

Pracuję legalnie

ZAKAZ KONKURENCJI



Pracuj i zatrudniaj legalnie



ZAWARCIE UMOWY

Pracodawca, który prowadzi działalność jako podmiot gospodarczy, może zabezpieczyć swoje interesy przed ewentualnymi, niepożądanymi zachowaniami aktualnie zatrudnionych, jak i byłych pracowników, podpisując z nimi umowy o zakazie konkurencji.

Umowa o zakazie konkurencji może być zawarta na czas trwania stosunku pracy, jak i na czas określony po rozwiązaniu umowy o pracę.

Zakaz konkurencji uregulowany został w art. 101¹ – 101⁴ Kodeksu pracy.

UWAGA!

- Zakaz konkurencji nie jest ani powszechny, ani absolutny.
- Stroną umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania zatrudnienia może być każda osoba fizyczna mająca status pracownika w rozumieniu Kodeksu pracy.
- Umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową od umowy o pracę. Może być zawarta jednocześnie z umową o pracę lub w późniejszym terminie.
- Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji z art. 23¹ Kp, w związku z czym wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 123/14). Umowa ta może jednak przejść na nowego pracodawcę na mocy innych przepisów, przewidujących sukcesję praw i obowiązków (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 275/16).

DZIAŁALNOŚĆ KONKURENCYJNA

Istotą umowy o zakazie konkurencji jest powstrzymanie się przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy lub po jego zakończeniu od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, to znaczy od działalności, która narusza interes pracodawcy.

PAMIĘTAJ!

W umowie o zakazie konkurencji pracodawca nie może zabronić pracownikowi wykonywania wszelkiej działalności. Pracodawcy wolno zakazać pracownikowi tylko aktywności konkurencyjnej w stosunku do własnej działalności.

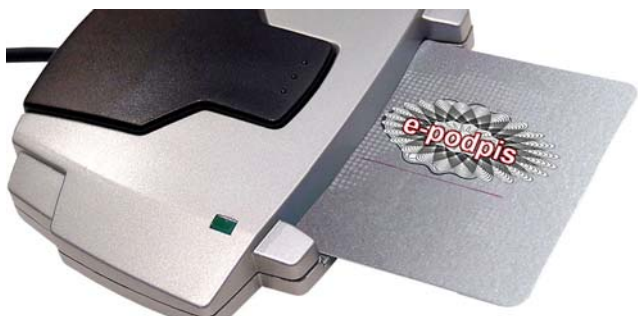
Zakres zakazu konkurencji nałożonego na pracownika powinien być określony konkretnie i możliwie precyzyjnie, przez odniesienie go do określonego zbioru produktów lub usług, nie zaś do jakiegokolwiek działalności analogicznej (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2014 r., II PK 266/13).

Przyjęcie w umowie o zakazie konkurencji ograniczenia swobody podejmowania pracy przez pracownika, obejmującego także pracę na rzecz struktur organizacyjnych czy gospodarczych niemających charakteru podmiotu prawnego, wykraczałoby poza dopuszczalny zakres zakazu konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2014 r., I PK 325/13).

FORMA UMOWY

Umowa o zakazie prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy, jak i umowa o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy muszą być zawarte w **formie pisemnej pod rygorem nieważności**.

Umowa zawarta bez zachowania pisemnej formy jest bezwzględnie nieważna i nie wywołuje określonych w niej skutków prawnych. Wadliwość umowy w zakresie formy nie może być usunięta poprzez późniejsze potwierdzenie warunków umowy na piśmie.



Na równi z oświadczeniem woli w formie pisemnej traktowane jest oświadczenie woli złożone w postaci elektronicznej, opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym, weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu.

PAMIĘTAJ!

Zastrzeżenie formy pisemnej pod rygorem nieważności odnosi się także do zmian w umowie o zakazie konkurencji.

ZAKAZ A STOSUNEK PRACY

W trakcie zatrudnienia pracodawca może zobowiązać pracownika, aby ten nie prowadził działalności konkurencyjnej wobec niego ani też nie świadczył pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (**zakaz konkurencji**).



Pracodawca może uzależnić zawarcie umowy o pracę od jednoczesnego zawarcia umowy o zakazie konkurencji.

Odmowa przez pracownika zawarcia takiej umowy w czasie trwania stosunku pracy może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę.

PAMIĘTAJ!

Okres obowiązywania tej umowy nie może wykroczyć poza czas trwania stosunku pracy.

Umowa o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy przestaje wiązać strony z chwilą ustania zatrudnienia, chyba że strony w umowie przewidziały inny, krótszy okres jej obowiązywania.

Umowa taka może być nieodpłatna lub przewidywać dla pracownika świadczenie pieniężne.

ZAKAZ A STOSUNEK PRACY

Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody.

PAMIĘTAJ!

W razie nieumyślnego wyrządzenia pracodawcy szkody poprzez naruszenie zakazu konkurencji pracownik ponosi odpowiedzialność na zasadach określonych w art. 114 – 121¹ Kp.

Roszczenie pracodawcy z tego tytułu przedawnia się z upływem roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia.

W razie szkody poniesionej przez pracodawcę z winy umyślnej pracownika, pracodawca może dochodzić od niego pełnej odpowiedzialności odszkodowawczej. Oznacza to konieczność naprawienia nie tylko rzeczywistej straty, ale i utraconych korzyści.

Niezależnie od odpowiedzialności materialnej, prowadzenie przez pracownika wzbronionej działalności konkurencyjnej może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W takim przypadku pracodawca może rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

PO USTANIU STOSUNKU PRACY

Umowę o zakazie konkurencji obejmującą okres **po ustaniu zatrudnienia** można zawrzeć, gdy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W umowie takiej określa się czas obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy.

PAMIĘTAJ!

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową terminową. Istotną cechą tej umowy jest to, iż czas jej obowiązywania wykracza poza okres związania stron stosunkiem pracy.

Wykonanie uprawnień i obowiązków stron wynikających z umowy następuje dopiero po rozwiązaniu stosunku pracy.



Po zawarciu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pracodawca nie może powoływać się na to, że pracownik nie miał dostępu do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 402/00).

USTANIE ZAKAZU KONKURENCJI

Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa w razie:

- ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub
- niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania.

Nałożony na pracodawcę obowiązek wypłaty odszkodowania należy tłumaczyć w ten sposób, że jeśli na zobowiązanie pracodawcy składają się obowiązki wypłaty poszczególnych uzgodnionych rat w określonych terminach, to niedotrzymanie choćby jednego z nich jest przyczyną ustania zakazu konkurencji (wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 27 marca 2015 r., III APa 52/14).

PAMIĘTAJ!

W razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji albo w razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania pracownik może podjąć działalność konkurencyjną określoną w umowie.



ROZWIĄZANIE UMOWY

Wcześniejsze rozwiązanie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest dopuszczalne w sytuacji, gdy strony umowy zastrzegły w niej:

- możliwość odstąpienia od umowy,
- możliwość jej wypowiedzenia albo,
- gdy umowa przewiduje warunek rozwiązujący, którego ziszczenie doprowadzi do jej ustania.

Ponadto strony zawsze mogą rozwiązać taką umowę za porozumieniem stron.

Nie ma wymogu, aby w umowie strony wskazały konkretne przyczyny wypowiedzenia terminowej umowy o zakazie konkurencji. To pracodawca dokonując jej wypowiedzenia, jest uprawniony do oceny, czy ustały już przyczyny uzasadniające ten zakaz. Dlatego ocena ta nie podlega kontroli sądowej, gdyż zależy to od subiektywnego uznania pracodawcy, dbającego o ochronę własnych interesów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 86/14).

PAMIĘTAJ!

Zastrzeżenie w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy odstąpienia od tej umowy jest możliwe, o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Musi ono jednak zawierać wyraźne oznaczenie terminu, w którym może być wykonane. Nieoznaczenie go powoduje nieważność tego zastrzeżenia.

ODSZKODOWANIE DLA PRACOWNIKA

Odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Wynika to z art. 101² § 3 Kp.

Jeżeli stosunek pracy trwał krócej niż umowny okres zakazu konkurencji po ustaniu zatrudnienia, wysokość odszkodowania należy odnosić do długości zakazu konkurencji, a nie do faktycznego czasu trwania umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 161/07).

Termin wypłaty odszkodowania powinien zostać oznaczony w umowie. Wypłata może nastąpić jednorazowo w określonym dniu, bądź w ratach (np. miesięcznych albo kwartalnych).

PAMIĘTAJ!

Obowiązek wypłaty przez pracodawcę odszkodowania z tytułu powstrzymywania się pracownika od działalności konkurencyjnej aktualizuje się w terminach określonych w umowie, a jeżeli strony nie określiły terminu wypłaty odszkodowania – w okresach miesięcznych.

Należy przyjąć, że okresy te powinny być zgodne z terminami wypłaty wynagrodzenia, co odpowiada charakterowi zakazu konkurencji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2013 r., II PK 176/12).

ODSZKODOWANIE DLA PRACODAWCY

Były pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną byłemu pracodawcy wskutek naruszenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie Kodeksu cywilnego.

Szkoda powinna zostać zrekompensowana **w pełnej wysokości**, niezależnie od stopnia winy. Poszkodowany pracodawca może dochodzić więc zarówno wyrównania strat, jak i zwrotu utraconych korzyści, które by osiągnął, gdyby pracownik nie wyrządził mu szkody, naruszając zakaz konkurencji.

W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy dopuszczalne jest zastrzeżenie **kary umownej** na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02).

Spory o odszkodowanie za naruszenia zakazu konkurencji rozpoznają sądy pracy.

Były pracodawca może wystąpić więc z powództwem o odszkodowanie za naruszenie zakazu konkurencji przed właściwym sądem pracy.

PRZEPISY PRAWNE

Przepisy działu IV rozdział IIa Kodeksu pracy pt. Zakaz konkurencji nie naruszają zakazu konkurencji przewidzianego w odrębnych przepisach. Zakaz konkurencji, oprócz przepisów Kodeksu pracy, w szczególności uregulowany został w:

- ustawie z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. z 2018 r. poz. 419),
- ustawie z dnia 16 września 1982 r. prawo spółdzielcze (Dz. U. z 2017 r. poz. 1560, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 15 września 2000 r. kodeks spółek handlowych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1577, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 29 sierpnia 1997 r. prawo bankowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 1876, z późn. zm.),
- ustawie z dnia 7 grudnia 2000 r. o funkcjonowaniu banków spółdzielczych, ich zrzeszaniu się i bankach zrzeszających (Dz. U. z 2018 r. poz. 613).

PAMIĘTAJ!

Zgodnie z ustawą o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, czynem nieuczciwej konkurencji jest działanie sprzeczne z prawem lub dobrymi obyczajami, jeżeli zagraża lub narusza interes przedsiębiorcy lub klienta. W szczególności dotyczy to ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa.

Potrzebujesz pomocy wejdź na

www.prawawpracy.pl