaś na tym, że pracownikowi umysłowemu nie wolno było bez zezwolenia pracodawcy prowadzić jakiegokolwiek, choćby niekonkurencyjnego przedsiębiorstwa²², jak również nie mógł on bez zezwolenia pracodawcy dokonywać transakcji ani na własny, ani na cudzy rachunek, wchodzących w zakres tego przedsiębiorstwa, w którym pracownik był zatrudniony (art. 9 rozp. 1), co traktowano dosyć restrykcyjnie²³. Jak przyjmowała doktryna prawa pracy, pracownik umysłowy mógł natomiast posiadać przedsiębiorstwo, którego prowadzenie powierzono innej osobie, a także być udziałowcem w spółce z ograniczoną odpowiedzialnością lub członkiem spółdzielni, ewentualnie akcjonariuszem w spółce akcyjnej²⁴, mógł ponadto bez zezwolenia pracodawcy dokonać kilku transakcji niewchodzących w zakres tego przedsiębiorstwa, w którym dany pracownik był zatrudniony, przy czym chodziło jednak tylko o transakcje dokonane dorywczo, gdyż stałe lub wielokrotne zajmowanie się takimi transakcjami miałyby charakter prowadzenia przedsiębiorstwa, co było pracownikowi zakazane bez zezwolenia pracodawcy²⁵. W doktrynie postulowano, aby zakaz konkurencji tłumaczyć zgodnie

¹⁸ *Kodeks cywilny austriacki z roku 1811 obowiązujący w Małopolsce i na Śląsku Cieszyńskim w tłumaczeniu prof. Dra S. Wróblewskiego wraz z ustawami uzupełniającymi*, zebrał i opracował mgr A. Radziszowski, Lwów 1933.

¹⁹ *Kodeks cywilny obowiązujący na Ziemiach Zachodnich Rzeczypospolitej Polskiej*, opracował Z. Lisowski, Poznań 1933.

²⁰ *Kodeks Napoleona. Kodeks cywilny Królestwa Polskiego. Kodeks zobowiązań i inne przepisy obowiązujące w województwach centralnych*, wstępem opatrzył A. Mączyński, Warszawa 2008.

²¹ Z. Fenichel, *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930, s. 96; A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 117 i n.

²² Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 97; *idem*, *Prawo pracy. Komentarz. Przepisy związkowe. Orzecznictwo – okólniki*, Kraków-Warszawa 1939, s. 225; I. Rosenblüth, *Pracy prawo*, [w:] *Encyklopedia podręczna prawa prywatnego*, t. III, Warszawa 1937, s. 1701; D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 628. W doktrynie podkreślano, że rozporządzenie nie czyni przeszkód pracownikowi w prowadzeniu cudzego przedsiębiorstwa, o ile dawało się to pogodzić z przyjętymi przez niego obowiązkami. Zezwolenie mogło zostać udzielone zarówno wyraźne, jak i w sposób dorozumiany, w formie ustnej lub pisemnej, przy czym pracodawca nie mógł odwołać raz udzielonego zezwolenia, bowiem pozostawałoby to w sprzeczności z klauzulą dobrej wiary i zwyczajów uczciwego obrotu (art. 189 k.z.). Pracownik założył przedsiębiorstwo w zaufaniu do oświadczenia pracodawcy, a jednostronne odwołanie mogłoby narazić go na szkodę; Z. Fenichel, *Prawo pracy...*, s. 225; D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 628.

²³ Bliżej D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 628-629.

²⁴ Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 97.

²⁵ *Ibidem*, s. 97-98; *idem*, *Prawo pracy...*, s. 225-226; I. Rosenblüth, *Prawo pracy...*, s. 1701; D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 629. Na równi z dokonywaniem transakcji traktowano równoczesną pracę w innym zakładzie pracy, jeżeli pracownik mógłby przez to zdradzić tajemnicę przedsiębiorstwa; A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 122; Z. Fenichel, *Prawo pracy...*, s. 226; D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 629.

ze zwyczajami uczciwego obrotu²⁶. W orzecznictwie sądowym spotkać można natomiast rozszerzające rozumienie tego ustawowego zakazu konkurencji²⁷.

Naruszenie zakazu konkurencji pociągało za sobą skutki cywilnoprawne. Była to przysługująca pracodawcy skarga o dotrzymanie zakazu i o zaniechanie czynności konkurencyjnej. Pracodawca mógł ponadto żądać odszkodowania na zasadach ogólnych kodeksu zobowiązań (art. 239 k.z.) oraz rozwiązać umowę²⁸.

Aczkolwiek w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę robotników zakaz konkurencji nie został uregulowany, to jednak w doktrynie przyjmowano niekiedy, że zakaz taki mógł wynikać wyraźnie z postanowień umowy z robotnikiem, co znajdowało potwierdzenie w przepisie stanowiącym, iż „pracodawca może rozwiązać umowę z winy robotnika”, m.in. zwłaszcza „w razie udowodnionej zdrady przez robotnika zastrzeżonej tajemnicy zakładu pracy” (art. 18, lit. f rozp. 2), którą kwalifikowano jako naruszenie obowiązku lojalności (wierności) pracownika²⁹.

Poza zdradą tajemnicy także inne jeszcze czyny konkurencyjne robotnika mogły stanowić naruszenie obowiązku sumienności (wierności), co uzasadniało przedterminowe rozwiązanie umowy i obowiązek naprawienia szkody na zasadach ogólnych (art. 239 k.z.)³⁰.

4. Klauzula konkurencyjna

Klauzula konkurencyjna, znana w państwach europejskich³¹, podlegała wszędzie pewnym ograniczeniom, tak co do czasu jej trwania, jak i jej przedmiotu, które wprowadzano bądź to w drodze ustawodawczej, bądź to przez judykaturę trybunałów³².

²⁶ Z. Fenichel, *Prawo pracy...*, s. 226.

²⁷ Orzeczenie SN z 28 kwietnia 1936 r., II C 94/36; OSN(C) 1936, nr 11, poz. 444. Orzeczenie to analizuje D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 629.

²⁸ Bliżej A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 122-125; Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 96-98; Ł. Baszak, *Regulacje prawne umowy o pracę pracowników umysłowych w latach 1928-1939*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2016, vol. 5, No 1, s. 17; D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 629-630.

²⁹ Jak przekonywał dr Aleksander Raczyński, minister rolnictwa i dóbr państwowych w rządach Kazimierza Bartla (1926), a także docent prawa gospodarczego na Wydziale Prawa Uniwersytetu Jana Kazimierza we Lwowie (od 1935): „O ile więc równoczesna praca w innym zakładzie lub wykonanie poszczególnych czynności poza godzinami pracy zawiera taką zdradę i tajemnica została przez pracodawcę zastrzeżona, robotnik byłby obowiązany do odszkodowania, które nie może być z wynagrodzenia potrącane, chyba że jest oparte na tytule, egzekucyjnym (art. 38, punkt 3) i tylko do wysokości 1/5 wynagrodzenia”. Za przekroczenie zakazu konkurencji nie można nakładać kar pieniężnych (art. 43 zawiera wyliczenie taksatywne); A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 122.

³⁰ I. Rosenblüth, *Prawo pracy...*, s. 1701; por. Ł. Baszak, *Regulacje prawne umowy o pracę robotników w latach 1928-1939*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2017, vol. 6, no 2, s. 18.

³¹ W niektórych państwach początkowo była ona wyraźnie zakazywana; zob. Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 97.

³² H. Konic, *Prawo o zobowiązaniach. Zobowiązania szczególne. Wykład ustaw, obowiązujących w b. Królestwie Kongresowym z uwzględnieniem przepisów innych dzielnic oraz kodeksu szwajcarskiego. Część pierwsza*, Warszawa 1930, s. 492-493. Co do czasu trwania klauzuli konkurencyjnej to wynosił on

W doktrynie polskiej klauzulę konkurencyjną traktowano jako konsekwencję analizowanego już powyżej obowiązku dotrzymania lojalności (wierności) przez pracownika. Jeżeli jednak nie została zawarta odpowiednia umowa, to pracownik po rozwiązaniu stosunku pracy mógł podejmować wszelkie czynności zarobkowe bez względu na swe poprzednie zatrudnienie, pod warunkiem, że nie naruszał w ten sposób postanowień u.z.n.k.³³

W rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych klauzula konkurencyjna definiowana była jako umowa, która „ogranicza pracownika w jego zarobkowaniu na pewien czas po rozwiązaniu stosunku pracy” (art. 10 ust. 1 rozp. 1). Nie stanowiła ona części umowy o pracę, ale była umową samoistną, pozostającą jedynie w związku ze stosunkiem pracy. Mogła zostać ważnie zawarta tylko z pracownikiem pełnoletnim. Do jej ważności wymagano ponadto, aby była zawarta na piśmie³⁴ i aby pracodawca zobowiązał się w niej do wypłacania pracownikowi przez czas trwania ograniczenia tytułem odszkodowania co najmniej połowy wynagrodzenia³⁵, pobieranego przeciętnie w ostatnich trzech latach (łącznie z prowizją i innymi jeszcze składnikami wynagrodzenia – zasada odpłatnej karencji)³⁶, a jeżeli stosunek pracy trwał krócej – połowy wynagrodzenia, pobieranego przeciętnie w ciągu całego okresu stosunku pracy (art. 10 ust. 1 rozp. 1), z tym że odszkodowanie to winno zostać wypłacone najpóźniej w końcu każdego miesiąca kalendarzowego (art. 11 ust. 1 rozp. 1)³⁷. Dr Zygmunt

w Niemczech 2 lata, w Austrii jeden rok, w Belgii normalnie 2 lata (jednak dochodził do 10 lat), w Danii 5 lat, w Stanach Zjednoczonych 5 lat, podobnie we Francji 5 lat, w Szwajcarii 2 lata w handlu, a 3 lata w przemyśle, w Czechosłowacji jeden rok, przy czym niektóre państwa miały osobne przepisy co do tajemnicy fabrycznej i co do klienteli, jak np. Belgia (1922); A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 125.

³³ Z. Fenichel, *Prawo pracy...*, s. 225; D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 630-631.

³⁴ Bliżej D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 631.

³⁵ W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślano, że sąd nie był upoważniony do zastosowania przepisów o klauzuli konkurencyjnej i zasądzenia odszkodowania za dowolny okres w wysokości połowy wynagrodzenia, jeżeli strony nie umówiły się ani co do czasu, przez który ograniczenie w zarobkowaniu ma trwać, ani co do wysokości odszkodowania; orzeczenie SN z 14 marca 1934 r, IC 2498/33, OSN(C) 1934 Nr 12, poz. 781.

Doktryna kładła nacisk na to, że klauzula niezawierająca zobowiązania pracodawcy do wypłacania odszkodowania jest nieważna, podkreślano także, iż rozporządzenie nie wskazywało, czy odszkodowanie ulega zmniejszeniu w sytuacji, jeśli pracownik zarobkował w inny sposób lub został osadzony w więzieniu; zob. D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 631.

³⁶ A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 124.

³⁷ Klauzula mogła też zawierać postanowienia dodatkowe, jak choćby dotyczące zobowiązania pracownika do zapłaty umownego odszkodowania w razie jej naruszenia; J. Bloch, *Kodeks pracy. Ustawy, rozporządzenia, dekryty, orzecznictwo. Komentarz*, Warszawa 1936, s. 23. Polskie prawo nie przewidywało postanowień, znanych w innych ustawodawstwach, że klauzula ta była nieważna, jeśli pracodawca utracił zainteresowanie daną gałęzią pracy, np. w razie likwidacji przedsiębiorstwa, czy też jeżeli pracownik przez klauzulę tę doznawał utrudnień w utrzymaniu. Nie istniało również w przepisach polskich ogólne postanowienie, że pracodawca wbrew woli pracownika może zrzec się tej klauzuli i w ten sposób zwolnić od odpłatności, co według rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych było dozwolone tylko w razie wydalenia pracownika z jego winy (art. 11 ust. 2 rozp. 1); A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 124; D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 633.

Fenichel, wybitny adwokat, a także ceniony badacz prawa cywilnego i handlowego oraz prawa pracy, był zdania, że z przepisów tych wynika, iż „[...] klauzula ta *de facto* utraci znaczenie, skoro pracodawca musi pracownikowi płacić odszkodowanie i to dość znaczne”³⁸.

Klauzula konkurencyjna obowiązywała tylko co do zarobkowania w tej gałęzi pracy, w której pracownik był zatrudniony, i co najwyżej na przeciąg jednego roku (art. 10 ust. 2 rozp. 1), a więc nie ograniczała jego swobody co do przyjęcia pracy w innej gałęzi³⁹. Postanowienia co do wymogu pełnoletności oraz trwania klauzuli przez jeden rok wzorowane były na ustawodawstwie austriackim⁴⁰.

Umowa modyfikująca warunki tejże klauzuli na niekorzyść pracownika nie byłaby prawnie skuteczna, bowiem przepisy dotyczące ustawowych warunków klauzuli traktowano jako *ius cogens*⁴¹. Strony mogły natomiast klauzulę w każdej chwili rozwiązać na podstawie zgodnego oświadczenia woli. Niedopuszczalne jednak byłoby jednostronne zaprzestanie wykonywania obowiązków wynikających z umowy, nawet w razie likwidacji przedsiębiorstwa pracodawcy⁴².

Klauzula konkurencyjna traciła moc prawną, jeżeli stosunek pracy został przedterminowo rozwiązany z winy pracodawcy (art. 31 rozp. 1)⁴³, a także wtedy, gdy ostatnie wynagrodzenie pieniężne pracownika nie przekraczało sumy sześciu tysięcy złotych w stosunku rocznym (art. 10 ust. 3 rozp. 1). Jeżeli natomiast stosunek pracy został przedterminowo rozwiązany z winy pracownika, klauzula konkurencyjna pozostawała w mocy, a pracownik tracił prawo do odszkodowania za wstrzymanie się od zarobkowania w tej gałęzi pracy (art. 11 ust. 2)⁴⁴.

Niektórzy przedstawiciele doktryny, jak wspomniany już Zygmunt Fenichel, uznawali tę klauzulę, w przeciwieństwie do zakazu konkurencji, za nieuzasadnioną, podkreślając też negatywne do niej stanowisko pracowników⁴⁵.

Podobnie jak zakaz konkurencji, także klauzula konkurencyjna nie została uregulowana w rozporządzeniu Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r.

³⁸ Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 96.

³⁹ W stosunku do określenia „gałąź pracy” przyjmowano ścisłą interpretację, a więc zakaz wykonywania działalności konkurencyjnej nie mógł być rozciągany na pokrewne przedsiębiorstwa czy też dziedziny działalności, przy czym uwzględniano też faktycznie wykonywaną produkcję lub inną działalność, przy której pracownik był zatrudniony; Z. Fenichel, *Prawo pracy...*, s. 228; co do innych jeszcze poglądów doktryny zob. D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 632.

⁴⁰ Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 96.

⁴¹ H. Konic, *Prawo o zobowiązaniach...*, s. 494; Z. Fenichel, *Prawo pracy...*, s. 229; D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 632-633.

⁴² Oprócz elementów nakazanych przez prawo klauzula mogła zawierać także postanowienia dodatkowe, na przykład dotyczące zobowiązania pracownika do zapłaty umownego odszkodowania w razie jej naruszenia; zob. J. Bloch, *Kodeks pracy...*, s. 23; D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 632.

⁴³ Henryk Konic uważał to zastrzeżenie za zbyteczne; bliżej H. Konic, *Prawo o zobowiązaniach...*, s. 494.

⁴⁴ Por. I. Rosenblüth, *Prawo pracy...*, s. 1701-1702.

⁴⁵ Pisał on: „Mimo tak wielu ograniczeń tej klauzuli pracownicy umysłowi klauzulę tę zwalczają, skoro klauzula ta ma za zadanie utrudnić rozwijanie działalności gospodarczej pracownikowi po rozwiązaniu stosunku pracy. Naszym zdaniem pracownik nie powinien być ograniczony w szukaniu pracy i wszelkie klauzule winny być uznane przez ustawodawstwo za bezskuteczne”; Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 96.

o umowie o pracę robotników. Aleksander Raczyński wyciągał z tego wnioszek, że skoro przedmiotowe rozporządzenie nie zawierało ograniczeń co do klauzuli konkurencyjnej, znanych przepisom dotyczącym pracowników umysłowych, to w odniesieniu do robotnika była ona tylko wówczas nieważna, gdy sprzeciwiała się dobrym obyczajom, przy czym miało to dotyczyć również małoletnich robotników (art. 3 rozp. 2)⁴⁶, zaś po wejściu w życie kodeksu zobowiązań, 1 lipca 1934 r., zastosowanie znajdowały inne jeszcze ogólne reguły dotyczące ważności umów (art. 55 i 56 k.z.)⁴⁷. Przeciwnego zdania był jednak Z. Fenichel, bowiem podkreślał, że „rozporządzenie o umowie o pracę robotników, [...] co z istoty umowy o pracę tychże wynika, nie zna takiej klauzuli i w tym kierunku pracownicy umysłowi winni być zrównani z robotnikami”⁴⁸.

Poważne wątpliwości co do dopuszczalności klauzul konkurencyjnych podnoszono, w doktrynie powstałej pod rządami k.z., w sytuacji gdy zawód pracownika zezwalał mu na pracę tylko w przedsiębiorstwach danego rodzaju. Zakaz taki, po ustaniu stosunku pracy, miał sprzeciwiać się porządkowi publicznemu i dobrym obyczajom⁴⁹.

Od klauzuli konkurencyjnej w doktrynie odróżniano niekiedy niemającą swej regulacji ustawowej klauzulę dochowania milczenia co do tajemnicy przedsiębiorstwa („klauzulę milkliwości”), którą uważano za dopuszczalną bez żadnych ograniczeń⁵⁰.

5. Ochrona przed zdradą tajemnic przedsiębiorstwa (zastrzeżonej tajemnicy zakładu) i innymi czynami konkurencyjnymi pracownika

Wśród czynów konkurencyjnych uznawanych przez doktrynę za naruszenie obowiązku sumienności (wierności) istotne znaczenie miała także zdrada tajemnic przedsiębiorstwa⁵¹. Ochronę w tym zakresie dawały pracodawcy nie tylko analizowane powyżej przepisy dotyczące pracowników umysłowych oraz robotników, ale

⁴⁶ Początkowo w stosunku do wszystkich osób nie podlegających przepisom rozporządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej z dnia 16 marca 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych, obowiązywały przepisy dzielnicowych ustaw cywilnych co do klauzuli konkurencyjnej (ABGB, § 879, BGB, § 138 i francuski kodeks cywilny z 1804 r. – Kodeks Napoleona, art. 1133); por. A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 123 i 124; A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z objaśnieniami*, Poznań 1929, s. 211-212; D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 634-635.

⁴⁷ Treść i cel umowy nie mogły się sprzeciwiać porządkowi publicznemu, ustawie ani dobrym obyczajom (art. 55 k.z.), a umowy z tym sprzeczne, jak również umowy o treści niemożliwej do wykonania, były nieważne (art. 56 k.z.).

⁴⁸ Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 96-97. Dopuszczał on jednak regulowanie kwestii dotyczących zakazu konkurencji i klauzul konkurencyjnych w układach zbiorowych pracy, które miały zastosowanie także do sytuacji prawnej robotników; Z. Fenichel, *Prawo pracy...*, s. 530-531; por. D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 634.

⁴⁹ L. Domański, *Instytucje kodeksu zobowiązań. Komentarz teoretyczno-praktyczny. Część ogólna*, Warszawa 1936, s. 100; por. D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 635.

⁵⁰ A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 209, 211 i 306-307; A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 124-125; por. D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 631.

⁵¹ R. Longchamps de Berier, *Zobowiązania...*, s. 529.

i przepisy k.z. oraz u.z.n.k. z 1926 r., o czym dalej. I tak w razie zdrady przez pracownika umysłowego tajemnic technicznych lub handlowych, zwanych w doktrynie i orzecznictwie sądowym także tajemnicą zawodową przedsiębiorstwa⁵², pracodawcy przysługiwało „prawo niezwłocznego rozwiązania umowy z ważnych przyczyn” (art. 32 lit. f rozp. 1). O ile zachodziła tu zła wola lub niedbalstwo ze strony pracownika, jak też w innych podobnych wypadkach, rozwiązanie umowy następowało z winy pracownika⁵³. Chociaż przedmiotowe rozporządzenie nie zawierało w tym zakresie wyraźnych postanowień, zdrada pracownika umysłowego powinna zostać udowodniona. Jak wyjaśniał Z. Fenichel: „W pojęciu zdrady mieści się działalność obliczona na wyrządzenie pracodawcy szkody. Nie każde opowiadanie o tajemnicach zakładu jest zdradą, lecz specjalne wyjawienie tajemnic, wobec osoby, która może z nich użytek zrobić”⁵⁴.

W sytuacji udowodnionej zdrady przez robotnika zastrzeżonej tajemnicy zakładu pracodawca mógł rozwiązać umowę z winy robotnika (art. 18 lit. f rozp. 2). O ile więc w stosunku do pracownika umysłowego zastrzeżenie tajemnicy zakładu nie było konieczne⁵⁵, o tyle wymagano go w odniesieniu do robotnika⁵⁶. Przepisy stanowiły przy tym, że zdrada tej tajemnicy przez robotnika musi być udowodniona.

Prawo do rozwiązania umowy wygasło po upływie siedmiu dni od chwili powzięcia przez stronę wiadomości o okolicznościach, uprawniających ją do rozwiązania umowy (art. 19 rozp. 2). Ciężar dowodu, że rozwiązanie umowy nastąpiło po upływie tego siedmiodniowego terminu, obciążał powoda⁵⁷. Rozwiązanie umowy o pracę nie wykluczało prawa dochodzenia szkód i strat według ogólnych zasad prawa cywilnego (art. 20 rozp. 2)⁵⁸.

Katalog czynów konkurencyjnych pracownika przewidzianych w odpowiednich przepisach nie był zamknięty⁵⁹. Także inne jeszcze czyny konkurencyjne mogły stanowić naruszenie obowiązku sumienności (art. 448 k.z.), co uzasadniało

⁵² A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 195; co do ich rozróżnienia zob. *ibidem*, s. 199-201. Pojęciem tajemnicy zawodowej posługiwano się także w orzecznictwie sądowym. Wyrok SN z 22 kwietnia 1938 r. stwierdzał: „W myśl art. 10 cyt.[owanej] ustawy tajemnicą zawodową przedsiębiorstwa stanowią pewne wiadomości, utrzymane w sekrecie z woli przedsiębiorcy, które zapewniają przedsiębiorstwu przez to, że nie są znane konkurencji, pewne ułatwienia i korzyści we współzawodnictwie, przy czym nie jest warunkiem ochrony tajemnicy nowość lub oryginalność prac względnie zabiegów przedsiębiorcy”; zob. wyrok SN z 22 kwietnia 1938 r., 3 K 2496/37, Zbiór Orzeczeń SN 1938, Izba Karna, poz. 278; por. również wyrok SN z 16 kwietnia 1936 r., 2 K. 2474/35, Zbiór Orzeczeń SN 1936, Izba Karna, poz. 400.

⁵³ L. Lewandowski, *Ustawodawstwo pracy*, Wyd. II, Łódź 1933, s. 24.

⁵⁴ Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 99.

⁵⁵ Niekiedy mówiono tu o dorozumianym zastrzeżeniu tajemnicy; tak A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 198 (w przypisie 2). Zygmunt Fenichel tak tłumaczył tę różnicę w stylizacji odnośnych przepisów: „Pochodzi to stąd, że pracownik umysłowy łatwiej rozpoznać może, co stanowi tajemnicę zakładu, bez względu na zastrzeżenie, podczas gdy robotnikowi nie zawsze to byłoby możliwe”; Z. Fenichel, *Zarys...*, s. 99.

⁵⁶ Szerzej D.E. Lach, *Zakaz konkurencji...*, s. 634.

⁵⁷ Zob. odesłanie do orzecznictwa sądowego: L. Lewandowski, *Ustawodawstwo...*, s. 43.

⁵⁸ Szerzej o tym, wraz z zestawieniem orzecznictwa sądowego: *ibidem*, s. 43-44.

⁵⁹ Por. R. Longchamps de Berier, *Zobowiązania...*, s. 529.

przedterminowe rozwiązanie umowy i obowiązek naprawienia szkody według zasad ogólnych (art. 239 i n. k.z.). Zastosowanie znajdowały więc przepisy kodeksu zobowiązań o odpowiedzialności za szkodę z niewykonania zobowiązania, wymagające zajścia następujących warunków (art. 239 i 242 k.z.): 1) niewykonania lub nienależytego wykonania (art. 189 i n. k.z.) zobowiązania (wykonania pracy), 2) wystąpienia szkody po stronie wierzyciela (pracodawcy), 3) zachodzenia przesłanki, że niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania było następstwem okoliczności, za które dłużnik (pracownik) odpowiadał, bądź na zasadzie winy, bądź na zasadzie ryzyka, 4) istnienie adekwatnego związku przyczynowego pomiędzy niewykonaniem zobowiązania a szkodą, to znaczy szkoda musiała być normalnym następstwem niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania (art. 157 § 2 k.z.). Odszkodowanie, w braku odmiennych postanowień umowy lub przepisów szczególnych ustaw, określano przy odpowiednim zastosowaniu przepisów o naprawieniu szkody wyrządzonej czynem niedozwolonym (art. 157-167 k.z.), a obejmowało ono zarówno *damnum emergens*, jak i *lucrum cessans*.

6. Ochrona na podstawie u.z.n.k.

Pracownik mógł dopuścić się czynu nieuczciwej konkurencji⁶⁰ w stosunku do pracodawcy, który był jednocześnie przedsiębiorcą⁶¹. Poza sytuacjami przewidzianymi w umowach międzynarodowych u.z.n.k. w tym samym zakresie znajdowała zastosowanie zarówno do Polaków, jak i do cudzoziemców, którzy mieli siedzibę główną przedsiębiorstwa w Polsce⁶². Ochrona przysługiwała również cudzoziemcom, niemającym siedziby głównej w Rzeczypospolitej Polskiej, w zakresie istniejącej wzajemności z państwem, w którym znajdowała się siedziba główna ich przedsiębiorstw (art. 14 u.z.n.k.). Przedmiotem ochrony było prawo podmiotowe i bezwzględne na przedsiębiorstwie, które można przyrównać do własności („prawa do rzeczowych podobne”)⁶³.

⁶⁰ Ustawa nie definiowała wprost czynu nieuczciwej konkurencji, zaliczając do nich naruszenie praw podmiotowych przedsiębiorcy przez innego przedsiębiorcę (konkurenta), polegające na „wdziernianiu się w jego klientelę”, a więc na przywłaszczeniu sobie jego „siły atrakcyjnej” (art. 1 ust. 1 u.z.n.k.) oraz czyny sprzeczne z obowiązującymi przepisami albo z dobrymi obyczajami, czyli z uczciwością kupiecką (art. 3 u.z.n.k.), tj. zmierzające do wyrządzenia szkody w tej sile atrakcyjnej przedsiębiorstwa.

⁶¹ Zgodnie z ówczesnymi tendencjami europejskiej doktryny polski ustawodawca zdecydował się chronić przede wszystkim przedsiębiorcę, a tylko w niektórych sytuacjach i to pośrednio – konsumenta.

⁶² Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji znajdowała zastosowanie także do gospodarstw rolnych, leśnych i przedsiębiorstw górniczych (art. 13 ust. 1 u.z.n.k.).

⁶³ Teoretyczne podstawy u.z.n.k., to jest koncepcję „własności na przedsiębiorstwie”, w odróżnieniu od „prawa do przedsiębiorstwa”, a więc prawo rzeczowe na przedmiocie, a nie tylko prawo obligacyjne do przedmiotu, sformułował główny jej twórca, Fryderyk Zoll jr.; szerzej: L. Górnicki, *Koncepcja prawa na przedsiębiorstwie Fryderyka Zolla*, [w:] A. Lityński, M. Mikołajczyk, T. Adamczyk, A. Drogoń, W. Organiściak (kom. red.), *Państwo, prawo, społeczeństwo w dziejach Europy Środkowej. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Józefowi Ciągwie w siedemdziesięciolecie urodzin*, Katowice-Kraków 2009, s. 213-223; *idem*, *Nieuczciwa konkurencja, w szczególności przez wprowadzające w błąd oznaczenie towarów lub usług, i środki ochrony w prawie polskim*, Wrocław 1997, s. 17; *idem*, *Z dziejów zwalczania*

6.1. „Podmawianie”, dla celów konkurencyjnych, do niewypełniania obowiązków służbowych organów przedsiębiorstwa” oraz wyjawianie technicznych lub handlowych tajemnic przedsiębiorstwa

W grupie czynów zmierzających do wyrządzenia szkody w „sile atrakcyjnej” przedsiębiorstwa, to znaczy do zmniejszenia jej w sposób sprzeciwiający się dobrem obyczajom, tj. uczciwości kupieckiej, znalazł się między innymi czyn polegający na „podmawianiu, dla celów konkurencyjnych, do niewypełniania obowiązków służbowych organów przedsiębiorstwa” oraz czyn wyjawiania technicznych lub handlowych tajemnic przedsiębiorstwa (art. 3 u.z.n.k.), których mógł się dopuścić pracownik. Poza kwalifikacją przedmiotową, a więc wyrządzeniem szkody, koniecznym warunkiem odpowiedzialności była w tych sytuacjach jeszcze kwalifikacja podmiotowa, czyli wina. W sytuacjach tych przysługiwała skarga deliktowa (*actiones in personam*)⁶⁴.

Możliwość popełnienia przez pracownika czynu podmawiania dla celów konkurencyjnych, do niewypełniania obowiązków służbowych organów przedsiębiorstwa⁶⁵ wyprowadzano z naruszenia przez niego obowiązku sumienności (wierności), wiążącego pracownika także po rozwiązaniu stosunku służbowego. Ten szczególny typ „podmawiania” mógł zachodzić choćby wtedy, gdy jego celem było zdobycie tajemnic przedsiębiorstwa albo przysporzenie konkurentowi części klienteli poprzedniego pracodawcy⁶⁶. Czyny te umożliwiały uprawnionemu wystąpienie z roszczeniem o zaniechanie, obejmującym zakaz dalszego podmawiania oraz dalszego używania „podmówionego” pracownika w celach konkurencyjnych do celów sprzecznych z obowiązkiem sumienności (wierności)⁶⁷.

nieuczciwej konkurencji, [w:] M. Mikołajczyk [et al.] (kom. red.), *O prawie i jego dziejach księgi dwie. Studia ofiarowane Profesorowi Adamowi Lityńskiemu w czterdziestopięciolecie pracy naukowej i siedemdziesięciolecie urodzin, Księga II*, Białystok-Katowice 2010, s. 218 i n.; *idem*, *Zwalczanie nieuczciwej konkurencji*, [w:] R. Jastrzębski (red.), *Prawo handlowe i gospodarcze II Rzeczypospolitej*, Warszawa 2019, s. 287-298.

⁶⁴ *Ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Uzasadnienie ogólne projektu*, Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. Okres I. Druk Nr 2448, s. 9-10; szerzej: F. Zoll, *Prawa na dobrach niematerialnych*, [w:] *Encyklopedia podręczna prawa publicznego*, wyd. Z. Cybichowski, t. 2, Warszawa b.r.w., s. 695-696; *idem*, *Prawo cywilne*, t. 2. *Prawa rzeczowe i rzeczowym podobne*, Poznań 1931, s. 153-154; A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 33-39; por. T. Blumenfeld, *Klientela jako przedmiot obrotu i ochrony prawnej*, Warszawa 1932, s. 88-89 i 103-104. Tu też krytyka podziału na *actiones in rem* i *actiones in personam* (s. 105 i n.).

⁶⁵ Za czyny takie uznawano przede wszystkim nakłanianie cudzych pracowników w celach konkurencyjnych do „nieprawidłowego rozwiązania stosunku służbowego”, do opuszczenia służby przed należyтым ukończeniem stosunku służbowego, podmawianie wprawdzie do prawidłowego rozwiązania stosunku służbowego, jednak w tym celu, by potem wywołać pewne naruszenie obowiązku sumienności (wierności) wiążącego byłego pracownika; tak A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 193-194.

⁶⁶ Jeżeli pozyskany w powyższym celu pracownik podszywał się także pod firmę dawnego pracodawcy, to jego czyn polegał na „wdzieraniu się w klientelę” tego pracodawcy (art. 1 u.z.n.k.), a ewentualnie na wprowadzaniu w błąd odbiorców co do tożsamości z innym przedsiębiorstwem konkurencyjnym, (art. 2 u.z.n.k.).

⁶⁷ A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 194.

Nieuprawnionego naruszenia (wyjawienia) technicznych lub handlowych tajemnic przedsiębiorstwa⁶⁸, stanowiących rodzaj dobra niematerialnego przynależnego do przedsiębiorstwa, mógł dokonać nie tylko pracownik przedsiębiorstwa⁶⁹, ale także każda inna osoba, która w sposób niezgodny z prawem lub dobrymi obyczajami weszła w posiadanie wiedzy stanowiącej tajemnicę przedsiębiorstwa i korzystała z niej w celach konkurencyjnych⁷⁰.

Poszkodowanemu pracodawcy będącemu przedsiębiorcą w razie bezprawnego korzystania, a ewentualnie wyjawienia tajemnicy przedsiębiorstwa przysługiwały roszczenia: 1) o zaniechanie naruszenia tajemnicy i 2) o wynagrodzenie szkody, z tym że roszczenie o zaniechanie powstawało już przez samo przedmiotowe bezprawne działanie, zaś roszczenie o odszkodowanie, jeżeli dochodziła do tego jeszcze podmiotowa wadliwość, to jest zawinienie⁷¹.

6.2. Zabronione korzystanie z tajemnic cudzego przedsiębiorstwa lub udzielanie ich innym osobom

Dokonanie takiego czynu przez pracownika doktryna kwalifikowała jako naruszenie przez niego obowiązku sumienności (wierności)⁷². Z uwagi na to, że zabronione korzystanie w celach konkurencyjnych z tajemnic cudzego przedsiębiorstwa lub udzielanie ich innym osobom (art. 10 ust. 1 u.z.n.k.), zaliczone przez ustawodawcę do kategorii przestępstw⁷³, a konkretnie będące występkiem, stanowiło odpowiednik czynu nieuczciwej konkurencji z art. 3 u.z.n.k., przyjmowano te same co w wypadku tejże regulacji cywilnoprawnej przesłanki uznania danych informacji za

⁶⁸ Blżej o rozróżnieniu tych tajemnic, których wyjawienie przez pracowników było czynem naruszającym tajemnicę przedsiębiorstwa, zob. A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 199-201. Chronioną tajemnicę przedsiębiorstwa odróżniano od „wiadomości zawodowych, których nabycie łączy się mimo woli z wykonywaniem zawodu”; *ibidem*, s. 206.

⁶⁹ Pracownikiem przedsiębiorstwa, dopuszczającym się przedmiotowego czynu, był także terminator, wolontariusz, członek rady nadzorczej spółki akcyjnej, wspólnik przedsiębiorcy lub wspólnik spółki z ograniczoną odpowiedzialnością – gdy pracownik tajemnice techniczne lub handlowe, jakie mu powierzono z uwagi na stosunek umowny lub jakie poznał w wykonywaniu stosunku służbowego, podawał do wiadomości innych osób w celu ułatwienia im konkurencji lub w celu wyrządzenia szkody przedsiębiorcy. Skutki cywilnoprawne tego czynu powstać mogły jednak także i wtedy, gdy pracownik użytkował powierzone sobie tajemnice dla własnej korzyści, bez wyjawienia ich drugiemu, jak przykładowo przez założenie przedsiębiorstwa, w którym je zastosował, a tym samym działając w celu konkurencyjnym wyrządzał szkodę danemu przedsiębiorcy; por. A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 205 i n.

⁷⁰ Ochrona uzależniona została od spełnienia trzech warunków: 1) wiadomość okryta tajemnicą musiała przedstawiać dla przedsiębiorstwa pewną wartość, jako że nosiła ona piętno nowości lub oryginalnych prac czy zabiegów przedsiębiorcy i jego organów, 2) przedsiębiorca musiał mieć wolę, by dany fakt pozostał tajemnicą dla pewnych kół odbiorców, konkurentów, przy czym wola ta powinna być dla innych osób rozpoznawalna i 3) wiadomość musiała stanowić „tajemnicę”, przez co rozumiano informację nieznaną ogółowi, ewentualnie zaś osobom, które ze względu na swój zawód pozostawały zainteresowane posiadaniem takiej wiadomości; szeroko o tych przesłankach A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 196-199.

⁷¹ A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 201-204.

⁷² A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 119.

⁷³ Zob. bliżej T. Dolata, *Przestępstwa i wykroczenia w polskiej ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z 1926 roku*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” No 3270, „Prawo” 2010, t. CCCXI, s. 301-316.

tajemnicę techniczną lub handlową i udzielenia im ochrony karnoprawnej⁷⁴. Korzystaniem z tajemnicy było każde używanie informacji stanowiących tajemnicę w celu osiągnięcia korzyści chronionych tą tajemnicą, a przynależnych do przedsiębiorstwa. Natomiast przez udzielenie tajemnicy rozumiano wyjawienie jej przez sprawcę osobie, dla której, według woli posiadacza informacji, pozostać miała nieznaną. Zarówno korzystanie z tajemnicy, jak i udzielanie jej musiało być – jak to wynikało z istoty tajemnicy przedsiębiorstwa – sprzeczne z wolą dotychczasowego posiadacza tajemnicy, choć wymóg ten *expressis verbis* nie wynikał z ustawy⁷⁵.

Postępowanie karne wszczynano na skutek skargi pokrzywdzonego pracodawcy (art. 10 ust. 1 u.z.n.k.). Sprawca czynu ulegał karze grzywny do 12 000 złotych lub aresztu do sześciu tygodni albo obu tym karom łącznie (art. 10 ust. 1 u.z.n.k.).

6.3. Zdrada tajemnicy przedsiębiorstwa przez pracowników

Przestępstwo (występek) zdrady tajemnicy przedsiębiorstwa przez pracowników polegało na „podaniu do wiadomości innych osób”⁷⁶ przez pracownika tajemnicy przedsiębiorstwa, która została mu powierzona z uwagi na stosunek służbowy łączący go z przedsiębiorstwem albo tajemnicy poznanej przy wykonywaniu stosunku służbowego (art. 10 ust. 2 u.z.n.k.). Musiał istnieć związek przyczynowy między stosunkiem służbowym a powzięciem wiadomości. Bezpośrednimi sprawcami tego przestępstwa mogli być jedynie pracownicy przedsiębiorstwa, bez względu na rodzaj zajęcia, zaś inne osoby tylko jako współsprawcy (podżegacze, pomocnicy)⁷⁷. Strona

⁷⁴ Do przedmiotowych znamion tego przestępstwa należało: 1) niezgodne z prawem, zarówno cywilnym, jak i karnym, lub z dobrymi obyczajami wejście w posiadanie informacji stanowiącej tajemnicę, przez co rozumiano niezgodne z dobrymi obyczajami lub z prawem powzięcie wiadomości o tajemnicy, a więc wyłudzenie tych wiadomości, uzyskanie ich drogą podstępnych czy nieuczciwych machinacji i wykorzystanie ich w celach konkurencyjnych i 2) wykorzystywanie cudzej tajemnicy we własnym interesie lub udzielanie jej innym osobom

Znamiona podmiotowe tego przestępstwa obejmowały: 1) winę umyślną sprawcy, przejawiającą się w zamiarze bezpośrednim (*dolus directus*) lub ewentualnym (*dolus eventualis*), a więc sprawca musiał obejmować swą świadomością bezprawność wykorzystywania lub udzielania tajemnicy i 2) działanie sprawcy w celu konkurencyjnym, to jest korzystanie z cudzych tajemnic lub udzielenie ich innym. Działanie to musiało mieć cel zarobkowy, a więc skierowany na osiągnięcie zysku, bowiem w przeciwnym wypadku nie mógłby zachodzić cel konkurencyjny; bliżej: A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 300-303.

⁷⁵ Od niezgodnego z prawem lub dobrymi obyczajami powzięcia wiadomości o tajemnicy (art. 10 ust. 1 u.z.n.k.) odróżniano stan faktyczny polegający na używaniu lub udzielaniu innym osobom w celach konkurencyjnych powierzonych sobie tajemnic, w której to sytuacji nie zachodziło niedozwolone powzięcie tajemnicy, lecz tylko niedozwolone jej zużytkowanie lub udzielenie, co wyczerpywało znamiona czynu z art. 3, ale nie przestępstwa z art. 10 ust. 1 u.z.n.k.

⁷⁶ Przestępstwo zdrady tajemnicy przedsiębiorstwa polegało wyłącznie na podaniu tajemnicy do wiadomości innych osób, a tym samym korzystanie przez pracownika dla własnej korzyści z tajemnic przedsiębiorstwa, nawet połączone ze stratą przedsiębiorcy, nie było zagrożone sankcją z art. 10 ust. 2 u.z.n.k. Dotyczyło to jednak tylko sytuacji, gdy pracownik dowiedział się o tajemnicy w związku z wykonywaniem stosunku pracy albo gdy mu ją powierzono. W razie, gdyby pracownik dla poznania tajemnicy nadużył stosunku służbowego, a następnie korzystał z tej tajemnicy w celach konkurencyjnych, ponosiłby on odpowiedzialność z art. 10 ust. 1 u.z.n.k.

⁷⁷ Osoba odbierająca wiadomość mogła natomiast stać się winna przestępstwa z omówionego już powyżej art. 10 ust. 1 u.z.n.k.

przedmiotowa sprowadzała się do zdrady tajemnic przedsiębiorstwa, które pracownikowi powierzono z uwagi na stosunek służbowy lub tajemnic, jakie poznał on w wykonywaniu stosunku służbowego⁷⁸.

Czyn ten był przestępstwem formalnym, a więc chwilę jego dokonania stanowił moment dojścia tajemnicy do wiadomości osoby, której sprawca tę tajemnicę zdradzał.

Odpowiedzialność pracownika za przestępstwo zdrady tajemnicy przedsiębiorstwa ograniczone zostało do czasu trwania stosunku służbowego lub do 2 lat po jego rozwiązaniu. Jeżeli pracownik umownie zobowiązał się do zachowania tajemnicy na okres dłuższy niż dwa lata po rozwiązaniu stosunku służbowego, umowa taka mogła być skuteczna, pod warunkiem, że nie stanowiło to sprzecznego z dobrymi obyczajami ograniczenia pracownika i mogła powodować skutki cywilnoprawne, jednak nie przedłużała okresu przewidzianego dla sankcji karnej.

Podanie tajemnicy do wiadomości innych osób, aby było karalne, musiało łączyć się z naruszeniem obowiązków służbowych pracownika, a więc musiało być bezprawne, chociaż z literalnego brzmienia u.z.n.k. kwalifikacja taka wprost nie wynikała.

Co do strony podmiotowej przestępstwa, to wyjawienie przez pracownika tajemnicy przedsiębiorstwa mogło zostać dokonane tylko umyślnie, przy czym wystarczył zamiar ewentualny, który musiał obejmować świadomość pracownika naruszenia obowiązków służbowych. Cel sprawcy miał się kierować albo na cele konkurencyjne, albo w ogólności na wyrządzenie szkody przedsiębiorcy⁷⁹. Warunkiem karalności nie było osiągnięcie celu przez pracownika, to znaczy faktyczne wyrządzenie szkody przedsiębiorcy⁸⁰.

Postępowanie karne wszczynano na skutek skargi pokrzywdzonego pracodawcy. W sytuacji dotyczącej wspólnych tajemnic przedsiębiorstw z pewnych okręgów lub należących do pewnego związku skargę mógł wnieść ten przedsiębiorca,

⁷⁸ Tak więc na równi traktowano zarówno te tajemnice, które pracownikowi wprost powierzono, jak i te, które pracownik miał sposobność poznać przy wykonywaniu stosunku służbowego, wiedząc, że w danym przedsiębiorstwie są one traktowane jako tajemnice. Dotyczyło to również tajemnic przedsiębiorstwa, z którymi pracownik mógł zetknąć się w związku ze świadczeniem pracy w przedsiębiorstwie, jednak poza zakresem swoich obowiązków służbowych, jak choćby przez przypadkowe dowiedzenie się o tajemnicach, które nie zostały mu powierzone. Podanie do wiadomości „innych osób” obejmowało wszystkie osoby, dla których wiadomość, zgodnie z wolą uprawnionego posiadacza tajemnicy, miała pozostać nieznana, nawet więc pracowników tego samego przedsiębiorstwa, którzy nie mieli być dopuszczeni do tajemnicy.

⁷⁹ Nie miało znaczenia to, czy zamiar ten istniał po stronie pracownika popełniającego przedmiotowy czyn, czy też po stronie osoby odbierającej wiadomość, w każdym jednak razie zamiar pracownika musiał być skierowany na to, by jego działalność popierała bądź jego własne zamierzenia zarobkowe, bądź zamierzenia osoby odbierającej wiadomość, bądź nawet zamierzenia nieokreślonej jeszcze osoby trzeciej. U.z.n.k. chroniła więc pracodawcę zarówno przed nieuczciwą konkurencją ze strony osób trzecich, dokonywaną przy pomocy niesumiennych pracowników, jak i przed nieuczciwą konkurencją ze strony samego pracownika; zob. wyrok SN z 26 maja 1930 r., 3 K 342/30, Zbiór Orzeczeń SN 1930, Izba Kar, poz. 500; wyrok SN z 7 marca 1932 r., 3 K 38/32, Zbiór Orzeczeń SN 1932, Izba Kar, poz. 216.

⁸⁰ Nie miało także znaczenia to, czy sprawca lub inna osoba osiągnęli w wyniku czynu jakąś korzyść. Pracownik musiał jedynie dążyć do wyrządzenia szkody w chwili popełnienia czynu; bliżej: A. Kraus, F. Zoll, *Polska ustawa...*, s. 304-309.

z którym pracownik był w tym czasie lub dawniej związany stosunkiem służbowym (art. 10 ust. 1 u.z.n.k.). Sprawca czynu ulegał karze grzywny do 12 000 złotych lub aresztu do sześciu tygodni albo obu tym karom łącznie (art. 10 ust. 2 u.z.n.k.).

Podsumowując: regulacje prawne u.z.n.k. należy uznać za wystarczająco chroniące interesy pracodawcy, przy czym niektóre z nich miały tylko skutki cywilnoprawne, natomiast inne dotkliwe – jak to podkreślano w doktrynie prawa pracy – skutki karne⁸¹.

Bibliografia

- Baszak Ł., *Regulacje prawne umowy o pracę pracowników umysłowych w latach 1928-1939*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2016, vol. 5, no 1.
- Baszak Ł., *Regulacje prawne umowy o pracę robotników w latach 1928-1939*, „Folia Iuridica Universitatis Wratislaviensis” 2017, vol. 6, no 2.
- Bloch J., *Kodeks pracy. Ustawy, rozporządzenia, dekryty, orzecznictwo. Komentarz*, Warszawa 1936.
- Blumenfeld T., *Klientela jako przedmiot obrotu i ochrony prawnej*, Warszawa 1932.
- Ćwiertniak B.M., *Pojęcie i systematyka prawa pracy*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. I. Część ogólna, Warszawa 2017.
- Dolata T., *Przestępstwa i wykroczenia w polskiej ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z 1926 roku*, „Acta Universitatis Wratislaviensis” No 3270, „Prawo” 2010, t. CCCXI.
- Domański L., *Instytucje kodeksu zobowiązań. Komentarz teoretyczno-praktyczny. Część ogólna*, Warszawa 1936.
- Fenichel Z., *Prawo pracy. Komentarz. Przepisy związkowe. Orzecznictwo – okólniki*, Kraków-Warszawa 1939.
- Fenichel Z., *Zarys polskiego prawa robotniczego*, Kraków 1930.
- Górnicki L., *Godność osobista pracownika pod rządami kodeksu zobowiązań z 1933 r.*, [w:] P. Wiązek (red.), *Honor, cześć, godność. Aspekty historyczno-prawne*, Wrocław 2016.
- Górnicki L., *Koncepcja prawa na przedsiębiorstwie Fryderyka Zolla*, [w:] A. Lityński, M. Mikołajczyk, T. Adamczyk, A. Drogoń, W. Organiściak (kom. red.), *Państwo, prawo, społeczeństwo w dziejach Europy Środkowej. Księga jubileuszowa dedykowana Profesorowi Józefowi Ciągwie w siedemdziesięciolecie urodzin*, Katowice-Kraków 2009.
- Górnicki L., *Nieuczciwa konkurencja, w szczególności przez wprowadzające w błąd oznaczenie towarów lub usług, i środki ochrony w prawie polskim*, Wrocław 1997.
- Górnicki L., *Z dziejów zwalczania nieuczciwej konkurencji*, [w:] M. Mikołajczyk [et al.] (kom. red.), *O prawie i jego dziejach księgi dwie. Studia ofiarowane Profesorowi Adamowi Lityńskiemu w czterdziestopięciolecie pracy naukowej i siedemdziesięciolecie urodzin. Księga II*, Białystok-Katowice 2010.

⁸¹ A. Raczyński, *Polskie prawo pracy...*, s. 120.

- Górnicki L., *Zwalczanie nieuczciwej konkurencji*, [w:] R. Jastrzębski (red.), *Prawo handlowe i gospodarcze II Rzeczypospolitej*, Warszawa 2019.
- Grzybowski S., *Wstęp do nauki prawa pracy*, Kraków 1947.
- Konic H., *Prawo o zobowiązaniach. Zobowiązania szczególne. Wykład ustaw, obowiązujących w b. Królestwie Kongresowym z uwzględnieniem przepisów innych dzielnic oraz kodeksu szwajcarskiego. Część pierwsza*, Warszawa 1930.
- Kraus A., Zoll F., *Polska ustawa o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji z objaśnieniami*, Poznań 1929.
- Lach D.E., *Zakaz konkurencji*, [w:] K.W. Baran (red.), *System prawa pracy*, t. 14. *Historia polskiego prawa pracy*, Warszawa 2021.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*, Kraków 2004.
- Lewandowicz-Machnikowska M., *Zakaz konkurencji a obowiązek lojalności pracownika*, „*Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska Sectio G. Ius*” 2018, vol. LXV, no. 2.
- Lewandowski L., *Ustawodawstwo pracy*, wyd. II, Łódź 1933.
- Lewy M., *Prawo przemysłowe i robotnicze*, Warszawa 1918.
- Longchamps de Berier R., *Zobowiązania*, Lwów 1938.
- Raczyński A., *Polskie prawo pracy*, Warszawa 1930.
- Rosenblüth I., *Pracy prawo*, [w:] *Encyklopedia podręczna prawa prywatnego*, t. III, Warszawa 1937.
- Zoll F., *Prawa na dobrach niematerialnych*, [w:] *Encyklopedia podręczna prawa publicznego*, wyd. Z. Cybichowski, t. 2, Warszawa b.r.w.
- Zoll, F., *Prawo cywilne*, t. 2. *Prawa rzeczowe i rzeczowym podobne*, Poznań 1931.

