



Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy

Uwagi ogólne

Istota zakazu konkurencji

Strony umowy o pracę mogą odrębnie uregulować kwestie związane z ograniczeniem prowadzenia przez pracownika działalności mogącej zagrażać interesom pracodawcy. W umowie takiej pracownik zobowiązuje się nie prowadzić w czasie zatrudnienia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

Gdy brak umowy

W przypadku, gdy stron stosunku pracy nie łączy umowa o zakazie konkurencji pracodawca nie jest całkowicie pozbawiony ochrony swoich interesów. W szczególności podjęcie pracy na rzecz podmiotu, który prowadzi działalność konkurencyjną, może być podstawą wypowiedzenia umowy o pracę z takim pracownikiem.

Co więcej, sama już odmowa zawarcia umowy o zakazie konkurencji, może rodzić ten skutek. Odmowa może bowiem powodować utratę zaufania do pracownika i rodzić obawę pracodawcy, że będzie zachowywał się on nielojalnie. Umowny obowiązek zakazu zajmowania się interesami konkurencyjnymi jest bowiem jednym z istotnych przejawów ustawowego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy.

WAŻNE

Każdy pracownik ma prawo do zbadania umowy pod względem jej zgodności z prawem, a odmowa podpisania umowy sprzecznej z postanowieniami kodeksu pracy nie może uzasadniać rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem ani pociągać za sobą innych ujemnych konsekwencji.

Definicja działalności konkurencji

Najogólniej można przyjąć, że działalność konkurencyjna polega na działaniu własnym pracownika albo działaniu innego podmiotu, na którego rzecz wykonuje on pracę, godzącym w interes pracodawcy. Tak więc wynikająca z zakazu konkurencji niemożność podejmowania własnej działalności lub pracy na rzecz innego podmiotu nie może dotyczyć jakiegokolwiek aktywności pracownika, a tylko takiej, która mniej lub bardziej bezpośrednio związana jest z działalnością pracodawcy.

Zakaz działalności konkurencyjnej może być uzasadniony nie tylko faktem jej pokrywania się z działalnością własną samego pracodawcy, lecz także z działalnością innych, powiązanych z nim podmiotów, jeśli tylko konkurencyjna aktywność pracownika wobec nich może przynieść efekt ujemny dla pracodawcy. Dla oceny istnienia konkurencyjności miarodajny winien być zatem przede wszystkim aspekt ekonomiczny.

WAŻNE

Aby doszło do naruszenia klauzuli konkurencyjnej, konieczne jest ustalenie, czy dana działalność jest konkurencyjna oraz czy doszło do faktycznego zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Skutki nieprzestrzegania zakazu

Działanie pracownika sprzeczne z klauzulą konkurencyjną naraża go na odpowiedzialność odszkodowawczą względem pracodawcy. Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może bowiem dochodzić od pracownika

wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach kodeksu pracy.

Niezależnie jednak od odpowiedzialności majątkowej wskazane działanie pracownika jest również naruszeniem obowiązków pracowniczych i może być kwalifikowane jako przesłanka odpowiedzialności porządkowej, a także być podstawą wypowiedzenia stosunku pracy czy nawet jego rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wymogi formalne

Forma umowy

Nadal pozostaje dyskusyjna kwestia, czy umowa o zakazie konkurencji w czasie zatrudnienia musi być autonomiczną umową czy też wystarczy zamieszczenie stosownej klauzuli w umowie o pracę. Względy praktyczne przesądzają, że niekiedy sięga się po to drugie rozwiązanie. Przepisy kodeksu pracy wymagają jednak dla ustanowienia zakazu konkurencji zawarcia odrębnej umowy, która powinna mieć formę pisemną.

Strony i przedmiot umowy

Stronami takiej umowy są pracownik i pracodawca, a jej przedmiotem – kwestie związane z ograniczeniem prowadzenia przez pracownika działalności mogącej zagrażać interesom pracodawcy. Innymi słowy pracownik zobowiązuje się w niej nie prowadzić w czasie zatrudnienia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

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.

Podstawa prawna

- **Art. 101¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. z 1998 r. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).**

Danuta Klucz