



# Law Guidance

- przewodnik po prawie -

NR 2 / 2010

Szanowni Państwo,

Z przyjemnością przekazujemy Państwu kolejny numer przewodnika prawnego naszej Kancelarii.

Znajdują się w nim artykuły dotyczące kwestii walutowości w umowach handlowych, porozumień dystrybucyjnych zawieranych z kontrahentami, a także opracowanie ważnego orzeczenia Naczelnego Sądu Administracyjnego, dotyczącego podatku VAT od obrotów osiąganych przez przedsiębiorców w związku z przekroczeniem określonych pułapów zakupów. Ponadto zachęcamy Państwa do lektury artykułu na temat umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zawiera on przydatne każdemu pracodawcy wskazówki, jak w odpowiedni sposób zabezpieczyć posiadane przez siebie informacje poufne.

Życzymy Państwu przyjemnej lektury, a w razie jakichkolwiek pytań, pozostajemy do Państwa dyspozycji.

Z wyrazami szacunku,

Agnieszka Wojciechowska  
Wspólnik



# Law Guidance

- przewodnik po prawie -

NR 2 / 2010

## AKTUALNOŚCI

**W dziale „Aktualności”  
prezentujemy  
najnowsze informacje  
dotyczące prawa  
polskiego lub prawa  
Unii Europejskiej.**

### Księgi wieczyste online

W serwisie internetowym Ministerstwa Sprawiedliwości istnieje możliwość przeglądania zasobów ksiąg wieczystych.

Aby to uczynić, wystarczy:

- wejść na stronę internetową znajdująca się pod adresem: <http://ekw.ms.gov.pl/pdcbdkw/pdcbdkw.html>,
- wpisać numer księgi wieczystej,
- wpisać weryfikujący kod z obrazka.

W ten łatwy sposób można uzyskać dostęp nie tylko do aktualnej treści wpisów do danej księgi wieczystej, ale także do wszystkich wpisów (czyli do treści kompletnej księgi wieczystej).

Informacje w elektronicznej bazie danych pokrywają się z tymi, które uzyskać można wnioskując o wydanie odpisu aktualnego lub pełnego z ksiąg wieczystych przez Ekspozyturę Centralnej Informacji Ksiąg Wieczystych.

Należy jednak pamiętać, że wyłącznie oficjalne, „papierowe” odpisy z ksiąg wieczystych mają charakter dokumentu urzędowego, a więc stanowią dowód tego, co na nich urzędowo zaświadczone. Mimo iż elektroniczna baza danych ma jedynie charakter informacyjny, nie ulega wątpliwości, że możliwość sprawdzenia księgi wieczystej w Internecie stanowi znaczące ułatwienie.

### Czy to koniec „kacowego”?

Organizacje pracodawców, w celu „uelastycznienia przepisów urlopowych”, złożyły projekt zmian przepisów Kodeksu pracy dotyczących wymiaru urlopu na żądanie i trybu jego udzielania.

Często zdarza się, że urlopy na żądanie wykorzystywane są jako tzw. „kacowe”, czyli jako dni do wykorzystania na „dojście do siebie” po większej imprezie. Takie podejście do kwestii urlopowych na żądanie może powodować olbrzymie zakłócenia w toku pracy danego przedsiębiorcy. Zazwyczaj tego rodzaju żądania pojawiają się „lawinowo”, w dniu następującym po kilku dniach dłuższej przerwy od pracy. Świadomi zagrożenia pracodawcy próbują przeciwdziałać sytuacjom, w których zostaliby bez pracowników zdolnych do pracy, np. poprzez indywidualne umawianie się z pracownikami lub dodatkowe ich wynagradzanie. Za takimi zapewnieniami lub indywidualnymi uzgodnieniami nie stoją jednak przepisy prawa, a pracownik może po prostu powiedzieć, iż z powodu nagłych przyczyn losowych nie może być w danym dniu w pracy obecny.

Dużą część niekorzystnej dla pracodawców praktyki próbował „wykorzenić” Sąd Najwyższy. Orzeczenia sądowe mają jednak ograniczony wpływ, w związku z czym pracodawcy postanowili udać się z propozycjami zmian bezpośrednio do Sejmu.

Jeżeli poprawki do Kodeksu pracy wejdą w życie, to:

- wymiar urlopu na żądanie zostanie ograniczony do dwóch dni,
- urlop ten będzie mógł zostać nieudzielony „z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy”.

## PRAWO PODATKOWE

### Premie od pułapów zakupów.

#### Czy podlegają opodatkowaniu podatkiem VAT?

Czy osiągnięcie przez nabywcę towarów określonego w umowie pułapu obrotów (zakupów) stanowi usługę i czy w związku z tym wypłacana nabywcy towarów premia za jego uzyskanie jest wynagrodzeniem, rabatem, dostawą towarów, czy może nie rodzi żadnych skutków podatkowych? Tego rodzaju pytania zostały postawione Naczelnemu Sądowi Administracyjnemu w sprawie, która została rozstrzygnięta 11 czerwca 2010 r. (sygn. akt I FSK 968/09).

#### O co toczył się spór?

W związku z dotyczącymi powyższego zagadnienia wątpliwościami, złożono wnioski o wydanie interpretacji podatkowej. We wniosku spółka podała, iż w ramach współpracy z kontrahentem z terenu UE, otrzymuje od niego premie pieniężne związane z osiąganiem określonych pułapów współpracy (zakupów). Przez „premię” należało rozumieć pewien bonus – zniżkę, którą nabywca mógł wykorzystać, kompensując ją z odpowiednią należnością względem sprzedawcy. Spółka chciała wiedzieć, czy jest zobowiązana do zapłaty podatku VAT, a jeśli tak, to kiedy powstał obowiązek podatkowy.

#### Stanowiska stron

Spółka uważała, iż obowiązek podatkowy w ogóle nie powstał. Dyrektor Izby Skarbowej uznał, że spółka powinna jednak podatek VAT zapłacić. W interpretacji Izba Skarbowa powołała się na treść art. 5 ust. 1 pkt 1 oraz art. 8 ustawy o VAT, stwierdzając, że skoro wypłacane premie pieniężne nie są związane z żadną konkretną dostawą, to są związane ze świadczeniem usług. Organ podatkowy poparł szerokie rozumienie terminu „świadczenie usług” i stwierdził, że nie musi być ono związane z jakimkolwiek fizycznym wykonywaniem czynności – ważne, że obiektywnie stanowi usługę dla partnera biznesowego. Spółka, nie godząc się z opinią Izby, wniosła skargę do Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Gliwicach. WSA nie podzielił interpretacji Izby i uznał skargę podatnika za uzasadnioną.

#### Uzasadnienie WSA w Gliwicach

Sąd wskazał, że dokonywanie zakupów u sprzedawcy jest opodatkowane podatkiem VAT z tytułu dostawy towarów. Nie może być zatem tak, że te same dostawy zebrane w pewne pule, mogą w związku z osiągnięciem pewnego pułapu zakupów stanowić dodatkową usługę. W opinii sądu, przeciwna interpretacja prowadziłaby do sytuacji nie do zaakceptowania – do podwójnego opodatkowania tej samej czynności.

*„Osiągnięcie przez kupującego określonej wielkości obrotu z tytułu realizowanych zakupów u jego kontrahenta nie stanowi usługi na rzecz sprzedawcy. (...) nie ma żadnych podstaw, aby tylko z uwagi na fakt niepowiązania przez dostawcę z poszczególnymi transakcjami przekazywanej nabywcy premii jedynie za osiągniętą wartość zakupów, dopatrywać się u tegoż ostatecznego świadczenia usługi na rzecz dostawcy. Z samego tylko określenia przez sprzedawcę tytułu płatności wynagrodzenia (premii) nie można wywodzić, że podmiot je otrzymujący świadczy usługę na rzecz płacącego.”*

Z uzasadnienia wyroku NSA  
(sygn. akt I FSK 968/09)

### Rozszerzona interpretacja NSA

Minister finansów nie podzielił zdania WSA i wniósł skargę kasacyjną. Naczelny Sąd Administracyjny uznał skargę za bezzasadną i ją oddalił. W uzasadnieniu wyroku sąd podkreślił, że osiągnięcie przez nabywcę towarów określonej umownie wielkości obrotów z danym sprzedawcą nie stanowi usługi. NSA rozszerzył jednak argumentację WSA i podkreślił, że:

- dana czynność może być uznana za czynność wymagającą opodatkowania podatkiem VAT tylko wtedy, kiedy istnieje wzajemny zobowiązaniowy stosunek między stronami danej czynności, tj. jeżeli jedna strona jest zobowiązana do określonego świadczenia, a strona druga ma prawo domagania się jego wykonania;
- w omawianej sprawie nabywca towarów nie jest w żaden sposób zobowiązany do osiągania określonych pułapów zakupów, a sprzedawca nie może wymusić na nabywcy zakupu określonej ilości towarów;
- zdaniem NSA, tego rodzaju premie stanowią finansową zachętę do zwielokrotniania poziomu współpracy i nie stanowią usługi, ale pewien zabieg marketingowy, uruchamiany z zamiarem osiągnięcia lepszej współpracy z nabywcami i realizacji większego finalnego zysku;
- NSA podtrzymał pogląd WSA w kwestii dychotomicznego podziału na dostawę towarów i świadczenie usług, a także podzielił pogląd WSA, że prowadziłoby to do sprzecznego z podstawowymi zasadami prawa – podwójnego opodatkowania.

### Podwójne opodatkowanie?

Należy zauważyć, że z ekonomicznego punktu widzenia, tego rodzaju praktyka premiowania kontrahenta może być uznawana za usługę, ponieważ sam fakt zwiększonej współpracy może stanowić dla sprzedawcy pewną realną wartość – m.in. niższe koszty pozyskania klienta i jego obsługi, ustabilizowana struktura współpracy.

Z prawnego punktu widzenia może to jednak oznaczać podwójne opodatkowanie dostawy towarów, a taka sytuacja jest sprzeczna z podstawowymi zasadami państwa prawa. Nawet gdyby uznano, iż nie jest to ponowne opodatkowanie tego samego świadczenia, ale świadczenia ekonomicznie odrębnego, to zdaniem NSA nie ma podstaw, aby tego rodzaju praktykę uznać za świadczenie usług, ponieważ nie wiąże się ona z ekwiwalentnością uprawnień dwóch stron tego samego stosunku prawnego.

Jeśli są Państwo zainteresowani uzyskaniem bardziej szczegółowych informacji w tym zakresie, bądź będą Państwo chcieli porozmawiać o konkretnych problemach wynikających ze stosowania omawianego przepisu w Państwa przedsiębiorstwie – prosimy o kontakt z:

Radosławem Wojciechowskim  
email: [r.wojciechowski@fwsk.pl](mailto:r.wojciechowski@fwsk.pl)

Jarosławem Szewczykiem  
email: [j.szewczyk@fwsk.pl](mailto:j.szewczyk@fwsk.pl)



## PRAWO CYWILNE

*„§ 1. Jeżeli przedmiotem zobowiązania jest suma pieniężna wyrażona w walucie obcej, dłużnik może spełnić świadczenie w walucie polskiej, chyba że ustawa, orzeczenie sądowe będące źródłem zobowiązania lub czynność prawna zastrzega spełnienie świadczenia w walucie obcej.*

*§ 2. Wartość waluty obcej określa się według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski z dnia wymagalności roszczenia, chyba że ustawa, orzeczenie sądowe lub czynność prawna stanowi inaczej. W razie zwłoki dłużnika wierzyciel może żądać spełnienia świadczenia w walucie polskiej według kursu średniego ogłaszanego przez Narodowy Bank Polski z dnia, w którym zapłata jest dokonana.”*

Art. 358 Kodeksu cywilnego

## Rozliczenie umowy w Euro? To możliwe!

### Zasada walutowości w prawie polskim.

**Czy pomiędzy podmiotami polskimi można zawierać umowy, w których zapłata wyrażona jest w obcych walutach? Jakie konsekwencje może mieć zastrzeżenie zapłaty w walucie zagranicznej? Jak wystawić fakturę VAT w przypadku płatności walutowych?**

#### Zniesienie zasady walutowości

Od dnia 24 stycznia 2009 roku w polskim systemie prawa zniesiono obowiązującą poprzednio tzw. zasadę walutowości, zgodnie z którą zobowiązania mogły być wyrażone jedynie w pieniądzu polskim. W obecnym stanie prawnym, co do zasady można dokonywać transakcji w walutach obcych (szczególnie przypadki wyłączeń określa ustawa prawo dewizowe, ale są one określone bardzo wąsko), także w przypadku czynności dokonywanych przez rezydentów, a więc osoby, które mają siedzibę lub miejsce zamieszkania na terytorium Polski.

#### Wykonanie zobowiązania

Należy jednak zwrócić szczególną uwagę na fakt, że zgodnie z Kodeksem cywilnym (art. 358), o ile co innego nie wynika z treści czynności prawnej (np. umowy), ustawy lub orzeczenia sądu, wyrażone w walucie obcej świadczenie można spełnić również w walucie polskiej, przeliczając kwotę według kursu średniego Narodowego Banku Polskiego z dnia wymagalności roszczenia. Jeżeli więc, zgodnie z umową, w dniu 20 października 2010 roku należy zapłacić 10 000 Euro, to dłużnik może zapłacić albo kwotę 10 000 Euro, albo jej równowartość w złotych, która, zgodnie z kursem średnim NBP z dnia 20 października 2010 roku, wyniesie 39 700 zł. W razie zaś zwłoki dłużnika, wierzyciel może domagać się spełnienia świadczenia według kursu średniego NBP z dnia zapłaty albo z dnia wymagalności (wedle wyboru wierzyciela).

#### Klauzula efektywnej zapłaty w walucie zagranicznej

Powyższej niepewności przy transakcjach walutowych można jednak uniknąć dokonując rozliczeń w walucie obcej bez możliwości zapłaty w złotówkach. Aby to uczynić, należy zastrzec tzw. klauzulę efektywnej zapłaty, a więc odpowiednie postanowienie umowy, zgodnie z którym zapłata może być dokonana tylko w walucie obcej, co wyłącza możliwość zapłaty w pieniądzu polskim i tym samym pozbawia dłużnika możliwości spełnienia świadczenia w złotych. W braku tego zastrzeżenia, zastosowanie znajdują powyższe ogólne regulacje kodeksu, a zobowiązanie takie jest zobowiązaniem przemienne, dzięki

## PRAWO CYWILNE

czemu to dłużnik, wedle swojego wyboru, może spełnić jedno ze świadczeń – albo w walucie obcej, albo w walucie polskiej. Klauzula efektywnej zapłaty gwarantuje więc otrzymanie określonej ilości waluty obcej bez względu na jej kurs w stosunku do waluty polskiej.

### **Wystawienie faktury VAT w walucie zagranicznej**

W obecnym stanie prawnym nie ma przeszkód, aby wystawić fakturę VAT opiewającą na kwotę wyrażoną w walucie zagranicznej. Na marginesie jednak trzeba zauważyć, że nawet jeżeli kwota na fakturze wyrażona jest w walucie obcej, to zgodnie z przedstawionymi zasadami, można spełnić świadczenie w walucie polskiej w braku klauzuli efektywnej zapłaty.

Ponadto trzeba pamiętać, że zgodnie z art. 31a ustawy o podatku od towarów i usług: „w przypadku, gdy kwoty stosowane do określenia podstawy opodatkowania są określone w walucie obcej, przeliczenia na złote dokonuje się według kursu średniego danej waluty obcej ogłoszonego przez Narodowy Bank Polski na ostatni dzień roboczy poprzedzający dzień powstania obowiązku podatkowego”.

Pomimo wyrażenia wysokości sprzedaży w walucie obcej, stosownie do postanowień § 5 ust. 6 zdanie pierwsze Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie zwrotu podatku niektórym podatnikom, wystawiania faktur, sposobu ich przechowywania oraz listy towarów i usług, do których nie mają zastosowania zwolnienia od podatku od towarów i usług z dnia 28 listopada 2008 roku, „kwoty podatku wykazuje się w złotych bez względu na to, w jakiej walucie określona jest kwota należności w fakturze”.

### **Podsumowując, należy pamiętać, że:**

- zastrzeżenie zapłaty w walucie zagranicznej (które nie jest klauzulą efektywnej zapłaty) nie oznacza braku możliwości zapłaty w złotych,
- klauzula efektywnej zapłaty w walucie zagranicznej powoduje brak możliwości uiszczenia płatności w złotych,
- faktura VAT może zostać wystawiona w walucie zagranicznej, jednakże kwota podatku zawsze musi być określona w przeliczeniu na złote.

Jeśli są Państwo zainteresowani uzyskaniem bardziej szczegółowych informacji w tym zakresie, bądź będą Państwo chcieli porozmawiać o konkretnych problemach wynikających ze stosowania omawianego przepisu w Państwa przedsiębiorstwie – prosimy o kontakt z:

Radosławem Wojciechowskim  
email: [r.wojciechowski@fwsk.pl](mailto:r.wojciechowski@fwsk.pl)

Mateuszem Stankiewiczem  
email: [m.stankiewicz@fwsk.pl](mailto:m.stankiewicz@fwsk.pl)

## PRAWO KONKURENCJI

### **Porozumienia o jednomarkowości**

to porozumienia, których celem jest skoncentrowanie zamówień danego podmiotu na produktach jednego, konkretnego dostawcy.

### **Porozumienia horyzontalne**

to porozumienia dotyczące podmiotów bezpośrednio ze sobą konkurujących (lub które, obiektywnie rzecz biorąc, konkurować ze sobą powinny).

### **Porozumienia wertykalne**

to porozumienia dotyczące współpracy pomiędzy podmiotami występującymi na różnych szczeblach obrotu: produkcji, dystrybucji, sprzedaży.

### **Porozumienia dystrybucyjne**

to rodzaj porozumień wertykalnych dotyczących samej dystrybucji towarów.

### **Klauzule angielskie**

to specyficzny rodzaj klauzul umownych, nakładających na odbiorcę towarów obowiązek raportowania otrzymanych ofert dostawcy w celu umożliwienia mu „przebiecia” otrzymanej oferty.

## **Porozumienia dystrybucyjne.**

### **Czy zawsze są zgodne z prawem?**

Z ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów z dnia 16 lutego 2007 roku wynika jasno, że zakazane są takie porozumienia, których celem lub skutkiem jest wyeliminowanie, ograniczenie lub naruszenie w inny sposób konkurencji na rynku. W teorii jest to zasada prosta, w praktyce jednak nastęrcza wiele wątpliwości.

### **Jednomarkowość jako przykład porozumienia dystrybucyjnego**

Jednym z rodzajów porozumień, które mogą zostać uznane za niedozwolone, są tzw. „porozumienia o jednomarkowości”. Obejmują one takie porozumienia, które zmierzają do skoncentrowania zamówień danego nabywcy na produktach konkretnego dostawcy. Narzucanie dokonywania u niego zakupów może przyjmować postać minimalnej wielkości zakupów, wymogów utrzymywania określonego poziomu zapasów lub nieliniowego ustalania cen, jak np. stosowanie systemów rabatów uzależnionych od ilości nabywanych towarów. Porozumienia tego typu to także porozumienia zawierające tzw. „klauzule angielskie”, wymagające od nabywcy informowania dostawcy o innych ofertach w celu ewentualnego przebiecia przedstawionej oferty.

### **Niedozwolone porozumienia - zasady ogólne**

W porównaniu z „porozumieniami horyzontalnymi”, „porozumienia wertykalne” uważane są za mniej groźne, dlatego przyjmuje się, że powinny być one przez prawo traktowane bardziej liberalnie. Większa pobłażliwość względem „porozumień wertykalnych” wynika przede wszystkim z faktu, iż mogą one przynosić skutki pro-konkurencyjne. Mimo że swoboda w kształtowaniu „porozumień dystrybucyjnych” jest szersza niż w przypadku „porozumień horyzontalnych”, „porozumienia wertykalne” mogą nadal naruszać przepisy i zostać uznane za nieważne.

### **Konsekwencje naruszenia zakazu**

Sankcja nieważności nie jest jedyną negatywną konsekwencją dla strony, która (choćby nieumyślnie) dopuściła się praktyki ograniczającej konkurencję na danym rynku. Prezes Urzędu Ochrony Konkurencji i Konsumentów jest władny nałożyć na podmiot dopuszczający się praktyk antykonkurencyjnych karę pieniężną w wysokości sięgającej nawet 10 % przychodów uzyskanych w roku poprzedzającym nałożenie kary.

### **Ustalenie zgodności danego porozumienia z prawem**

Ustalając, czy dane porozumienie jest zgodne z prawem, należy pamiętać, że może ono znaleźć wyraz nie tylko we wzajemnych uzgodnieniach stron, ale także np. w porozumieniach ramowych czy uchwałach.

## PRAWO KONKURENCJI

Niektóre porozumienia, które co do zasady są zakazane, mogą zostać uznane za dozwolone z uwagi na:

- przyczynienie się do polepszenia produkcji, dystrybucji towarów lub postępu technicznego bądź gospodarczego;
- zapewnienie nabywcy (np. konsumentowi) części korzyści powstających w wyniku zawartego porozumienia;
- brak zagrożenia eliminacji innych konkurentów.

Wszystko to sprawia, że dokładne ustalenie zgodności danego porozumienia z prawem jest niezwykle trudne.

### Ocena dozwolonego charakteru porozumień o „jednomarkowości”

Dla porozumień o „jednomarkowości” kluczowe znaczenie ma rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 19 listopada 2007 roku w sprawie wyłączeń określonych porozumień spod zakazu. „Jednomarkowość” nie jest jednak terminem ustawowym i obejmować może wiele różnego rodzaju praktyk. Ani ustawa, ani rozporządzenie nie rozstrzygają wprost, czy dane porozumienie o „jednomarkowości” jest zakazane, czy też nie.

Porozumienia można podzielić na:

- krótkotrwałe porozumienia (trwające około roku), nie zawierane przez podmioty dominujące – powszechnie przyjmuje się, iż nie powodują one skutków antykonkurencyjnych;
- porozumienia trwające mniej więcej od roku do pięciu lat – mogą przynieść bardzo różne skutki, dlatego decyzja o ich zgodności z prawem powinna być podejmowana w oparciu o indywidualną ocenę każdej sytuacji;
- porozumienia wieloletnie – z dużym prawdopodobieństwem powodują negatywne skutki dla rynku, dlatego w większości przypadków zostaną uznane za niedozwolone.

### Doniosłość argumentacji

Zawierając jakiegokolwiek porozumienie dystrybucyjne należy mieć na względzie istnienie ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów oraz jej cel – zapobieganie praktykom antykonkurencyjnym. W każdym postępowaniu dotyczącym niedozwolonych porozumień konieczna jest dokładna i precyzyjna analiza prawno-ekonomiczna.

Jeśli są Państwo zainteresowani uzyskaniem bardziej szczegółowych informacji w tym zakresie, bądź będą Państwo chcieli porozmawiać o konkretnych problemach wynikających ze stosowania omawianych przepisów w Państwa przedsiębiorstwie – prosimy o kontakt z:

Arkadiuszem Forysiem  
email: [a.forys@fwsk.pl](mailto:a.forys@fwsk.pl)

Jarosławem Szewczykiem  
email: [j.szewczyk@fwsk.pl](mailto:j.szewczyk@fwsk.pl)

„Zakazane są porozumienia, których celem lub skutkiem jest wyeliminowanie, ograniczenie lub naruszenie w inny sposób konkurencji na rynku właściwym (...).”

Art. 6 ust. 1 ustawy o ochronie konkurencji i konsumentów



## PRAWO PRACY

### Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

#### Jak odpowiednio zabezpieczyć interesy pracodawcy?

**Z zawartego w Kodeksie pracy obowiązku pracownika dbałości o dobro zakładu pracy wynika m.in. zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej w czasie trwania zatrudnienia – o ile jest to uregulowane odrębną umową.**

Dla pełnego zabezpieczenia interesów pracodawcy istotne jest zobowiązanie byłego pracownika do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, także po ustaniu stosunku pracy. Stosunkowo skutecznym sposobem zabezpieczenia się przed wykorzystaniem szczególnie cennych informacji przez byłych pracowników jest zawarcie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Należy jednak pamiętać, iż wiąże się ona z obowiązkiem wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika, który przez okres obowiązywania zakazu nie może podejmować działalności konkurencyjnej.

#### **Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy – tak, ale z kim?**

Kodeks pracy dopuszcza zawarcie takiej umowy tylko z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Ustalenie, czy pracownik posiada dostęp do szczególnie ważnych informacji, wymaga indywidualnego badania każdej sytuacji i konkretnych okoliczności zatrudnienia danego pracownika. Można przyjąć, iż pracownicy co najmniej średniego szczebla menadżerskiego z założenia mają dostęp do tego rodzaju informacji. W szczególności mogą to być informacje dotyczące: istotnych planów sprzedaży, kluczowych projektów, danych organizacyjnych przedsiębiorstwa, baz danych klientów, kontrahentów, dokumentacji technicznej.

W orzecznictwie przyjmuje się, iż przykładowo pracownik uczestniczący w posiedzeniach zarządu spółki, mający wiedzę o projektach umów z kontrahentami, warunkach tych umów, strategii negocjacyjnej przedsiębiorstwa, niewątpliwie posiada wiedzę na temat istotnych zagadnień dotyczących działalności handlowej spółki, jej kontrahentów i organizacji pracy (tak SN w wyroku z 02.09.2009, II PK 206/08).

Ryzyko błędnego ustalenia, czy dany pracownik kwalifikuje się do zawarcia takiej umowy, jest spore. Jak jednoznacznie wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, późniejsze ustalenie przez byłego pracodawcę, iż był w błędzie i pracownik nie miał dostępu do takich informacji, nie może stanowić powodu do uchylania się od skutków prawnych umowy ani jej jednostronnego rozwiązania (wyrok SN z 13.04.2005, II PK 258/04).

*„§ 1. 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 (zakaz konkurencji).*

*§ 2. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym.”*

Art. 101<sup>1</sup> Kodeksu pracy

## PRAWO PRACY

Zatem jeżeli później, po wejściu umowy w życie, pracodawca odkryje błąd i okaże się, iż nie ma czego chronić (tj. pracownik nie posiada „wrażliwych danych” pracodawcy), to nie ma możliwości zaprzestania wypłat odszkodowania.

### O czym warto wiedzieć przy zawarciu umowy?

W praktyce umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawierana jest wraz zawarciem umowy o pracę bądź uzyskaniem awansu przez pracownika – czyli zazwyczaj na długo zanim sama umowa wejdzie w życie i zacznie obowiązywać. Właśnie na tym etapie pracodawca powinien dokładać przemyśleć jej warunki, a w szczególności rozważyć, czy nie jest zasadnym przewidzenie pewnych „klauzul wyjścia” z tej umowy. „Niezatrzaskiwanie drzwi” będzie szczególnie ważne w sytuacji, kiedy pracodawca uzna, że przyczyny uzasadniające zakaz przestały istnieć, a ciężar wypłaty odszkodowania jest dla zakładu pracy nadmiernie uciążliwy.

Ryzyko jest tym większe, iż Kodeks pracy, w tym zakresie chroni pracownika kosztem byłego pracodawcy. Stosownie do treści art. 101<sup>2</sup> § 2 kodeksu pracy, w przypadku ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji, pracownik zostaje automatycznie zwolniony z zakazu konkurencji, ale nie zwalnia to byłego pracodawcy z obowiązku płacenia odszkodowania.

### Jak ustrzec się ryzyka braku możliwości rozwiązania umowy i wypłacania znaczących odszkodowań z tego tytułu?

Odpowiedź jest jedna. Należy zawrzeć dobrze skonstruowaną umowę o zakazie konkurencji przewidującą „klauzule wyjścia” dla pracodawcy, czyli postanowienia umowne, które pozwolą uwolnić się od obowiązku wypłaty odszkodowania w sytuacji, gdy zawarty w umowie zakaz konkurencji utracił dla pracodawcy znaczenie.

Lista tych klauzul nie jest zamknięta. *De facto* są to różnego rodzaju postanowienia umożliwiające rozwiązanie umowy, takie jak: umowne prawo odstąpienia, możliwość wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej lub ograniczenie obowiązku wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami.

W ostatnich latach orzecznictwo Sądu Najwyższego w tym zakresie konsekwentnie zmierza w stronę liberalizacji przepisów na korzyść pracodawcy. Z dotychczasowego orzecznictwa wynika, iż decydujące znaczenie ma umowa, a jej postanowienia powinny precyzyjnie przewidywać, iż w razie wcześniejszego ustania zakazu konkurencji (np. na skutek jednostronnego oświadczenia) wygasają zobowiązania obu stron umowy, tj.: pracownika – do niepodejmowania działalności konkurencyjnej, pracodawcy – do wypłaty odszkodowania.

„§ 1. Przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

§ 2. Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

§ 3. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.”

Art. 101<sup>2</sup> Kodeksu pracy



# Law Guidance

- przewodnik po prawie -

NR 2 / 2010

## PRAWO PRACY

Niejako na zachętę dla takiego ukształtowania postanowień umowy o zakazie konkurencji, które uwzględnią zasadne interesy pracodawcy, Sąd Najwyższy stwierdza, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego oraz nie można przyjmować, że wszelkie jej postanowienia, które są mniej korzystne dla pracownika, niż zapewnia Kodeks pracy, są z mocy samego prawa nieważne.

Jeśli zatem pracodawca zamierza zawrzeć umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, powinien:

- dobrze wyselekcjonować pracowników kwalifikujących się do objęcia ich taką umową, zgodnie z Kodeksem pracy są to tylko ci posiadający dostęp do szczególnie ważnych informacji,
- precyzyjnie przewidzieć w umowie możliwość jej rozwiązania decyzją pracodawcy, w razie gdyby zakaz konkurencji utracił dla pracodawcy znaczenie („klauzula wyjścia”),
- jednoznacznie określić, iż w razie zwolnienia z zakazu konkurencji pracownika, również pracodawca będzie zwolniony ze swojego świadczenia (czyli wypłaty odszkodowania).

W tych sytuacjach warto pamiętać, iż tylko dobrze skonstruowana umowa, adekwatna do konkretnej sytuacji, jest przydatnym narzędziem prawnym. Taka umowa skutecznie zapobiegnie wykorzystaniu przez byłego pracownika cennego know-how u konkurencji, ale również gdy zakaz konkurencji utraci znaczenie i stanie się uciążliwym kosztem, umożliwi zwolnienie się z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Niewątpliwie momentem na zabezpieczenie zasadnych interesów pracodawcy jest czas negocjowania i zawierania umowy. Później, kiedy stosunek pracy ustanie – niejednokrotnie w okolicznościach wzajemnych pretensji i żali stron – na negocjacje jest już za późno, a uchylanie się od wykonywania obowiązującej umowy naraża na długi i kosztowny spór sądowy.

Jeśli są Państwo zainteresowani uzyskaniem bardziej szczegółowych informacji w tym zakresie, bądź będą Państwo chcieli porozmawiać o konkretnych problemach wynikających ze stosowania omawianych przepisów w Państwa przedsiębiorstwie – prosimy o kontakt z:

Agnieszka Wojciechowska  
email: [a.wojciechowska@fwsk.pl](mailto:a.wojciechowska@fwsk.pl)



# Law Guidance

- przewodnik po prawie -

NR 2 / 2010

## O KANCELARII

Kancelaria Foryś Wojciechowski powstała w 2004 roku w Krakowie i jest prowadzona przez radców prawnych: Agnieszkę Wojciechowską, Radosława Wojciechowskiego oraz Arkadiusza Forysia. Długoletnie doświadczenie zawodowe w pracy, zarówno w kancelariach prawnych, jak i w charakterze *in house lawyers* pozwoliło nam stworzyć model współpracy z Klientami oparty na zaufaniu, znajomości biznesów naszych Klientów, indywidualnym podejściu i partnerstwie biznesowym.

Jesteśmy zorientowaną na Klienta, nowoczesnie zarządzaną i dynamiczną kancelarią prawną, która zapewnia efektywną i terminową obsługę w zakresie kompleksowego doradztwa i zastępstwa prawnego. Naszym podstawowym zadaniem jest obsługa korporacyjna spółek, doradzając przy tym Klientom z zakresu niemal wszystkich dziedzin prawa gospodarczego.

Naszymi Klientami są zarówno mali i średni przedsiębiorcy, jak i spółki giełdowe oraz zagraniczne korporacje. Zaufali nam m.in.: Bank BPH S.A. i GE Money Bank S.A., spółka inwestora międzynarodowego Bonarka City Center w Krakowie, spółka giełdowa ES-SYSTEM S.A., czy Karpacka Spółka Gazownictwa sp. z o.o. z grupy kapitałowej PGNiG.

## KONTAKT ZE WSPÓLNIKAMI

**Agnieszka Wojciechowska**

[a.wojciechowska@fwsk.pl](mailto:a.wojciechowska@fwsk.pl)

**Arkadiusz Foryś**

[a.forys@fwsk.pl](mailto:a.forys@fwsk.pl)

**Radosław Wojciechowski**

[r.wojciechowski@fwsk.pl](mailto:r.wojciechowski@fwsk.pl)

Treść niniejszego przewodnika ma charakter wyłącznie informacyjny i nie stanowi konkretnej opinii ani porady prawnej. W celu uzyskania pełnych informacji lub porady prawnej, prosimy o kontakt z Kancelarią.