



Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy

Uwagi ogólne

Charakter umowy

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest szczególną umową znajdującą się na pograniczu prawa pracy i prawa cywilnego. Źródłem jej uregulowania są przepisy kodeksu pracy, jej stronami są pracodawca i pracownik, a o odszkodowaniu dla byłego pracownika orzeka sąd pracy. Elementów cywilnoprawnych można by natomiast doszukać się w zakresie obowiązków wynikających z takiej umowy, które nie dotyczą już stosunku pracy, lecz wiążą strony po jego ustaniu, a także w ponoszeniu przez byłego pracownika odpowiedzialności według kodeksu cywilnego.

Cel zakazu

Celem takiej umowy jest ochrona interesów pracodawcy. Niekiedy bowiem pracownicy wykonując swoje obowiązki stykają się z informacjami stanowiącymi tajemnicę firmy. Najczęściej dotyczy to kierowniczych funkcji w firmie. To z kolei rodzi zagrożenie, że poufne informacje mogą wyjść na zewnątrz i trafić do konkurencji.

Każdy pracodawca powinien więc asekurować się przed skutkami takich sytuacji, chroniąc swoje firmowe tajemnice w sposób możliwie najskuteczniejszy. Sposobem takim jest umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia. Ograniczenie aktywności zawodowej pracownika jest rekompensowane stosownym odszkodowaniem, a poza tym wprowadzenie tego rodzaju zakazu musi być uzasadnione dostępem pracownika do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Ważne

W razie niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie.

Wymogi formalne

Forma umowy

Umowa o zakazie konkurencji powinna być zawarta na piśmie. Poza tym powinna ona precyzyjnie określać czas trwania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy. Pracodawca powinien jednak mieć świadomość, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy ustanawiany jest w jego interesie, ale też na jego ryzyko.

Nadgorliwość pracodawcy w zakresie ochrony swoich interesów może narazić go na niepotrzebne koszty. Dlatego też powinien on ustalić rozsądny czas obowiązywania zakazu albo zadbać, by w umowie znalazły się stosowne zapisy zwalniające go od wypłaty odszkodowania, gdy zakaz staje się zbędny. W przeciwnym razie spoczywa na nim obowiązek wypłaty umówionego odszkodowania, nawet gdyby zakaz okazał się już niecelowy.

Treść umowy

Przedmiotem umowy są wzajemne prawa i obowiązki stron, w tym w szczególności zobowiązanie pracownika do nieprowadzenia działalności mogącej zagrażać interesom pracodawcy po ustaniu zatrudnienia oraz zobowiązanie pracodawcy do rekompensowania pracownikowi wyrzeczeń w sferze zawodowej.

Ogólnie rzecz biorąc, w umowie takiej pracownik zobowiązuje się nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec byłego pracodawcy, np. nie świadczyć takich samych usług we własnym zakresie czy wykonywać pracy na rzecz innego podmiotu, który działalność taką prowadzi. Należy jednak podkreślić, że zakaz konkurencji nie może dotyczyć jakiejkolwiek aktywności pracownika, a tylko takiej,

która mniej lub bardziej bezpośrednio związana jest z działalnością pracodawcy. Pracownik musi zatem wiedzieć, o jaką konkretnie działalność tu chodzi. Dlatego też w treści umowy należy jasno zdefiniować działalność konkurencyjną, poprzez wyliczenie wszystkich zakazanych form jego aktywności zawodowej.

WAŻNE

Przepisy kodeksu pracy nie ustalają żadnego maksymalnego okresu trwania takiej umowy, pozostawiając tę kwestię swobodzie stron. Pracodawca powinien jednak ustalić rozsądny czas obowiązywania zakazu, gdyż w przeciwnym razie spoczywa na nim obowiązek wypłaty umówionego odszkodowania, nawet gdy zakaz okaże się już niecelowy.

Wysokość odszkodowania

Koniecznym elementem umowy obowiązującej po ustaniu zatrudnienia jest określenie wysokości odszkodowania. Kodeks pracy ustala jedynie minimalny pułap (25 proc. pobieranego przez pracownika wynagrodzenia), pozostawiając stronom umowy swobodę w ustaleniu konkretnej jego wysokości. Oznacza to, że strony mogą przewidzieć odszkodowanie wyższe, ale nie wolno im określić go na poziomie niższym niż gwarantowane minimum. Nieustalenie w ogóle odszkodowania spowoduje, że pracownik zachowa prawo do minimalnego odszkodowania z kodeksu pracy.

W umowie należy również określić zasady i termin zapłaty odszkodowania. Strony mogą uzgodnić zapłatę jednorazową w określonej dacie lub zapłaty częściowe (np. co miesiąc, co kwartał). W razie zapłaty w ratach można przewidzieć waloryzację świadczenia według określonego kryterium, np. przeciętnego wynagrodzenia lub wskaźnika inflacji. W umowie strony powinny także określić formę zapłaty, np. za pośrednictwem konta bankowego wskazanego przez pracownika, za przekazem pocztowym do jego miejsca zamieszkania.

Odpowiedzialność pracownika

W razie naruszenia postanowień umowy obowiązującej po ustaniu zatrudnienia, pracodawca może dochodzić od byłego pracownika naprawienia szkody, wyrządzonej na skutek naruszenia zakazu, w drodze powództwa skierowanego do sądu pracy. Podstawą roszczeń pracodawcy będą wówczas ogólne zasady określone w przepisach kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej. Nie ma jednak przeszkód, by odpowiedzialność byłego pracownika uregulować w umowie w sposób korzystniejszy.

Dodatkowe zapisy

W miarę potrzeb w umowie mogą znaleźć się dodatkowe zapisy. W przypadku umowy obowiązującej po ustaniu zatrudnienia, w grę mogą wchodzić zastrzeżenia umowne, które pozwoliłyby na uwolnienie pracodawcy od obowiązku wypłaty odszkodowania, gdy zawarty w klauzuli konkurencyjnej zakaz utraci dla niego znaczenie (np. w razie trwałego zaprzestania określonego rodzaju działalności albo gdy posiadane przez pracownika wiadomości, które miał zachować w tajemnicy, utracą cechę szczególnie ważnych). Zapisy takie mogą dotyczyć np. umownego prawa odstąpienia lub możliwości wypowiedzenia klauzuli konkurencyjnej przy jednoczesnym określeniu okoliczności, w jakich może to nastąpić.

PRZYKŁAD

Strony zawarły umowę o zakazie konkurencji na okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, za wypłatą umówionego odszkodowania. Po 3 miesiącach zatrudnienia pracownik wypowiedział umowę o pracę, pracodawca zaś zwolnił go z zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, uznając, że zbyt krótki czas zatrudnienia uniemożliwiał zapoznanie się przez niego z tajemnicą firmy. Krótki okres zatrudnienia i wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika, który uzgodnił z pracodawcą klauzulę konkurencyjną, nie stanowi o ustaniu ustawowej przyczyny uzasadniającej zaprzestanie obowiązywania zakazu konkurencji przed upływem umówionego terminu. Jeżeli więc strony nie uzgodniły w umowie o zakazie konkurencji innych przyczyn ustania zakazu konkurencji ani tym bardziej okoliczności zwalniających pracodawcę z obowiązku wypłaty uzgodnionego odszkodowania, to nadal jest on zobowiązany do jego zapłaty. Strony w takiej sytuacji powinny porozumieć się na piśmie w zakresie wzajemnego zwolnienia

się z uzgodnionych powinności, a jednostronne ustne zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji nie zwalnia pracodawcy z obowiązku zapłaty uzgodnionego odszkodowania.

Odszkodowanie – to rodzaj ekwiwalentu (rekompensaty) dla pracownika za ograniczenia możliwości osiągania dochodów z prowadzenia działalności gospodarczej lub zarobkowania z tytułu zatrudnienia lub faktycznego ograniczenia kariery i rozwoju zawodowego w sferze uznanej przez strony za konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy.

PODSTAWA PRAWNA

- **Art. 101² ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**
- **Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dz.U. nr 16, poz. 93 z późn. zm.).**

Danuta Klucz