

Received: 3.03.2021  
Accepted: 30.04.2021  
Published: 30.12.2021

Roczniki Administracji i Prawa  
Annals of The Administration and Law  
2021, XXI, z. specjalny: s. 465-477  
ISSN: 1644-9126  
DOI: 10.5604/01.3001.0015.6185  
<https://rocznikiadministracjiiprawa.publisherspanel.com>

Iwona Gredka-Ligarska\*  
Nr ORCID: 0000-0002-9243-3158

UPRAWNIENIE DO WYPOWIADANIA UMÓW O ZAKAZIE  
KONKURENCJI W OKRESIE OBOWIĄZYWANIA STANU  
ZAGROŻENIA EPIDEMICZNEGO ALBO STANU EPIDEMII,  
OGŁOSZONEGO Z POWODU COVID-19.  
UWAGI *DE LEGE LATA* I *DE LEGE FERENDA*

THE RIGHT TO TERMINATE NON-COMPETITION AGREEMENTS DURING THE STATE OF EPIDEMIC EMERGENCY OR STATE OF EPIDEMIC, ANNOUNCED ON GROUNDS OF COVID-19. COMMENTS *DE LEGE LATA* AND *DE LEGE FERENDA*

**Streszczenie:** W art. 15 gf ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych wprowadzone zostało uprawnienie do wypowiedzania umów o zakazie konkurencji. Celem artykułu jest zbadanie, czy uprawnienie to nie ingeruje nadmiernie w interesy pracowników, zleceniobiorców oraz wykonawców i czy nie zaburza równowagi pomiędzy stronami umowy o zakazie konkurencji. Analiza zagadnienia badawczego została przeprowadzona w kilku płaszczyznach. Zaprezentowano ujęcie konstytucyjne (badanie zgodności z: zasadą demokratycznego państwa prawnego; zasadą proporcjonalności; zasadą równości wobec prawa). Przedstawiono również wykładnię badanej regulacji oraz komplikacje, jakie może wywoływać w praktyce. Wnioski płynące z przeprowadzonej analizy stały się podstawą do zgłoszenia propozycji zmian, mających na celu złagodzenie negatywnych skutków badanej regulacji.

**Słowa kluczowe:** umowa o zakazie konkurencji, zakaz konkurencji, wypowiedzenie umowy, stan zagrożenia epidemicznego, stan epidemii

---

\* dr; Uniwersytet Śląski w Katowicach. Źródła finansowania publikacji: Wyższa Szkoła Humanitas; e-mail: iwona.gredka-ligarska@us.edu.pl

**Summary:** In Art. 15 gf of the Act of 2 March 2020 on special solutions relating to the prevention, counteraction and combatting COVID-19, other infectious diseases and the resulting crisis situations, the legislator introduced a right to terminate non-competition agreements. The purpose of this article is to examine if that right does not interfere excessively with the interests of employees, mandatories and contractors, and if it does not disturb the balance between the parties to non-competition agreements. The research problem is analysed on several levels. The constitutional approach is adopted (in terms of compatibility with: the principle of a democratic state ruled by law; principle of proportionality; principle of equality before the law). Also, interpretation of the examined provisions is presented and complexities it may trigger in practice. Conclusions of the performed analysis are a basis for the presented amendment proposals intended to mitigate the negative consequences of the examined provisions.

**Keywords:** non-competition agreement, non-competition, termination of an agreement, state of epidemic emergency, state of epidemic

## WSTĘP

Rozprzestrzenianie się na terytorium Polski – oficjalnie od 4 marca 2020 r. – koronawirusa SARS-CoV-2 oraz wprowadzane w związku z tym ograniczenia w funkcjonowaniu wielu branż wywołały poważne zagrożenia dla gospodarki i rynku pracy. Skłoniło to ustawodawcę do przyjęcia szeregu rozwiązań prawnych, które w swoim założeniu miały wspomagać przedsiębiorców, przeciwdziałać utracie przez nich płynności finansowej i chronić miejsca pracy. Poszczególne regulacje były przygotowywane i wprowadzane sukcesywnie, poprzez ustawę z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych<sup>1</sup>, oraz poprzez szereg kolejnych ustaw – zmieniających ustawę covidową – a wśród nich m.in. poprzez ustawę z dnia 19 czerwca 2020 r. o dopłatach do oprocentowania kredytów bankowych udzielanych przedsiębiorcom dotkniętym skutkami COVID-19 oraz o uproszczonym postępowaniu o zatwierdzenie układu w związku z wystąpieniem COVID-19<sup>2</sup>. Jako jeden z instrumentów prawnych, mających na celu przeciwdziałanie negatywnym skutkom stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, ustawodawca przewidział uprawnienie do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji, obowiązującym po ustaniu: 1) stosunku pracy; 2) umowy agencyjnej; 3) umowy o dzieło; 4) umowy zlecenia; 5) albo innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny<sup>3</sup>, stosuje się przepisy dotyczące zlecenia. W uprawnieniu do wypowiedzania umów o zakazie konkurencji ustawodawca wyposażył podmioty, na rzecz których zakaz działalności konkurencyjnej został ustanowiony. Jak wynika z treści przepisu art. 15gf ustawy covidowej – który to przepis do ustawy covidowej wprowadzony został poprzez art. 77 pkt 16) tarczy 4.0 – zakres podmiotowy regulacji ujęty został dość szeroko i obejmuje z jednej strony pracodawców/zleceniodawców/zamawiających, a z drugiej strony byłych pracowników/zleceniobiorców/wykonawców. Nowe uprawnienie do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji przysługuje w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID-19, a podmiot uprawniony może z niego skorzystać pod warunkiem zachowania okresu wypowiedzenia wynoszącego zaledwie 7 dni.

<sup>1</sup> Dz.U. 2020, poz. 374; dalej: ustawa covidowa.

<sup>2</sup> Dz.U. 2020, poz. 1086; dalej: tarcza 4.0.

<sup>3</sup> Dz.U. 1964 nr 16, poz. 93, z późn. zm.; dalej: k.c.

Chociaż rozprzestrzenianie się na całym świecie, nieznanego dotąd, wirusa SARS-CoV-2 jest nowym zjawiskiem, to jednak wywołany tym faktem kryzys gospodarczy oraz społeczny pod pewnymi względami nie różni się od kryzysów, jakie wielokrotnie miały już miejsce w historii. Jako wspólny mianownik wskazać można okoliczność, iż pogarszająca się sytuacja gospodarcza uderza zarówno w zatrudniających, jak i w zatrudnianych. W tej sytuacji szczególnym zadaniem państwa jest wyważenie interesów obydwu tych grup w taki sposób, aby udzielanie pomocy zatrudniającym nie odbywało się nadmiernym kosztem zatrudnianych i odwrotnie.

W niniejszym artykule autorka postawiła sobie za cel zbadanie, czy ustawodawca zachował równowagę pomiędzy ochroną interesów zatrudniających oraz zatrudnianych, tj. czy poprzez wprowadzenie uprawnienia do wypowiedzania umów o zakazie konkurencji równowagi tej nie naruszył. Aby zamierzony cel osiągnąć, konieczne będzie spojrzenie na uprawnienie do wypowiedzania umów o zakazie konkurencji z perspektywy zasady demokratycznego państwa prawnego oraz zasady proporcjonalności. W artykule zawarto również uwagi na temat wykładni przepisu art. 15gf ustawy covidowej, a także podjęto próbę oceny badanej regulacji pod kątem skutków, jakie może ona mieć dla praktyki. Przeprowadzone rozważania i płynące z nich wnioski wzbogacone zostały również o propozycje *de lege ferenda*.

## 1. UPRAWNIENIE DO WYPOWIEDZENIA UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI A ZASADA DEMOKRATYCZNEGO PAŃSTWA PRAWNEGO

Wstępna lektura przepisu art. 15gf ustawy covidowej prowadzi do wniosku, że analizowana regulacja ma na celu ochronę podmiotów zatrudniających, natomiast pomija interes byłych pracowników/zleceniobiorców/wykonawców i nie uwzględnia okoliczności, że pandemia wywołana koronawirusem SARS-CoV-2 wywiera negatywny wpływ również na zawodową i życiową sytuację tych ostatnich. Potwierdzenie tego, iż mamy do czynienia z regulacją ukierunkowaną na ochronę interesu tylko jednej ze stron stosunku prawnego, znajdujemy już w samym Uzasadnieniu do projektu tarczy 4.0<sup>4</sup>, w którym wskazano: „(...) Przyznanie uprawnień tylko jednej stronie wynika z sytuacji wywołanej epidemią COVID-19 – pracodawcy, dający zlecenie i zamawiający w obliczu gospodarczych konsekwencji epidemii nie są w stanie ponieść wszystkich kosztów prowadzenia działalności. Wobec tego zasadne jest umożliwienie im wypowiedzenia przedmiotowych umów. Przez to wraz z wygaśnięciem umowy wygaśnie ich zobowiązanie do zapłaty odszkodowania – ponad okres trwania umowy – na rzecz byłych pracowników, agentów, przyjmujących zlecenie oraz przyjmujących zamówienie z tytułu zakazu prowadzenia przez nich działalności konkurencyjnej. Jednocześnie w interesie części pracodawców, dających zlecenie i zamawiających jest dalsze trwanie umów o zakazie konkurencji. Uprawnienie do wypowiedzenia przewiduje się zatem jako jednostronne, by nie naruszyć interesów tych podmiotów”.

Z Uzasadnienia do tarczy 4.0 wynika zatem, że wprowadzając przepis art. 15gf ustawy covidowej, ustawodawca miał na celu ochronę interesów podmiotów zatrudniających, na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej. Prawodawca nie pokusił się jednak o refleksję na temat ekonomicznych oraz społecznych skutków, jakie uprawnienie do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji może wywołać po stronie byłych pracowników/zleceniobiorców/wykonaw-

<sup>4</sup> Uzasadnienie, s. 57 i 58. Druk sejmowy nr 382, dostępny na stronie: <http://www.sejm.gov.pl/Sejm9.nsf/druk.xsp?nr=382> [dostęp: 30.01.2021]; dalej: Uzasadnienie do tarczy 4.0.

ców. Tymczasem sytuacja na rynku pracy uległa pogorszeniu i – co istotne – w dalszej perspektywie może się jeszcze zmienić na niekorzyść osób poszukujących pracy. Uprawnienie do wypowiedzania umów o zakazie konkurencji może godzić w interesy nie tylko tych osób, które dotychczas związane były z gałęziami gospodarki najbardziej dotkniętymi covidowym kryzysem (a zatem np. w twórców wydarzeń artystycznych, kulturalnych, rozrywkowych), ale również w pracowników branż teoretycznie niedotkniętych kryzysem. W analizowanym przepisie art. 15gf ustawy covidowej nie wprowadzono bowiem żadnego kryterium branżowego. Na podstawie Uzasadnienia do tarczy 4.0 można wnioskować, iż jedynym kryterium przyjętym przez ustawodawcę jest konieczność ponoszenia kosztów wynikających z zawartej umowy o zakazie konkurencji. Oznacza to, że uprawnienie do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji zostało przyznane wszystkim podmiotom, na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej. W Uzasadnieniu do tarczy 4.0. nie ma natomiast mowy o kryterium czasowym, a zatem o powiązaniu uprawnienia z momentem, od którego zobowiązany wypłaca odszkodowanie. Skoro tak została ukształtowana regulacja, to należy wskazać, że uprawnienie do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji – z zachowaniem 7-dniowego okresu wypowiedzenia – przysługuje wszystkim aktualnie zobowiązanym do wypłaty odszkodowania, jak również tym, którzy staną się zobowiązanymi dopiero w przyszłości (tj. przez cały czas obowiązywania stanu epidemii). Analizowana regulacja szczególnie godzi zatem w interesy tych uprawnionych, którzy odszkodowanie z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej zaczęli pobierać jeszcze przed wejściem w życie art. 15gf ustawy covidowej<sup>5</sup> lub nawet przed ogłoszeniem stanu zagrożenia epidemicznego<sup>6</sup>, a następnie stanu epidemii<sup>7</sup>. Sytuacja tych osób niewątpliwie byłaby korzystniejsza, gdyby miały pełną swobodę poszukiwania i podjęcia – wybranej przez siebie – pracy, jeszcze przed zaistnieniem epidemii wywołanej koronawirusem SARS-CoV-2. Szczególnie takie osoby zostały zatem negatywnie zaskoczone przez ustawodawcę. Prowadzi to niestety do konstatacji, że komentowana regulacja narusza zasady: ochrony zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, bezpieczeństwa prawnego oraz pewności prawa – które to zasady składają się na normatywną treść zasady demokratycznego państwa prawnego, wyrażonej w art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r.<sup>8</sup>

W wyroku z dnia 15 września 1998 r. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że zasada ochrony zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa „wyraża się w takim stanowieniu i stosowaniu prawa, by nie stawało się ono swoistą pułapką dla obywatela i aby mógł on układać swoje sprawy w zaufaniu, iż nie naraża się na prawne skutki, których nie mógł przewidzieć w momencie podejmowania decyzji i działań, oraz w przekonaniu, iż jego działania podejmowane zgodnie z obowiązującym prawem będą także w przyszłości uznawane przez porządek prawny. Podejmowane przez ustawodawcę nowe unormowania nie mogą zaskakiwać ich adresatów, którzy powinni mieć czas na dostosowanie się do zmienionych regulacji i spokojne podjęcie decyzji co do dalszego postępowania”<sup>9</sup>.

<sup>5</sup> Artykuł 15gf ustawy covidowej wszedł w życie z dniem 24.06.2020 r.

<sup>6</sup> Stan zagrożenia epidemicznego – w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 – został wprowadzony rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 13.03.2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu zagrożenia epidemicznego (Dz.U. 2020, poz. 433). Stan zagrożenia epidemicznego obowiązywał od dnia 14.03.2020 r. do dnia 19.03.2020 r.

<sup>7</sup> Stan epidemii – w związku z zakażeniami wirusem SARS-CoV-2 – został wprowadzony rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 20.03.2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz.U. 2020 poz. 491). Stan epidemii obowiązuje od dnia 20.03.2020 r. i do chwili obecnej nie został odwołany (stan na dzień 30.01.2021 r.).

<sup>8</sup> Dz.U. 1997 nr 78, poz. 483. Dalej: Konstytucja.

<sup>9</sup> Wyrok TK z dnia 15.09.1998 r., K 10/98, OTK ZU 1998, nr 5, poz. 64.

Zasada zaufania obywatela do państwa i tworzonych przez nie prawa opiera się również na wymaganiu pewności prawa, a więc takim zespole cech przysługujących prawu, które zapewniają jednostce bezpieczeństwo prawne, tj. umożliwiają jednostce decydowanie o swoim postępowaniu na podstawie pełnej znajomości przesłanek działania organów państwowych oraz konsekwencji prawnych, jakie jej działania mogą pociągnąć za sobą<sup>10</sup>. W wyroku z dnia 19 marca 2007 r., Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że jednostka powinna mieć możliwość określenia zarówno konsekwencji poszczególnych zachowań i zdarzeń na gruncie obowiązującego w danym momencie systemu, jak i oczekiwać, że prawodawca nie zmieni ich w sposób arbitralny<sup>11</sup>. Zasada zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego określana jest również jako zasada lojalności państwa wobec adresata norm prawnych. Chodzi w niej bowiem także o konieczność zagwarantowania przez ustawodawcę adresatom unormowań maksymalnej przewidywalności rozstrzygnięć podejmowanych przez organy stosujące prawo<sup>12</sup>. Urzeczywistnienie zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa nierozdzielnie łączy się z obowiązkiem zapewnienia ochrony praw słusznie nabytych oraz z obowiązkiem zapewnienia ochrony interesów w toku. W przypadku regulacji z art. 15 gf ustawy covidowej mamy natomiast do czynienia z ingerencją ustawodawcy w trwające stosunki umowne i niestety należy stwierdzić, że ustawodawca nie zapewnił ochrony praw nabytych oraz ochrony interesów w toku.

Realizacja zasady zaufania do państwa i stanowionego przez nie prawa oznacza też nakaz przestrzegania reguł przyzwoitej legislacji, które obejmują m.in. zasadę niedziałania prawa wstecz, wymóg ustanawiania odpowiedniego *vacatio legis*, nakaz odpowiedniego unormowania przepisów przejściowych oraz konieczność przestrzegania zasady określoności przepisów prawa<sup>13</sup>. Reguły przyzwoitej legislacji jako tzw. formalne aspekty zasady państwa prawnego nie powinny być przez prawodawcę naruszane, albowiem pełnią one rolę swoistej przeciwwagi dla powszechnie uznawanej – i wywodzonej również z zasady państwa prawnego – zasady względnej swobody ustawodawcy w kształtowaniu materialnych treści prawa<sup>14</sup>.

## 2. UPRAWNIENIE DO WYPOWIEDZENIA UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI A ZASADA PROPORCJONALNOŚCI

W stanie prawnym, obowiązującym przed wejściem w życie regulacji z art. 15gf ustawy covidowej, to strony umowy o zakazie konkurencji decydowały o możliwości wcześniejszego rozwiązania tej umowy. Uprawnienie do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji, po ustaniu stosunku pracy, istniało bowiem wtedy, gdy zostało przewidziane przez strony w umowie. Stanowisko takie znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który m.in. w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r. wskazał: „(...) przepisy Kodeksu pracy nie wykluczają uzgodnienia w umowie o zakazie konkurencji dopuszczalności wcześniejszego jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Skoro w »zakresie określonym w odrębnej umowie« strony stosunku pracy nie były

<sup>10</sup> G. Koksanowicz, *Zasada określoności przepisów w procesie stanowienia prawa*, „Studia Iuridica Lublinensia” 2014, nr 22, s. 472.

<sup>11</sup> Wyrok TK z dnia 19.03.2007 r., K 47/05, OTK ZU 2007, nr 3, poz. 27.

<sup>12</sup> Wyrok TK z dnia 11.05.2004 r., K 4/03, OTK ZU 2004, nr 5, poz. 41.

<sup>13</sup> Zob. G. Koksanowicz, *Zasada określoności przepisów...*, s. 473; S. Wronkowska, *Zasady przyzwoitej legislacji w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] M. Zubik (red.), *Księga XX-lecia orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, Warszawa 2006, s. 671-689; T. Zalański, *Zasada prawidłowej legislacji w poglądach Trybunału Konstytucyjnego*, Warszawa 2008, s. 50 i n.

<sup>14</sup> G. Koksanowicz, *Zasada określoności przepisów...*, s. 473.

krępowane normami o charakterze ściśle bezwzględnie obowiązującym, przeto mogły ułożyć tę odrębną umowę prawa pracy i klauzule rozwiązujące umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy według swojego uznania, byleby jej treść lub cel nie sprzeciwiały się właściwości (naturze) stosunku pracy, ustawie (w szczególności bezwzględnie obowiązującym przepisom prawa pracy), ani zasadom współżycia społecznego (...). Nie ma zatem przeszkód prawnych wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy klauzul pozwalających na wcześniejsze jej rozwiązanie i wzajemne ustanie obowiązków wynikających z takiej umowy, w tym ustanie zakazu konkurencji przed upływem terminu, na jaki umowa była zawarta (...). **Tylko wówczas, gdy zawarta umowa o zakazie konkurencji nie zawiera adekwatnych klauzul umożliwiających jej wcześniejsze ustanie lub rozwiązanie, to pracodawca nie może jej jednostronnie rozwiązać nawet wtedy, gdy nie obawia się już ujawnienia należących do niego informacji, które przestają być dla jego interesów »szczególnie ważne«**<sup>15</sup>.

Uprawnienie do rozwiązania umowy o zakazie konkurencji dotychczas ukształtowane było zatem w oparciu o zasadę swobody umów, co dotyczyło zarówno stosunków prawnopracowniczych, jak i stosunków cywilnoprawnych. Natomiast poprzez unormowanie wprowadzone w art. 15 gf ustawy covidowej pracodawca dokonał ingerencji w wolność umów w ten sposób, że całkowicie wyłączył regulację umowną, a w jej miejsce wprowadził regulację ustawową, polegającą na przyznaniu jednej ze stron umowy wyłącznego prawa do jej rozwiązania z zachowaniem krótkiego, zaledwie 7-dniowego, okresu wypowiedzenia<sup>16</sup>. Chodzi przy tym o wolność umów jako wartość konstytucyjną, która jest pojmowana znacznie szerzej niż cywilistyczna koncepcja swobody umów<sup>17</sup>.

Warto zatem zbadać, czy ograniczenie wolności umów zostało dokonane w zgodzie z zasadą proporcjonalności. W pierwszej kolejności wypada przypomnieć, że zasada proporcjonalności nie jest *expressis verbis* wyrażona w art. 31 ust. 3 Konstytucji. Ustrojodawca zastosował bowiem sformułowanie, w myśl którego ograniczenia w zakresie praw i wolności mogą być ustanawiane „gdy są konieczne”. Takie ujęcie zostało jednak potraktowane przez Trybunał Konstytucyjny jako odpowiednik wypowiedzianych w orzecznictwie TK postulatów kształtujących treść zasady proporcjonalności<sup>18</sup>. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego zasada proporcjonalności ma ugruntowaną interpretację<sup>19</sup>. Trybunał Konstytucyjny sformułował trzy przesłanki rozważania zasady proporcjonalności. Ustalił je, stawiając trzy następujące pytania:

1. Czy dana regulacja ograniczająca prawa może doprowadzić do zamierzonych w niej skutków?

2. Czy jest ona niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana?

<sup>15</sup> Wyrok SN, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 7.06.2011 r., II PK 322/10, źródło: Legalis. Zob. także: wyrok SN z dnia 14.05.1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 342; wyrok SN z dnia 2.09.2009 r., II PK 206/09, źródło: Legalis; wyrok SN z dnia 12.02.2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5.

<sup>16</sup> Wprawdzie przed wejściem w życie przepisu art. 15 gf ustawy covidowej uprawnienie do wcześniejszego rozwiązania – za wypowiedzeniem – umowy o zakazie konkurencji w praktyce zastrzegane było w umowie przede wszystkim na rzecz pracodawcy, niemniej zgodnie z zasadą swobody umów, nic nie stało na przeszkodzie temu, aby uprawnienie takie w umowie przyznane zostało również pracownikowi. W wyroku z dnia 7.06.2011 r. (II PK 322/10) Sąd Najwyższy wskazał, iż: „Pracownik nie może (...) żądać rozwiązania umowy o zakazie konkurencji nawet wtedy, gdy uważa, że przyczyny zawarcia takiej umowy ustały, chyba że co innego uzgodniły strony w umowie o zakazie konkurencji”.

<sup>17</sup> J. Podkowiak, *Wolność umów i jej ograniczanie w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2015, źródło: LEX.

<sup>18</sup> Zob. wyrok TK z dnia 11.05.1999, K 13/98, OTK ZU Nr 4/1999, poz. 74.

<sup>19</sup> K. Wojtyczek, *Granice ingerencji ustawodawczej w sferę praw człowieka w Konstytucji RP*, Kraków 1999, s. 148.

3. Czy jej efekty pozostają w odpowiedniej proporcji do ciężarów nakładanych na obywatela? (Proporcjonalność w ścisłym znaczeniu)<sup>20</sup>.

Wskazane powyżej kryteria proporcjonalności odpowiadają formułowanym w nauce prawa niemieckiego zasadom konieczności, przydatności i proporcjonalności *sensu stricto*<sup>21</sup>.

Jednocześnie Trybunał Konstytucyjny przyjmuje, że na mocy obowiązującej Konstytucji podstawę zasady proporcjonalności stanowi art. 31 ust. 3 Konstytucji, nie zaś – jak pod rządami poprzednich przepisów konstytucyjnych – zasada demokratycznego państwa prawnego. Artykuł 31 ust. 3 Konstytucji ma zatem kluczowe znaczenie dla stosowania zasady proporcjonalności. Nie daje jednak podstaw – podobnie jak wcześniej nie umożliwiała tego również, w sposób bezpośredni, zasada demokratycznego państwa prawnego – do ustalenia generalnie uszczegóławiających kryteriów korzystania z zasady proporcjonalności. Dopiero konkretyzacja poprzez wskazanie praw lub wolności, które mają być ograniczone w zestawieniu z prawami lub wolnościami chronionymi, umożliwi ustalenie, czy przesłanki objęte zasadą proporcjonalności są spełnione. Oznacza to konieczność konfrontowania wartości i dóbr chronionych daną regulacją z tymi, które w jej efekcie podlegają ograniczeniu<sup>22</sup>. Wskazując zatem wolności i prawa, które doznały ograniczenia na skutek regulacji wprowadzonej przez ustawodawcę w art. 15 gf ustawy covidowej, obok wolności umów należy wskazać także prawo do odszkodowania przysługujące byłemu pracownikowi na podstawie zawartej umowy o zakazie konkurencji. Prawo do odszkodowania można niewątpliwie zakwalifikować jako prawo majątkowe, tj. jedno z praw majątkowych, o których mowa w art. 64 ust. 1 Konstytucji. Artykuł 64 ust. 1 Konstytucji stanowi bowiem: „Każdy ma prawo do własności, innych praw majątkowych oraz prawo dziedziczenia”. Natomiast w myśl art. 64 ust. 2 Konstytucji „Własność, inne prawa majątkowe oraz prawo dziedziczenia podlegają równej dla wszystkich ochronie prawnej”.

Co więcej, wydaje się, iż to właśnie prawo do odszkodowania będzie mieć przesądzające znaczenie w konfrontowaniu wartości i dóbr chronionych w art. 15 gf ustawy covidowej z tymi wolnościami i prawami, które w efekcie badanej regulacji z art. 15 gf ustawy covidowej doznały ograniczenia. Wprowadzenie przez ustawodawcę ograniczenia wyłącznie w zakresie wolności umów nie mogłoby bowiem przesądzić o naruszeniu zasady proporcjonalności. Z samej już bowiem istoty wolności umów mogą wynikać konsekwencje, które – podobnie jak narzucona przez ustawodawcę regulacja z art. 15 gf ustawy covidowej – będą niekorzystne dla osób zobowiązanych do przestrzegania zakazu działalności konkurencyjnej. Strony umowy o zakazie konkurencji mają bowiem swobodę w kształtowaniu uprawnienia do wcześniejszego rozwiązania tej umowy. Oznacza to, iż w poszczególnych przypadkach postanowienie umowne może przywydywać bardzo krótki okres wypowiedzenia, a samo uprawnienie do wypowiedzenia umowy może być zastrzeżone wyłącznie dla podmiotu, na rzecz którego ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej. W związku z tym konfrontowanie wartości i dóbr chronionych badaną regulacją z tymi, które w jej efekcie podlegają ograniczeniu, powinno dotyczyć nade wszystko prawa do odszkodowania jako prawa chronionego na podstawie art. 64 ust. 2 Konstytucji. Przeprowadzenie stosownej konfrontacji natrafia jednak na realną przeszkodę. Mia-

<sup>20</sup> A. Łabno, *Ograniczenie wolności i praw człowieka na podstawie art. 31 Konstytucji III RP*, [w:] B. Banaszak, A. Preisner (red.), *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, Warszawa 2002, s. 705.

<sup>21</sup> K. Wojtyczek, *Granice ingerencji ustawodawczej...*, s. 140.

<sup>22</sup> A. Łabno, *Ograniczenie wolności i praw...*, s. 705.

nowicie pojawia się problem w określeniu tego, jakie są wartości lub dobra chronione regulacją z art. 15 gf ustawy covidowej, które należałoby zestawić z prawem do odszkodowania, przysługującym osobom powstrzymującym się od działalności konkurencyjnej. Ustawodawca w ogóle nie wskazał wartości ani dóbr, które mają być chronione dzięki ograniczeniu wprowadzonemu w art. 15 gf ustawy covidowej. W związku z tym nasuwa się wniosek, iż komentowana regulacja, zawarta w art. 15 gf ustawy covidowej, nie przechodzi pomyślnie testu zgodności z zasadą proporcjonalności. Nie sposób bowiem odpowiedzieć chociażby na pytanie, czy regulacja z art. 15 gf ustawy covidowej jest niezbędna dla ochrony interesu publicznego, z którym jest powiązana, skoro ustawodawca w ogóle nie wskazał, jakiemu interesowi publicznemu regulacja ta ma służyć. Należy podkreślić, iż wskazania takiego w szczególności nie stanowią – zawarte w Uzasadnieniu do tarczy 4.0 – ogólne wywody dotyczące konieczności ochrony miejsc pracy. Uprawnienie do odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej dotyczy bowiem osób, które były, ale już nie są związane stosunkiem zatrudnienia z pracodawcą, zleceńdodawcą lub zamawiającym. Natomiast ewentualne zaoszczędzenie środków pieniężnych, które nie zostałyby wydatkowane na odszkodowania, nie stanowi wszakże żadnej gwarancji, że podmiot zatrudniający nie dokona redukcji aktualnego zatrudnienia. W tym kontekście wątpliwości mogłoby budzić również faworyzowanie osób obecnie zatrudnionych, kosztem tych osób, które po ustaniu stosunku pracy lub stosunku cywilnoprawnego<sup>23</sup> zostały objęte zakazem konkurencji, a zatem *de facto* zakazem swobodnego wyboru rodzaju i miejsca pracy.

Warto dodać, iż wobec przepisu art. 15 gf ustawy covidowej w doktrynie zgłoszono już zarzut naruszenia zasady proporcjonalności. Małgorzata Mędrala wskazała, że w przypadku regulacji z art. 15 gf ustawy covidowej mamy do czynienia z naruszeniem zarówno zasady pomocniczości, jak i zasady proporcjonalności. W uzasadnieniu swojego stanowiska M. Mędrala zwróciła uwagę m.in. na to, że przepis art. 15 gf ustawy covidowej nie uzależnia możliwości wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji od pogorszenia się sytuacji pracodawcy z powodu pandemii wywołanej wirusem SARS-CoV-2. A zatem podmiot, na rzecz którego zakaz ustanowiono, niezależnie od spadku przychodów i sytuacji ekonomicznej – w świetle art. 15 gf ustawy covidowej – może wypowiedzieć umowę o zakazie konkurencji bez podawania przyczyny<sup>24</sup>. Anna Rytel-Warzochoa podkreśliła natomiast, że daleko idąca ingerencja ustawodawcy, polegająca na przyznaniu jednej ze stron bezwzględne uprawnienia kształtującego, narusza zasadę proporcjonalności nie tylko dlatego, że *de facto* nie chroni ona żadnej wartości konstytucyjnej, ale również dlatego, że nie ma uzasadnienia gospodarczego<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> Umowy agencyjnej; umowy o dzieło; umowy zlecenia lub innej umowy o świadczenie usług, do której zgodnie z k.c. stosuje się przepisy o zleceniu.

<sup>24</sup> M. Mędrala, *Ograniczenia praw zatrudnionych w tarczy 4.0 – niektóre refleksje w kontekście zasad konstytucyjnych*, „Monitor Prawa Pracy” 2020, nr 9, s. 11.

<sup>25</sup> A. Rytel-Warzochoa, *Wypowiadanie umów o zakazie konkurencji w ustawie „Tarcza 4.0” – kilka uwag z punktu widzenia zgodności z Konstytucją RP*, „Monitor Konstytucyjny”, <http://monitorkonstytucyjny.eu/archiwa/14207> [dostęp: 30.01.2021].



### 3. UPRAWNIENIE DO WYPOWIEDZENIA UMOWY O ZAKAZIE KONKURENCJI A ZASADA RÓWNOŚCI WOBEC PRAWA

Przeprowadzone dotychczas rozważania skłaniają do wniosku, że regulacja z art. 15 gf ustawy covidowej narusza także zasadę równości wobec prawa, wyrażoną w art. 32 Konstytucji. W analizowanym przepisie art. 15 gf ustawy covidowej równowaga pomiędzy interesem pracodawców, zleceniodawców, zamawiających a interesem byłych pracowników, zleceniobiorców oraz wykonawców została bowiem wyraźnie naruszona. Warto przypomnieć, że art. 32 Konstytucji po pierwsze określa ogólne pojęcie i zakres zasady równości (art. 32 ust. 1 Konstytucji), a po drugie formułuje zakaz dyskryminacji (art. 32 ust. 2 Konstytucji). W związku z tym przyjmuje się, że art. 32 Konstytucji wyraża dwie zasady: zasadę równości oraz zasadę niedyskryminacji<sup>26</sup>, które tworzą swoistą całość normatywną<sup>27</sup>. W doktrynie podkreśla się, iż równość dwóch lub więcej podmiotów polega na ich przynależności do co najmniej jednej i tej samej klasy, wyróżnionej ze względu na określoną cechę istotną<sup>28</sup>. Stąd też przyjmuje się, że podmioty znajdujące się w podobnej sytuacji powinny być traktowane w sposób podobny, a podmioty znajdujące się w sytuacji odmiennej w sposób odmienny<sup>29</sup>. W orzecznictwie TK przyjmuje się, że zasada równości polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relewantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo, a więc według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących<sup>30</sup>. Równość w stanowieniu prawa oznacza natomiast nakaz kierowany do prawodawcy w procesie tworzenia norm prawnych generalnych i abstrakcyjnych, dotyczący kształtowania w sposób jednakowy (podobny) sytuacji prawnej podmiotów, które uznaje się za podobne według kryteriów przyjętych przez prawodawcę<sup>31</sup>. Równość w stanowieniu prawa oznacza więc obowiązek tworzenia przez władzę publiczną takich regulacji prawnych, które czynią zadość nakazowi jednakowego traktowania podmiotów znajdujących się w sytuacjach podobnych. Prawodawca – bez podstawy wynikającej z Konstytucji – nie może zatem wprowadzać rozwiązań uprzywilejowujących lub dyskryminujących grupy obywateli, którzy mogą być zakwalifikowani do podobnych klas<sup>32</sup>.

<sup>26</sup> W. Borysiak, L. Bosek, [w:] M. Safjan, L. Bosek (red.), *Konstytucja RP*, t. I: *Komentarz. Art. 1–86*, Warszawa 2016, źródło: Legalis.

<sup>27</sup> Wyrok TK z dnia 24.10.2001 r., SK 22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 216. Zob. także wyrok TK z dnia 15.03.2005 r., K 9/04, OTK-A 2005, nr 3, poz. 24; wyrok TK z dnia 21.10.2008 r., P 2/08, OTK-A 2008, nr 8, poz. 139.

<sup>28</sup> W. Borysiak, L. Bosek, *Konstytucja RP...*, źródło: Legalis. Zob. także: J.B. Falski, *Konstytucyjna zasada równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Przegląd, analiza, ewolucja*, [w:] B. Górowska (red.), *Prześcień polityki i spraw wyznaniowych. Szkice dedykowane Profesorowi Januszowi Osuchowskiemu z okazji 75-lecia urodzin*, Warszawa 2004, s. 95.

<sup>29</sup> W. Borysiak, L. Bosek, *Konstytucja RP...*, źródło: Legalis. Zob. także: uchwała SN z dnia 16.03.2000 r., I KZP 56/99, OSNKW 2000, nr 3-4, poz. 19.

<sup>30</sup> Zob. wyrok TK z dnia 9.03.1988 r., U 7/87, OTK 1988, nr 1, poz. 1; wyrok TK z dnia 20.12.1994 r., K 8/94, OTK 1994, nr 1, poz. 43; wyrok TK z dnia 6.05.1998 r., K 37/97, OTK 1998, nr 3, poz. 33; wyrok TK z dnia 20.10.1998 r., K 7/98, OTK 1998, nr 6, poz. 96; wyrok TK z dnia 17.05.1999 r., P 6/98, OTK 1999, nr 4, poz. 76; wyrok TK z dnia 21.09.1999 r., K 6/98, OTK 1999, nr 6, poz. 117; wyrok TK z dnia 4.01.2000 r., K 18/99, OTK 2000, nr 1, poz. 1; wyrok TK z dnia 18.12.2000 r., K 10/00, OTK 2000, nr 8, poz. 298; wyrok TK z dnia 21.05.2002 r., K 30/01, OTK-A 2002, nr 3, poz. 32; wyrok TK z dnia 22.02.2005 r., K 10/04, OTK-A 2005, nr 2, poz. 17; wyrok TK z dnia 18.12.2008 r., K 19/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 182.

<sup>31</sup> W. Borysiak, L. Bosek, *Konstytucja RP...*, źródło: Legalis. Zob. także wyrok TK z dnia 15.07.2010 r., K 63/07, OTK-A 2010, nr 6, poz. 60.

<sup>32</sup> W. Borysiak, L. Bosek, *Konstytucja RP...*, źródło: Legalis.

Tymczasem w odniesieniu do regulacji z art. 15 gf ustawy covidowej w praktyce nierzadko wystąpić może sytuacja, w której stroną zobowiązaną do przestrzegania zakazu działalności konkurencyjnej będzie osoba fizyczna prowadząca jednoosobową działalność gospodarczą. Po obydwu stronach umowy o zakazie konkurencji będą więc wówczas występować przedsiębiorcy. Dlaczego zatem ustawodawca faworyzuje jedną grupę przedsiębiorców (podmioty zatrudniające) kosztem innej grupy przedsiębiorców (podmioty zobowiązane do przestrzegania zakazu działalności konkurencyjnej)? A czyni to w sytuacji, gdy za takim działaniem prawodawcy nie przemawia interes publiczny. Na występujący w art. 15 gf ustawy covidowej problem naruszenia zasady równości wobec prawa, słusznie zwracają uwagę A. Rytel-Warzocho<sup>33</sup> oraz M. Mędrala<sup>34</sup>.

#### 4. WYKŁADNIA PRZEPISU ART. 15GF USTAWY COVIDOWEJ ORAZ JEGO ZASTOSOWANIE W PRAKTYCE

Analizowany przepis wzbudza wątpliwości interpretacyjne i w praktyce może być źródłem sporów. Niestety, mamy do czynienia z naruszeniem zasady określoności przepisów prawa, której istota sprowadza się do obowiązku organu, wyposażonego w kompetencję prawotwórczą, do konstruowania przepisów w sposób poprawny, precyzyjny i jasny<sup>35</sup>. W wyroku z 18 marca 2010 r. Trybunał Konstytucyjny podkreślił, że niejasność przepisu w praktyce oznacza niepewność sytuacji prawnej adresata normy i pozostawienie jej ukształtowania organom stosującym prawo<sup>36</sup>. Natomiast im większa określoność przepisu, tym mniejsza swoboda organu stosującego prawo przy dokonywaniu jego wykładni. W sytuacji, gdy dany przepis prawa dotyczy ograniczeń praw i wolności jednostki, odnosi się bezpośrednio lub nawet pośrednio do uprawnień czy obowiązków adresata normy prawnej stan określoności przepisu prawa, to znaczy skonstruowanie go w sposób poprawny, jasny i jak najbardziej precyzyjny, stanowi gwarancję tego, że intencją ustawodawcy rzeczywiście było ograniczenie konkretnych praw lub wolności jednostki albo nałożenie na nią określonych obowiązków. W demokratycznym państwie prawa intencja określonej regulacji powinna jasno wynikać z treści przepisu<sup>37</sup>.

Tymczasem w przypadku regulacji z art. 15 gf ustawy covidowej intencja ustawodawcy nie jest do końca jasna. Wykładnia językowa oraz wykładnia celowościowa prowadzą bowiem do odmiennych wniosków. W płaszczyźnie językowej ustawodawca w żaden sposób nie powiązał uprawnienia do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji z rzeczywistym brakiem możliwości wypłaty odszkodowania. Zatrzymując się zatem wyłącznie na płaszczyźnie językowej komentowanej regulacji, należy wskazać, że każdy podmiot zatrudniający, na rzecz którego ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej, może wypowiedzieć umowę o zakazanie konkurencji, jeśli tylko spełni dwa warunki, tj. zachowa okres wypowiedzenia wynoszący 7 dni oraz dokona wypowiedzenia w czasie trwania ogłoszonego stanu epidemii (lub stanu zagrożenia epidemicznego). Ustawodawca w art. 15gf ustawy covidowej uprawnienia do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji nie uzależnił bowiem od spadku obrotów gospodarczych podmiotu uprawnionego z tytułu zakazu konkurencji. Przechodząc natomiast na płaszczyznę wykładni celowościowej,

<sup>33</sup> A. Rytel-Warzocho, *Wypowiadanie umów o zakazie...*, <http://monitorkonstytucyjny.eu/archiwa/14207>.

<sup>34</sup> M. Mędrala, *Ograniczenia praw zatrudnionych...*, s. 12.

<sup>35</sup> G. Koksanowicz, *Zasada określoności przepisów...*, s. 474.

<sup>36</sup> Wyrok TK z dnia 18.03.2010 r., K 8/08 OTK ZU 2010, nr 3, poz. 23.

<sup>37</sup> G. Koksanowicz, *Zasada określoności przepisów...*, s. 476.

do dwóch wymienionych już przesłanek dodać należy jeszcze trzecią w postaci pogorszenia się możliwości lub wręcz braku możliwości wypłaty odszkodowania. Przesłankę taką wyprowadzić można z Uzasadnienia do tarczy 4.0, jak również z celu regulacji tarczowych. W Uzasadnieniu do tarczy 4.0 jednoznacznie wskazano bowiem, że „(...) pracodawcy, dający zlecenie i zamawiający w obliczu gospodarczych konsekwencji epidemii nie są w stanie ponosić wszystkich kosztów prowadzenia działalności”. Jak jednak ustalić tę zmniejszoną możliwość wpłaty odszkodowania, tego nie wiadomo. Ustawodawca tego nie określił, co niewątpliwie w praktyce będzie stanowić źródło sporów. Nie jest też przesądzone, która z zaprezentowanych powyżej wykładni – językowa czy celowościowa – będzie stosowana przez sądy. Bardziej trafna wydaje się być wykładnia celowościowa. Całkowite oderwanie uprawnienia do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji od pogorszenia się możliwości zobowiązanego do wypłaty odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji godzi bowiem w zasadność omawianej regulacji i zdaje się przesądzać o jej niekonstytucyjności.

## PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza skłania do wniosku, że w przypadku, uprawnienia do wypowiedzenia umów o zakazie konkurencji – wprowadzonego przez ustawodawcę w art. 15gf ustawy covidowej – mamy niestety do czynienia z regulacją niekonstytucyjną. Analizowany przepis – z jednej strony – wydaje się bowiem być zbędny, a z drugiej strony – jego wprowadzenie wykazuje społeczną szkodliwość. Narusza bowiem interesy osób, które w okresie pobierania odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej zostały zaskoczone przez ustawodawcę możliwością, niemalże natychmiastowego, rozwiązania umowy o zakazie konkurencji. Odpowiadając na postawione na wstępie pytanie, należy zatem stwierdzić, że prawodawca, starając się przeciwdziałać skutkom stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID-19, nie zachował równowagi pomiędzy ochroną interesów pracodawców/zleceniodawców/zamawiających a ochroną interesów byłych pracowników, zleceniobiorców oraz wykonawców. Podmioty, na rzecz których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej, ustawodawca wyposażył bowiem w narzędzie prawne, które nie było dla nich niezbędne, a tym bardziej nie stało się niezbędne dla zminimalizowania negatywnych skutków epidemii oraz wprowadzanych w związku z nią ograniczeń. Ten sam rezultat w postaci uprawnienia do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji – z zachowaniem bardzo krótkiego okresu wypowiedzenia – przedsiębiorcy mogli sobie zapewnić, działając w oparciu o zasadę swobody umów, tj. wprowadzając stosowne postanowienie do umowy o zakazie konkurencji. Działanie ustawodawcy okazało się być natomiast nadmiernie ingerującym w prawa strony obciążonej zakazem działalności konkurencyjnej. Zburzono przez to równowagę pomiędzy ochroną interesów obydwu stron umowy o zakazie konkurencji i naruszono konstytucyjne zasady (zasadę demokratycznego państwa prawnego; zasadę proporcjonalności; zasadę równości wobec prawa). Osoby otrzymujące odszkodowanie z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wiedzę na temat własnej sytuacji prawnej czerpały bowiem z poczynionych przez strony ustaleń, znajdujących swe odzwierciedlenie w treści umowy. Stosownie do postanowień umownych część z tych osób miała zatem pełną świadomość istnienia uprawnienia strony zatrudniającej do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji z zachowaniem krótkiego okresu wypowiedzenia lub – w niektórych przypadkach – nawet bez wypowiedzenia, tj. w trybie natychmiastowym. Natomiast w tych

przypadkach, w których w umowie o zakazie konkurencji nie zastrzeżono uprawnienia podmiotu zatrudniającego do wypowiedzenia umowy, osoby otrzymujące odszkodowanie działały w pełnym przekonaniu, że umowa nie zostanie rozwiązana przed upływem okresu, na jaki została zawarta. Poprzez unormowanie z art. 15 gf ustawy covidowej prawodawca uderzył zatem właśnie w te osoby, które działały w zaufaniu do zasady pewności prawa i ochrony interesów w toku. Takie działanie ustawodawcy nie może być zatem kwalifikowane inaczej jak tylko jako puszczenie prawa i osłabianie zaufania obywateli do państwa i do stanowionego przez nie prawa.

Na koniec zasadne wydaje się zgłoszenie kilku propozycji *de lege ferenda*, na wypadek gdyby ogłoszony – w dniu 20 marca 2020 r. – na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stan epidemii, miał obowiązywać jeszcze przez kolejne miesiące. Regulację zawartą w art. 15 gf ustawy covidowej należałoby zatem co najmniej zmodyfikować poprzez wprowadzenie następujących zmian. Po pierwsze – zawężenie regulacji poprzez wprowadzenie unormowania, w myśl którego przepis art. 15 gf ustawy covidowej nie znajduje zastosowania do umów o zakazie konkurencji, których wykonywanie strony rozpoczęły przed dniem wejścia tego przepisu w życie. Po drugie – złagodzenie regulacji poprzez wydłużenie okresu wypowiedzenia, przewidzianego w art. 15 gf ustawy covidowej, z 7 dni do 3 miesięcy. Po trzecie – doprecyzowanie regulacji poprzez wprowadzenie kryterium uprawniającego do skorzystania z prawa do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji. Kryterium takie mógłby stanowić np. spadek obrotów gospodarczych (kryterium stosowane przez ustawodawcę i zdefiniowane np. w art. 15g ust. 9 ustawy covidowej).

## Bibliografia

### Literatura:

- Borysiak W., Bosek L., [w:] *Konstytucja RP*, t. I: *Komentarz. Art. 1–86*, red. M. Safjan, L. Bosek, Warszawa 2016.
- Falski J.B., *Konstytucyjna zasada równości w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego. Przegląd, analiza, ewolucja*, [w:] *Przestrzeń polityki i spraw wyznaniowych. Szkice dedykowane Profesorowi Januszowi Osuchowskiemu z okazji 75-lecia urodzin*, red. B. Górowska, Warszawa 2004.
- Koksanowicz G., *Zasada określoności przepisów w procesie stanowienia prawa*, „*Studia Iuridica Lublinensia*” 2014, nr 22.
- Łabno A., *Ograniczenie wolności i praw człowieka na podstawie art. 31 Konstytucji III RP*, [w:] *Prawa i wolności obywatelskie w Konstytucji RP*, red. B. Banaszak, A. Preisner, Warszawa 2002.
- Mędrala M., *Ograniczenia praw zatrudnionych w tarczy 4.0 – niektóre refleksje w kontekście zasad konstytucyjnych*, „*Monitor Prawa Pracy*” 2020, nr 9.
- Podkowik J., *Wolność umów i jej ograniczanie w świetle Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2015.
- Rytel-Warzocho A., *Wypowiadanie umów o zakazie konkurencji w ustawie „Tarcza 4.0” – kilka uwag z punktu widzenia zgodności z Konstytucją RP*, *Monitor Konstytucyjny*, <http://monitorkonstytucyjny.eu/archiwa/14207>.
- Wojtyczek K., *Granice ingerencji ustawodawczej w sferę praw człowieka w Konstytucji RP*, Kraków 1999.
- Wronkowska S., *Zasady przyzwoitej legislacji w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego*, [w:] *Księga XX-lecia orzecznictwa Trybunału Konstytucyjnego*, red. M. Zubik, Warszawa 2006.
- Zalasiński T., *Zasada prawidłowej legislacji w poglądach Trybunału Konstytucyjnego*, Warszawa 2008.

**Orzecznictwo:**

Wyrok TK z dnia 15.09.1998 r., K10/98, OTK ZU 1998, nr 5, poz. 64.

Wyrok TK z dnia 19.03.2007 r., K 47/05, OTK ZU 2007, nr 3, poz. 27.

Wyrok TK z dnia 11.05.2004 r., K 4/03, OTK ZU 2004, nr 5, poz. 41.

Wyrok SN, Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 7.06.2011 r., II PK 322/10.

Wyrok SN z dnia 14.05.1998 r., I PKN 121/98, OSNAPiUS 1999, nr 10, poz. 342.

Wyrok SN z dnia 2.09.2009 r., II PK 206/09.

Wyrok SN z dnia 12.02.2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005, nr 1, poz. 5.

Wyrok SN z dnia 7.06.2011 r., II PK 322/10.

Wyrok TK z dnia 11.05.1999, K 13/98, OTK ZU nr 4/1999, poz. 74.

Wyrok TK z dnia 24.10.2001 r., SK 22/01, OTK 2001, nr 7, poz. 216.

Wyrok TK z dnia 15.03.2005 r., K 9/04, OTK-A 2005, nr 3, poz. 24.

Wyrok TK z dnia 21.10.2008 r., P 2/08, OTK-A 2008, nr 8, poz. 139.

Uchwała SN z dnia 16.03.2000 r., I KZP 56/99, OSNKW 2000, nr 3-4, poz. 19.

Wyrok TK z dnia 9.03.1988 r., U 7/87, OTK 1988, nr 1, poz. 1.

Wyrok TK z dnia 20.12.1994 r., K 8/94, OTK 1994, nr 1, poz. 43.

Wyrok TK z dnia 6.05.1998 r., K 37/97, OTK 1998, nr 3, poz. 33.

Wyrok TK z dnia 20.10.1998 r., K 7/98, OTK 1998, nr 6, poz. 96.

Wyrok TK z dnia 17.05.1999 r., P 6/98, OTK 1999, nr 4, poz. 76.

Wyrok TK z dnia 21.09.1999 r., K 6/98, OTK 1999, nr 6, poz. 117.

Wyrok TK z dnia 4.01.2000 r., K 18/99, OTK 2000, nr 1, poz. 1.

Wyrok TK z dnia 18.12.2000 r., K 10/00, OTK 2000, nr 8, poz. 298.

Wyrok TK z dnia 21.05.2002 r., K 30/01, OTK-A 2002, nr 3, poz. 32.

Wyrok TK z dnia 22.02.2005 r., K 10/04, OTK-A 2005, nr 2, poz. 17.

Wyrok TK z dnia 18.12.2008 r., K 19/07, OTK-A 2008, nr 10, poz. 182.

Wyrok TK z dnia 15.07.2010 r., K 63/07, OTK-A 2010, nr 6, poz. 60.

Wyrok TK z dnia 18.03.2010 r., K 8/08 OTK ZU 2010, nr 3, poz. 23.