

# Reżim prawny umowy o zakazie konkurencji zawartej z członkiem organu zarządzającego w rozumieniu ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami

## The Legal Regime of a Non-competition Agreement Concluded with a Member of the Management Body Within the Meaning of the Act of 9 June 2016 on the Principles of Shaping the Remuneration of Persons Managing Certain Companies

*To answer the question of what, apart from the provisions of the Act of 9 June 2016 on the principles of shaping the remuneration of persons managing certain companies (hereinafter: u.z.k.w.), shapes the legal regime of the non-competition agreement regulated by this Act, one must first analyse Article 8(2) u.z.k.w. Unfortunately, determining the legal regime of a non-competition agreement after the termination of the relationship being the basis for the performance of a function by a member of the managing body is not intuitive and may pose many difficulties. Against this background, large interpretative doubts are also visible in the legal science, which only confirms the need for thorough research. The author of the study identifies in detail which labour law provisions will apply to the legal construction of the title and identifies other normative areas that make up its legal regime.*

### Michał Barański

*doktor nauk prawnych  
Uniwersytet Śląski w Katowicach*

ORCID – 0000-0001-6797-8124  
e-mail: [michal.baranski@us.edu.pl](mailto:michal.baranski@us.edu.pl)

### Mirosław Pawełczyk

*doktor habilitowany nauk prawnych  
profesor Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach*

ORCID – 0000-0003-1344-8026  
e-mail: [pawelczyk@pawelczyk.pl](mailto:pawelczyk@pawelczyk.pl)

Słowa kluczowe:  
zakaz konkurencji, prawo pracy, prawo cywilne, reżim prawny, osoby kierujące niektórymi spółkami

Key words:  
non-competition, labour law, civil law, legal regime, managers of certain companies

<https://doi.org/10.36128/priv.vi39.369>

## 1. Uwagi wprowadzające

Ustawa z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami reguluje sposób wykonywania uprawnień z akcji przysługujących: Skarbowi Państwa, jednostkom samorządu terytorialnego lub ich związkom, państwowym osobom prawnym, komunalnym osobom prawnym w zakresie kształtowania wynagrodzeń członków organów zarządzających i organów nadzorczych, a także wybranych postanowień umów zawieranych z członkami organów zarządzających<sup>1</sup>. W zamierzeniu

1 T.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1907 ze zm.; dalej jako u.z.k.w. Ustawa ma zastosowanie do podmiotów reprezentujących:

projektodawców ustawa ta miała „ustalić właściwą proporcję pomiędzy potrzebą zapewnienia elastycznego mechanizmu określania wspomnianych wynagrodzeń i zbliżenia go w maksymalnym stopniu do zasad obowiązujących na rynku a potrzebą pełnej realizacji konstytucyjnej zasady sprawiedliwości społecznej”<sup>2</sup>. Dodatkowo ustawa zawiera regulacje mające na celu skuteczne przeciwdziałanie potencjalnym nadużyciom i patologiom w tym zakresie<sup>3</sup>.

Przepis art. 5 ust. 2 pkt 3 u.z.k.w. dopuszcza możliwość, aby projekt uchwały w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego oraz projekt uchwały w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego regulowały wysokość i warunki przyznania członkom organu zarządzającego odszkodowania z tytułu fakultatywnie uregulowanego w tychże uchwałach zakazu konkurencji<sup>4</sup>. W razie skorzystania przez organ uprawniony z takiej możliwości wolą ustawodawcy wspomniane projekty uchwał określają, że:

- 1) „zakaz konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji może być ustanowiony jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez członka organu zarządzającego przez okres co najmniej trzech miesięcy” (art. 8 ust. 1 pkt 1 u.z.k.w.);
- 2) „umowa o zakazie konkurencji z członkiem organu zarządzającego spółki może przewidywać okres zakazu konkurencji nieprzekraczający sześciu miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji” (art. 8 ust. 1 pkt 2 u.z.k.w.);
- 3) „nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu umowy, o której mowa w art. 5 ust. 1 pkt 1” (art. 8 ust. 1 pkt 3 u.z.k.w.);
- 4) „w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez członka organu zarządzającego spółką umowy o zakazie konkurencji będzie on

---

1) Skarb Państwa, 2) jednostki samorządu terytorialnego lub ich związki, 3) państwowe osoby prawne, 4) komunalne osoby prawne - w zakresie wykonywania praw z akcji przysługujących tym podmiotom. Zgodnie z art. 1 ust. 3 pkt 2 u.z.k.w. „ilekroć w ustawie jest mowa o członku organu zarządzającego – należy przez to rozumieć członka zarządu spółki kapitałowej, dyrektora w prostej spółce akcyjnej, członka rady administrującej uprawnionego do prowadzenia spraw spółki europejskiej, a także likwidatora”.

- 2) Rządowy projekt ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, Druk nr 514. <https://www.sejm.gov.pl/Sejm8.nsf/druk.xsp?nr=514>.
- 3) Ibidem.
- 4) Uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego ma charakter ramowy, gdy tymczasem uchwała w sprawie kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego stanowi uszczegółowienie tej pierwszej uchwały.

zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji” (art. 8 ust. 1 pkt 4 u.z.k.w.);

- 5) „zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia przez członka organu zarządzającego funkcji w innej spółce” (art. 8 ust. 1 pkt 5 u.z.k.w.).

Poszukując odpowiedzi na pytanie, jaki jest, poza przepisami przytoczonej wyżej ustawy, reżim prawny ww. umowy o zakazie konkurencji punktem odniesienia musi być art. 8 ust. 2 u.z.k.w., który stanowi, że w sprawach określonych w art. 8 ust. 1 u.z.k.w., „przepisy art. 101<sup>1</sup> § 1 oraz art. 101<sup>2</sup>-101<sup>4</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1320) stosuje się odpowiednio, przy czym odszkodowanie za każdy miesiąc, o którym mowa w tych przepisach, nie może być wyższe niż 100% wynagrodzenia miesięcznego podstawowego otrzymanego przez członka organu zarządzającego przed ustaniem pełnienia funkcji”<sup>5</sup>. Przede wszystkim temu właśnie przepisowi (art. 8 ust. 2 u.z.k.w.) poświęcone jest niniejsze opracowanie.

## 2. Odpowiednie stosowanie przepisów kodeksu pracy

W przypadku umów będących podstawą zatrudnienia, aby móc ustalić, czy konkretna zawarta umowa podlega pod reżim prawa pracy (stanowi podstawę nawiązania stosunku pracy – zatrudnienia pracowniczego) czy też pod reżim prawa cywilnego (w ramach zatrudnienia niepracowniczego typu cywilnoprawnego), a więc jeszcze przed dokonaniem dokładnej kwalifikacji prawnej, konieczne jest zastosowanie metody typologicznej o charakterze dychotomicznym<sup>6</sup>. Wynika to przede wszystkim z ugruntowanego poglądu, że umowa o świadczenie pracy nie może mieć mieszanego charakteru, łączącego elementy umowy o pracę i umowy cywilnoprawnej, albowiem umowy te stanowią podstawę nawiązania dwóch różnych stosunków prawnych – stosunku pracy oraz zobowiązaniowego stosunku cywilnoprawnego<sup>7</sup>. Za tym

5 Zob. także ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, t.j. Dz.U. z 2020 r., poz. 1320 ze zm.; dalej jako k.p.

6 Metoda typologiczna sprowadza się do konieczności rozpoznania i wskazania cech przeważających konkretnej umowy celem dokonania jej kwalifikacji prawnej. Zob. także Anna Musiała, „Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008r., I UK 282/07” *Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa*, nr 2 (2009): 103-109.

7 Zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, LEX nr 54890. Warto w tym miejscu odnotować, że Andrzej Kijowski postuluje wprowadzenie „mieszanego” reżimu zatrudnienia, częściowo pracowniczego, a częściowo cywilnoprawnego. Zob. Andrzej Kijowski,

twierdzeniem kryje się przede wszystkim przeświadczenie o niedopuszczalności równoczesnego stosowania wprost lub w drodze analogii przepisów prawa pracy i prawa cywilnego względem konkretnej umowy o świadczenie pracy (przy analogii co oczywiste z wyjątkiem sytuacji, w których przepis prawa dopuszcza odpowiednie stosowanie przepisów umiejscowionych w odmiennym reżimie prawnym)<sup>8</sup>. Kluczowe zatem dla zakwalifikowania konkretnej umowy o świadczenie pracy pod dany reżim prawny jest uprzednie ustalenie, które elementy charakterystyczne przeważają – stosunku pracy czy też stosunku cywilnoprawnego<sup>9</sup>.

Umowa o zakazie konkurencji nie stanowi jednak podstawy nawiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. „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)”. W nauce prawa pracy przeważa pogląd, że umowa ta, obowiązująca w trakcie zatrudnienia pracowniczego, ma właściwości kontraktowe i stanowi byt autonomiczny względem umowy o pracę<sup>10</sup>. Umowa o zakazie konkurencji obowiązująca w trakcie trwania stosunku pracy jest tzw. klauzulą autonomiczną („kategoria ta uzupełnia stosunek pracy, nie stanowi jednak odrębnej umowy [wbrew literalnemu brzmieniu art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. – uwaga M.B.], gdyż jest częścią szeroko rozumianej więzi pracowniczej”)<sup>11</sup>.

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. przytoczony wyżej przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić

---

„Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego”, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. Maria Matey-Tyrowicz, Lesław Nawacki, Barbara Wagner (Warszawa: Agencja MASTER, 2002), 224.

- 8 Nie można jednak zapominać, że zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Zob. także Michał Barański, „Nienazwane umowy o świadczenie pracy na gruncie prawa pracy” *Rejent*, nr 11 (2012): 20.
- 9 Zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2002 r., I PKN 786/00, LEX nr 54890.
- 10 Zob. Piotr Prusinowski, „Komentarz do art. 101<sup>1</sup>”, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, red. Krzysztof Wojciech Baran (Warszawa: Wolters Kluwer, 2020), 861 i n.
- 11 Ibidem. Zob. jednak Monika Lewandowicz-Machnikowska, *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy* (Warszawa: Zakamycze, 2004), 80.

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 art. 101<sup>2</sup> § 2 i 3 k.p. W orzecznictwie wyrażono pogląd, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest silnie związana ze stosunkiem pracy, jednak w tym przypadku stanowi umowę rzeczywiście odrębną od umowy o pracy – jest umową prawa pracy, pochodną od stosunku pracy, ale odnoszącą się do czasu po jego wyekspirowaniu<sup>12</sup>. Umowa ta ma ze stosunkiem pracy „powiązania jedynie personalne oraz genetyczne i nie ma znaczenia dla wykonywania przez strony obowiązków ze stosunku pracy”<sup>13</sup>.

Chociaż obie wyżej wskazane umowy o zakazie konkurencji uregulowane w kodeksie pracy są mocno zakorzenione w prawie pracy (ich reżim prawny określa przede wszystkim prawo pracy), to jednak w piśmiennictwie umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy bywa umiejscawiana na granicy między prawem pracy a prawem cywilnym<sup>14</sup>. Dotyczy ona bowiem obowiązków stron już po ustaniu stosunku pracy, a były pracownik ponosi odpowiedzialność według kodeksu cywilnego na podstawie odesłania z art. 300 k.p. (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. nie odsyła do art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p. przewidującego odpowiedzialność na zasadach określonych w kodeksie pracy)<sup>15</sup>. Przedawnienie roszczeń byłego pracodawcy podlega w tym przypadku również regulacji prawa cywilnego, gdyż art. 291 § 2<sup>1</sup> k.p. pomija odpowiedzialność z art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p.<sup>16</sup>.

Wspomniany już art. 8 ust. 2 u.z.k.w. w istotny sposób odsyła do przepisów kodeksu pracy regulujących umowę o zakazie konkurencji zawieraną między pracownikiem i pracodawcą, przy czym odpowiednie stosowanie tych przepisów oznacza, że konieczne jest uwzględnienie modyfikacji wynikających z charakteru regulacji prawnej, której przepisy kodeksu pracy

---

12 Zob. wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 453/02, LEX nr 122172. Klauzula konkurencyjna nie jest objęta umową o pracę, nawet wówczas, gdy zamieszczona jest w treści dokumentu, w którym umowę o pracę spisano.

13 Zob. Kazimierz Jaśkowski, „Komentarz do art. 101<sup>2</sup>”, [w:] *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, red. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Marianowska (Warszawa: LEX/el., 2021), pkt 1.1.

14 Ibidem.

15 Ibidem. Zgodnie z art. 101<sup>1</sup> § 2 k.p. „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”.

16 Ibidem.

mają dotyczyć. Odpowiednie stosowanie oznacza, że niektóre przepisy stosuje się bezpośrednio, niektóre modyfikuje się, zaś jeszcze innych nie stosuje się wcale<sup>17</sup>.

Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami budzi istotne wątpliwości interpretacyjne co do tego, czy dopuszcza ona zawarcie odrębnej umowy o zakazie konkurencji w trakcie sprawowania funkcji członka organu zarządzającego. Przepis art. 8 ust. 2 u.z.k.w. odsyła co prawda do odpowiedniego stosowania m.in. art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., jednakże wyłącznie w sprawach określonych w art. 8 ust. 1 u.z.k.w. oznacza to, że ów przepis kodeksu pracy może znaleźć zastosowanie w przypadku, o którym mowa w art. 5 ust. 2 pkt 3 u.z.k.w. (szeroko rozumianego ustalania wysokości i warunków przyznania członkom organu zarządzającego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, a więc, w domyśle, po zakończeniu sprawowania funkcji – co mogłoby sugerować zwrotne odesłanie w tym ostatnim przepisie do art. 8 u.z.k.w.). W związku z tym nie jest możliwe przyjęcie, że w oparciu o art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 8 ust. 2 u.z.k.w., w zakresie określonym w odrębnej umowie, członek organu zarządzającego nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec spółki (zatrudniającej go w oparciu o umowę o świadczenie usług zarządzania) ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Nadmienić przy tym należy, że w literaturze został już sformułowany podobny pogląd jakoby z ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami wynikała „niedopuszczalność zawierania umów o zakazie konkurencji w trakcie sprawowania funkcji członka organu zarządzającego”<sup>18</sup>. Kwestię tę należy jednak rozwinąć. Pomimo tego, że na gruncie analizowanej ustawy nie jest możliwe ustanowienie zakazu konkurencji na podstawie odrębnej umowy (jako klauzuli autonomicznej) to jednak sama umowa o świadczenie usług zarządzania „może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące działalności członka organu zarządzającego” (art. 5 ust. 1 pkt 4 u.z.k.w.). W takim jednak przypadku również nie znajdzie odpowiedniego zastosowania art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., z uwagi na brak podstawy prawnej, co ma istotne znaczenie praktyczne. Dla skutecznego ustanowienia zakazu pełnienia funkcji

17 Zob. Anna Błachnio-Parzych, „Przepisy odsyłające systemowo. Wybrane zagadnienia” *Państwo i Prawo*, nr 1 (2003), 43 i n.; uchwała SN z dnia 23 sierpnia 2006 r., III CZP 56/06, LEX nr 190505; wyrok SN z dnia 15 lutego 2008 r., I CSK 357/07, LEX nr 394763; wyrok NSA z dnia 26 kwietnia 2017 r., I OSK 1773/15, LEX nr 2315777.

18 Zob. Agnieszka Rzetecka-Gil, *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz* (Warszawa: Lex/el., 2017), komentarz do art. 8, pkt 9.

w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzenia innych ograniczeń dotyczących działalności członka organu zarządzającego w trakcie sprawowania funkcji członka organu zarządzającego wystarczające jest bowiem umocowanie do zawarcia z nim umowy o świadczenie usług zarządzania (nie jest do tego konieczne odrębne umocowanie)<sup>19</sup>. Skonkludować należy zatem, że odpowiednie stosowanie art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. na podstawie art. 8 ust. 2 u.z.k.w. oznacza, że przepis ten co do zasady nie znajdzie zastosowania na gruncie analizowanej ustawy (ustawa ta bowiem nie dopuszcza zawarcia umowy o zakazie konkurencji w trakcie sprawowania funkcji członka organu zarządzającego), jednak będzie on miał znaczenie w ustaleniu reżimu prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji przez członka organu zarządzającego, zważywszy na odesłanie z art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.<sup>20</sup>. Postanowienia umowne zakazujące pełnienia funkcji w organach jakiegokolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzające inne ograniczenia dotyczące działalności członka organu zarządzającego w trakcie sprawowania funkcji członka organu zarządzającego powinny zostać wkomponowane w treść umowy o świadczenie usług zarządzania (stanowiąc jej integralną część).

Dalsze rozważania w naturalny sposób muszą zatem koncentrować się na poszukiwaniu reżimu prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji przez członka organu zarządzającego. W piśmiennictwie podkreśla się, że z treści art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. wynika, iż „przepis ten dopuszcza zawieranie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wyłącznie w wyjątkowych wypadkach, z kolei w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami brak takiego warunku, stąd art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. nie będzie w ogóle stosowany”<sup>21</sup>. Bardziej prawidłowe jest jednak stwierdzenie, że ów przepis mimo wszystko znajdzie zastosowanie do analizowanej tutaj umowy, jednak w sposób dalece ograniczony, z uwagi na słusznie zauważony w nauce brak w ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami przesłanek zawarcia umowy o zakazie konkurencji (przepis ten ma jednak wpływ na stosowanie wskazanych niżej art. 101<sup>2</sup> i 101<sup>3</sup> § 3 k.p., do których art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. odsyła). Tym samym należy przyjąć, że art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. znajdzie odpowiednie zastosowanie, gdy spółka i członek organu zarządzającego zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku

19 Por. wyrok SN z dnia 2 października 2003 r., I PK 453/02, LEX nr 122172; wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 r., I PK 80/04, LEX nr 150594; wyrok SN z dnia 28 kwietnia 2010 r., I PK 208/09, LEX nr 602203.

20 Np. co do ustalenia zakresu przedmiotowego zakazu konkurencji.

21 Zob. Rzetecka-Gil, *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, komentarz do art. 8*, pkt 9.

będącego podstawą pełnienia funkcji przez członka organu zarządzającego; w umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, oczywiście z uwzględnieniem przepisów ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Natomiast do rozstrzygnięcia pozostaje, czy do rozważanej umowy znajdą zastosowanie także wspomniane w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. przepisy art. 101<sup>2</sup> § 2 i 3 k.p.

Przepis art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. stanowi, że zakaz konkurencji, o którym mowa w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., „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”. Z kolei zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 3 zdanie pierwsze k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., „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”. Brak jest pełnej zgodności, czy art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. powinien być w ogóle stosowany do analizowanej tutaj umowy, tak samo jak art. 101<sup>2</sup> § 3 zdanie pierwsze k.p. M. Gazda twierdzi wręcz, że nie powinny one być w ogóle stosowane, gdyż dotyczą umowy, której nie można zawrzeć na gruncie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (z uwagi na odesłanie do art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.)<sup>22</sup>. Odmienny pogląd, niestety bez jakiegokolwiek uzasadnienia, wyraziła Agnieszka Rzetecka-Gil<sup>23</sup>, co jednak nie zmienia faktu, że należy zgodzić się z tą Autorką. Zważywszy na wcześniejsze rozważania, skoro w ograniczonym zakresie do analizowanej umowy znajdują zastosowanie art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., jak również art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., to brak jest również przeszkód, aby zastosowanie znalazły art. 101<sup>2</sup> § 2 i 3 k.p. Przede wszystkim nie koliduje z art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. wspomniany już wcześniej art. 8 ust. 1 pkt 5 u.z.k.w. (przypominając, „zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia przez członka organu zarządzającego funkcji w innej spółce w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 7 u.z.k.w.”). Natomiast art. 101<sup>2</sup> § 3 zdanie pierwsze k.p. nie koliduje z art. 8 ust. 1 i 2 u.z.k.w., które określają jedynie maksymalną wysokość odszkodowania z tytułu powstrzymywania się członka organu zarządzającego od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec spółki. Co więcej,

22 Zob. Maciej Gazda, „Komentarz do art. 8”, [w:] *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz*, red. Maciej Gazda, Rafał Adamus (Warszawa: Legalis, 2017), pkt 25.

23 Zob. Rzetecka-Gil, *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, komentarz do art. 8*, pkt 9.



art. 8 ust. 2 u.z.k.w. pośrednio potwierdza możliwość wypłaty odszkodowania w miesięcznych ratach określając maksymalną miesięczną wysokość odszkodowania.

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 3 zdanie drugie k.p. „w razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy”. Wbrew twierdzeniu Rzeteckiej-Gil nie sposób przyjąć, że brak relacji pracowniczej pomiędzy członkiem organu zarządzającego a spółką uniemożliwia zastosowanie tego przepisu do rozważanej tutaj umowy<sup>24</sup>. Polski system prawa dopuszcza bowiem, aby na mocy ustawy sprawy dotyczące roszczeń majątkowych o świadczenia pieniężne wynikające ze stosunków pozapracowniczych rozstrzygały sądy pracy<sup>25</sup>. Zdaniem Autorów niniejszego opracowania w razie sporu o odszkodowaniu z tytułu zakazu konkurencji uregulowanej na gruncie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami powinien zatem orzekać sąd pracy.

Przepis art. 101<sup>3</sup> k.p. stanowi z kolei, że umowy, o których mowa w art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. i w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p., wymagają pod rygorem nieważności formy pisemnej. Przepis art. 101<sup>3</sup> k.p. powinien być stosowany wprost na gruncie ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, oczywiście w odniesieniu do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji przez członka organu zarządzającego<sup>26</sup>. Umowy takiej nie można zatem zawrzeć ani przedłużyć w sposób dorozumiany<sup>27</sup>.

Natomiast zgodnie z art. 101<sup>4</sup> k.p. przepisy rozdziału IIA działu IV kodeksu pracy nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach. Za Maciejem Gazdą należy wskazać, że analizowana ustawa „nie narusza ani nie wyłącza innych unormowań przewidujących zakaz konkurencji lub zakaz zajmowania się interesami konkurencyjnymi, które dotyczą osób piastujących określone stanowiska lub pełniących funkcję w określonych podmiotach”<sup>28</sup>.

24 Zob. Rzetecka-Gil, *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, komentarz do art. 8*, pkt 9. Zob. także Gazda, „Komentarz do art. 8”, pkt 25.

25 Np. art. 111a ustawy z dnia 24 sierpnia 1991 r. o Państwowej Straży Pożarnej, t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1123 ze zm. Zob. także uchwała SN z dnia 6 lutego 2014 r., II PZP 2/13, OSNP 2014/7, poz. 95.

26 Por. Rzetecka-Gil, *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami, komentarz do art. 8*, pkt 9.

27 Por. wyrok SN z dnia 10 września 2004 r., I PK 592/03, LEX nr 151280.

28 Zob. Gazda, „Komentarz do art. 8”, pkt 25. Wskazany Autor słusznie podnosi, że analizowana ustawa nie eliminuje zakazów i nakazów wynikających np. z ustawy z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek

### 3. Stosowanie przepisów kodeksu cywilnego

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji przez członka organu zarządzającego, tak samo jak umowa o świadczenie usług zarządzania, stanowi umowę cywilnoprawną, co oznacza, że w pozostałym zakresie znajdują do niej zastosowanie, poza przepisami ustawy o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz odpowiednio stosowanymi przepisami kodeksu pracy (na podstawie art. 8 ust. 2 u.z.k.w.), przepisy prawa cywilnego (w tym przypadku w szczególności przepisy o zleceniu na podstawie art. 750 ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny<sup>29</sup>)<sup>30</sup>. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 grudnia 2013 r. wskazał, że szczególna regulacja odsyłająca zawarta w art. 750 k.c. (odpowiednie stosowanie do nienazwanych umów o świadczenie usług przepisów o umowie zlecenia) „wprawdzie nie uniemożliwia stosowania per analogiam przepisów dotyczących innych umów nazwanych, ale może to mieć miejsce wyjątkowo, o tyle o ile dany zakres praw i obowiązków stron pokrywałby się uzasadniając wniosek o mieszanym jej charakterze”<sup>31</sup>.

Zważywszy na wcześniejsze rozważania należy przyjąć, że były członek organu zarządzającego ponosi odpowiedzialność z umowy o zakazie konkurencji według kodeksu cywilnego. Oznacza to, że były członek organu zarządzającego ponosi odpowiedzialność w pełnej wysokości (art. 361 § 1 k.c.), niezależnie od stopnia winy, a do jego odpowiedzialności ma zastosowanie domniemanie nienależytego wykonania umowy (art. 471 k.c.). Tak samo

---

handlowych, t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1526 ze zm. (art. 211, 380), ustawy z dnia 16 września 1982 r. – Prawo spółdzielcze, t.j. Dz. U. z 2021 r., poz. 648 ze zm. (art. 56 § 3), ustawy z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, t.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1913 ze zm. (w szczególności art. 3 i 11 ust. 4).

- 29 T.j. Dz. U. z 2020 r., poz. 1740 ze zm.; dalej jako k.c. Zdaniem Gazdy umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku będącego podstawą pełnienia funkcji można traktować jako szczególny typ umowy nazwanej. Zob. Gazda, „Komentarz do art. 8”, pkt 2.
- 30 Zakazy konkurencji mają w prawie polskim zazwyczaj charakter ustawowy. Nie ma jednak przeszkód, aby zakaz taki wprowadzić w umowie. W orzecznictwie powszechnie dopuszcza się ustanowienie zakazu konkurencji w ramach umów cywilnoprawnych. Zob. wyrok SN z dnia 11 września 2003 r., III CKN 579/01, LEX nr 83417; wyrok SN z dnia 11 stycznia 2007 r., II CSK 400/06, LEX nr 610076; wyrok SN z dnia 19 listopada 2015 r., IV CSK 804/14, LEX nr 1943224.
- 31 Zob. wyrok SN z dnia 5 grudnia 2013 r., V CSK 30/13, LEX nr 1422123.

przedawnienie roszczeń byłego członka organu zarządzającego będzie podlegało tej regulacji.

Analizowana umowa o zakazie konkurencji stanowi odrębnie zawarte porozumienie (autonomicznie określa sferę praw i obowiązków stron). Tym samym rozwiązanie umowy o świadczenie usług zarządzania nie powoduje automatycznego rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Strony umowy o zakazie konkurencji mogą np. fakultatywnie określić przesłanki, termin oraz formę wypowiedzenia (art. 746 k.c.)<sup>32</sup>. Wyjątkiem w tym przypadku jest art. 746 § 3 k.c., który wyłącza możliwość zrzeczenia się z góry wypowiedzenia zlecenia z ważnych powodów (za ważny powód uznać można np. podjęcie działalności konkurencyjnej wobec spółki).

#### 4. Podsumowanie

Ustalenie reżimu prawnego umowy o zakazie po ustaniu stosunku, będącego podstawą pełnienia funkcji przez członka organu zarządzającego, nie jest intuicyjne i może nastęrczać wielu trudności. Na tym tle widoczne są również duże wątpliwości interpretacyjne w nauce prawa, co tylko wzmagą potrzebę niezwłocznej interwencji legislacyjnej. Zamiast odesłania w art. 8 ust. 2 u.z.k.w. do odpowiedniego stosowania określonych przepisów kodeksu pracy, o wiele lepszym rozwiązaniem zdaje się szczegółowe uregulowanie kwestii, do których ten przepis odsyła w samej ustawie o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Analizowana umowa jest silnie zakorzeniona w prawie cywilnym a odpowiednie stosowanie do niej przepisów prawnopracowniczych ma charakter sztuczny (nienaturalny). Dopiero wprowadzenie sygnalizowanych tutaj zmian nie tylko ograniczy wątpliwości interpretacyjne, ale także urealni cel analizowanej ustawy w zakresie regulacji dotyczącej zakazu konkurencji – skuteczne przeciwdziałanie potencjalnym nadużyciom i patologiom w tym zakresie.

Z całą pewnością „zbliżanie się do siebie różnych form świadczenia pracy nie jest zjawiskiem na tyle jeszcze zaawansowanym, aby przyjąć, że możliwe jest stworzenie jednej formuły zatrudnienia, która objęłaby zarówno

---

32 Zob. wyrok SN z dnia 11 września 2002 r., V CKN 1152/00, LEX nr 56060. Zgodnie z art. 746 § 1 k.c. „dający zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Powinien jednak zwrócić przyjmującemu zlecenie wydatki, które ten poczynił w celu należytego wykonania zlecenia; w razie odpłatnego zlecenia obowiązany jest uiścić przyjmującemu zlecenie część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, powinien także naprawić szkodę”. Z kolei zgodnie z art. 746 § 2 k.c. „przyjmujący zlecenie może je wypowiedzieć w każdym czasie. Jednakże gdy zlecenie jest odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, przyjmujący zlecenie jest odpowiedzialny za szkodę”.

dzisiejsze stosunki pracy, jak i też przypadki świadczenia usług czy tzw. samozatrudnienia<sup>33</sup>. Doraźne zastosowanie do umów cywilnoprawnych pojedynczych konstrukcji prawnych charakterystycznych dla prawa pracy skutkuje niebezpiecznym rozmyciem granicy między dwoma reżimami (cywilnoprawnym i prawnopracowniczym) zarówno w sferze teoretycznej, jak i praktycznej<sup>34</sup>. Niestety obecnie coraz częściej dochodzi do niebezpiecznego, albowiem niekontrolowanego, zbliżania konstrukcji prawa pracy i prawa cywilnego (ustawodawca w ostatnim czasie nagminnie wprowadza do prawa cywilnego pojedyncze rozwiązania charakterystyczne dla stosunku pracy)<sup>35</sup>.

## Bibliografia

- Barański Michał, „Nienazwane umowy o świadczenie pracy na gruncie prawa pracy” *Rejent*, nr 11 (2012): 9-29.
- Barański Michał, Błażej Mądrzycki, „Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 3 (2017): 23-30.
- Błachnio-Parzych Anna, „Przepisy odsyłające systemowo. Wybrane zagadnienia” *Państwo i Prawo*, nr 1 (2003): 43-54.
- Gazda Maciej, „Komentarz do art. 8”, [w:] *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz*, red. Maciej Gazda, Rafał Adamus. pkt 25, Warszawa: Legalis, 2017.
- Jaśkowski Kazimierz, „Komentarz do art. 101<sup>2</sup>”, [w:] *Komentarz aktualizowany do Kodeksu pracy*, red. Kazimierz Jaśkowski, Eliza Maniewska. pkt 1.1. Warszawa: LEX/el., 2021.
- Kijowski Andrzej, „Zakres swobody pracodawcy w korzystaniu z zatrudnienia cywilnoprawnego”, [w:] *Prawo pracy a wyzwania XXI wieku. Księga Jubileuszowa Profesora Tadeusza Zielińskiego*, red. Maria Matey-Tyrowicz, Lesław Nawacki, Barbara Wagner. 217-231. Warszawa: Agencja MASTER, 2002.

- 
- 33 Łukasz Pisarczyk, „Wstęp do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – poszukując aksjologii prawa pracy”, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. Michał Skąpski, Krzysztof Ślebzak (Poznań: Ars boni et aequi, 2014), 151.
- 34 Michał Barański, Błażej Mądrzycki, „Ustalanie liczby godzin wykonania umowy zlecenia lub nienazwanej umowy o świadczenie usług w celu zapewnienia minimalnej stawki godzinowej” *Praca i Zabezpieczenie Społeczne*, nr 3 (2017): 23-30.
- 35 Zob. np. art. 8a-8f ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz. U., Nr 200, poz. 1679 ze zm.

- Lewandowicz-Machnikowska Monika, *Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy*. Warszawa: Zakamycze, 2004.
- Musiąła Anna, „Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2008r., I UK 282/07” *Gdańskie Studia Prawnicze – Przegląd Orzecznictwa*, nr 2 (2009): 103-109.
- Pisarczyk Łukasz, „Wstęp do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej – poszukując aksjologii prawa pracy”, [w:] *Aksjologiczne podstawy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych*, red. Michał Skąpski, Krzysztof Ślęzak. 149-162. Poznań: Ars boni et aequi, 2014.
- Prusinowski Piotr, „Komentarz do art. 101<sup>1</sup>”, [w:] *Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113*, red. Krzysztof Wojciech Baran. 861-867. Warszawa: Wolters Kluwer, 2020.
- Rzetecka-Gil Agnieszka, *Ustawa o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami. Komentarz*. Warszawa: Lex/el., 2017.



This article is published under a Creative Commons Attribution 4.0 International license.

For guidelines on the permitted uses refer to <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>