



ZAKAZ KONKURENCJI W UMOWIE O PRACĘ

Na wstępie należy określić, że jednym z podstawowych obowiązków pracownika względem pracodawcy jest dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Idąc tym tropem dochodzimy do zakazu konkurencji, który został uregulowany w obowiązującym Kodeksie Pracy. Zgodnie z ustawą, 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.

Aby dokładnie zrozumieć zakaz konkurencji, należy na początku wyjaśnić, czym jest zakazana działalność konkurencyjna wobec pracodawcy. Są to bowiem czynności podejmowane przez pracownika, pokrywające się, przynajmniej częściowo, z zakresem działalności pracodawcy. Pracownik może wykonywać owe czynności konkurencyjne zarówno na własny rachunek - będąc przedsiębiorcą, jak i na rachunek osoby trzeciej - będąc pracownikiem, zleceniobiorcą itp. Najistotniejszym elementem, jak i celem omawianej regulacji jest zapobieganie takim działaniom pracownika, które mogłyby szkodzić interesom pracodawcy, wchodząc w przedmiot jego działalności. Dotyczy to zarówno produkcji towarów lub świadczenia usług tego samego rodzaju, jak i towarów i usług zbliżonych do działalności pracodawcy, które mogłyby je zastąpić.

Co do zasady, aby zakaz konkurencji był skuteczny, pracodawca musi zawrzeć z pracownikiem dodatkową umowę o zakazie konkurencji. W przypadku umowy o pracę, mamy do czynienia z dwoma rodzajami takiej umowy. Kodeks pracy wyróżnia bowiem:

- umowę zawartą na czas trwania stosunku pracy;
- umowę zawartą na okres po ustaniu stosunku pracy.

Zakaz konkurencji regulowany pierwszym typem umowy wynika z dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego interesów w dobie wolnego rynku i związanej z tym zaostrzonej konkurencji między przedsiębiorcami. Chroni ona nie tylko interesy pracodawcy, ale również pracownika, ponieważ w ich wspólnym interesie jest jak najlepsze prosperowanie zakładu pracy na rynku. Natomiast zastrzeżenie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, chroni przede wszystkim interesy pracodawcy. Głównym

celem takiej umowy jest bowiem powstrzymanie byłego pracownika od wykonywania działalności konkurencyjnej względem dotychczasowego zakładu pracy.

Sama umowa o zakazie konkurencji jest zawierana osobno, obok umowy o pracę. Można też zawrzeć ją po podpisaniu umowy o pracę, w trakcie trwania tego stosunku prawnego. Warto jest wiedzieć, że Kodeks pracy dopuszcza możliwość zawarcia jej razem z umową o pracę, jako jej część. Można to zrobić np. w formie paragrafu zawieranej umowy o pracę. Będzie to wtedy jeden dokument, ale zawierający w sobie dwie umowy, dwa kontakty, które w razie potrzeby będą rozpatrywane oddzielnie. Istotnym jest również fakt, że pracodawca posiada prawo do uzależnienia zawarcia umowy o pracę od zawarcia umowy o zakazie konkurencji z pracownikiem. Jeżeli pracodawca zaproponuje pracownikowi zawarcie umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, to odmowa zawarcia takiej umowy będzie mogła stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę. Wyjątkiem będzie sytuacja, gdy proponowane przez pracodawcę warunki zakazu konkurencji będą niezgodne z przepisami Kodeksu pracy.

Umowa o zakazie konkurencji musi być zawarta w formie pisemnej pod rygorem nieważności. Jeśli umowa zostanie zawarta ustnie lub w jakiegokolwiek innej formie niż forma pisemna, będzie ona całkowicie nieważna. Umowa powinna zawierać w sobie takie elementy jak (1) strony umowy, (2) czas obowiązywania umowy, (3) zakres zakazu konkurencji, (4) formę zakazanej działalności konkurencyjnej.

Czas obowiązywania umowy o zakazie konkurencji na czas trwania stosunku pracy jest ściśle związany z zawartą umową o pracę. Ważne jest tutaj, że okres obowiązywania tej umowy nie może wykraczać poza czas trwania stosunku pracy, a ustanie stosunku pracy powoduje jej wygaśnięcie. Strony mogą ją rozwiązać w każdym czasie za porozumieniem stron. Nie ma również przeszkód, aby strony mogły ograniczyć obowiązywanie zakazu konkurencji w czasie. Mogą więc wystąpić dwie sytuacje – taka, w której pracownik nie mógłby podejmować działalności konkurencyjnej przez cały okres trwania umowy o pracę, oraz taka, w której pracownik nie mógłby podejmować działalności konkurencyjnej tylko przez ściśle określony czas.

Strony umowy powinny dokładnie określić zakres obowiązywania umowy - czynności zabronione pracownikowi, ich rodzaj, zasięg terytorialny, formę prawną. Zakaz prowadzenia konkurencyjnej działalności może dotyczyć zarówno działalności, która jest faktycznie prowadzona, jak i tej dopiero zaplanowanej. Pracodawca nie może zakazać jednak pracownikowi działalności, która nie jest dla niego konkurencyjna. Forma zakazanej działalności konkurencyjnej również powinna być dokładnie zakreślona w zawieranej umowie – czy będzie to np. prowadzenie przedsiębiorstwa indywidualnie, bycie wspólnikiem spółki osobowej lub kapitałowej, czy np. podejmowanie pracy u konkurencji na podstawie umowy o pracę, zlecenia, o dzieło itp. Warto pamiętać również o tym, że jeśli pracownik

zawarł umowę o zakazie konkurencji, nie ma znaczenia, czy wykonywane przez niego konkurencyjne działania mają charakter odpłatny czy nie.

Pracownik, który ma zawartą umowę o zakazie konkurencji i naruszy jej postanowienia, ponosi wobec pracodawcy odpowiedzialność na podstawie Kodeksu Pracy. Pracownik odpowiada na zasadzie winy. Oznacza to, że pracownik ma nie tylko obowiązek naprawienia straty rzeczywistej, ale również utraconych korzyści, które pracodawca mógłby osiągnąć, gdyby określona szkoda nie miała miejsca. Pracownik jest więc zobligowany do naprawienia wyrządzonej szkody w pełnej wysokości, a pracodawca ma prawo do dochodzenia od niego tej pełnej odpowiedzialności odszkodowawczej. Jeśli pracownik dopuścił się naruszenia zakazu konkurencji, dopuścił się także naruszenia obowiązków pracowniczych. W takiej sytuacji może dojść do rozwiązania stosunku pracy z pracodawcą z winy danego pracownika.

Przy ustalaniu odszkodowania za zakazaną działalność pracownika duże znaczenie ma fakt, czy dopuścił się on owych praktyk umyślnie czy nieumyślnie. Bowiem jeśli pracownik naruszył umowę o zakazie konkurencji nieumyślnie, wysokość odszkodowania nie może być wyższa niż trzymiesięczne wynagrodzenie pracownika. Jeśli natomiast doszło do umyślnego naruszenia umowy, pracownik ponosi pełną odpowiedzialność odszkodowawczą. Wysokość odszkodowania może być stopniowana w oparciu o winę pracownika.

Jeśli chodzi natomiast o drugi rodzaj umowy o zakazie konkurencji – umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (inaczej nazywaną klauzulą konkurencyjną), należy zauważyć, że jej zawarcie możliwe jest z pracownikami, którzy mieli dostęp do danych szczególnie istotnych dla firmy. W tym rodzaju umowy ustala się również wysokość odszkodowania, którą pracodawca powinien wypłacać pracownikowi za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, która nie może być niższa niż 25% wynagrodzenia, które otrzymywał pracownik przed ustaniem stosunku pracy. Odszkodowanie może on zapłacić jednorazowo lub w miesięcznych ratach.

W sytuacji, w której ustały przyczyny, które zakaz konkurencji uzasadniały, jeśli dotyczył on czasu po ustaniu stosunku pracy, może on przestać obowiązywać przed ustaniem terminu, na jaki daną umowę zawarto. Może się tak również zdarzyć, jeśli pracodawca nie wywiązuje się z wypłaty odszkodowania. Za niewywiązywanie się można zakwalifikować zarówno niewypłacanie jak i nieterminowość w jego wypłacie. Pracownik ma w takiej sytuacji możliwość i prawo podjęcia się działalności konkurencyjnej, która została określona w umowie jako zakazana. Umowa może być również rozwiązana za porozumieniem stron.

Jeśli dojdzie do naruszenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie Kodeksu cywilnego, nie Kodeksu pracy. W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy można zastrzec karę umowną na rzecz byłego pracodawcy,

w razie złamania jej postanowień przez byłego pracownika, będącego stroną umowy. W takiej sytuacji, bez względu na wysokość poniesionej szkody, będzie on musiał wypłacić pracodawcy kwotę w umówionej wysokości.

Jeśli nie zawarto żadnej z dwóch powyżej omówionych umów o zakazie konkurencji, trzeba nadal pamiętać, że pracownika obowiązuje poniżej przytoczony przepis Kodeksu pracy:

Art. 100 §2 pkt 4 – „Pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.”

Wobec tego pomimo, że nie zawarto umowy o zakazie konkurencji, jeśli pracownik prowadzi działalność konkurencyjną względem pracodawcy, umowę z pracodawcą można rozwiązać za wypowiedzeniem.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1974 r. poz. 141 ze zm.)

Zadanie realizowane przez Stowarzyszenie Wspierania Aktywności Obywatelskiej CIVIS SUM, finansowane ze środków przekazanych przez Powiat Zielonogórski na podstawie umowy o powierzenie realizacji zadania publicznego pn. „Prowadzenie punktu nieodpłatnej pomocy prawnej i punktu nieodpłatnego poradnictwa obywatelskiego oraz realizacja zadań z zakresu edukacji prawnej na terenie powiatu zielonogórskiego w 2021 r.”