

*Akademia prawa pracy cz. 1229***Czy pracownik jest zobowiązany do lojalności wobec byłego pracodawcy****Bartłomiej Raczkowski**
partner, Raczkowski i Wspólnicy

Pracodawcy często zabezpieczają swoje interesy poprzez zawieranie z pracownikami umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Czy brak takiej umowy oznacza, że pracownik korzysta z pełnej swobody co do przyszłego zatrudnienia?

Najskuteczniejszym sposobem zabezpieczenia swoich interesów przez pracodawcę jest zawarcie z pracownikiem

umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jej skuteczność można jeszcze dodatkowo wzmocnić postanowieniem o karze umownej na wypadek złamania przez pracownika wspomnianego zakazu. Związany taką umową pracownik nie będzie mógł przez określony okres czasu prowadzić działalności konkurencyjnej względem byłego pracodawcy, a w szczególności nie będzie mógł zatrudnić się w konkurencyjnej firmie. Zawarcie takiej umowy wiąże się jednak z obowiązkiem wypłacania byłemu podwładnemu odszkodowania – 25 proc. zarobków, a pracownicy czasami są niechętni wobec takich umów, uważając, że zbyt ograniczają one ich przyszłe plany zawodowe.

Jednak kończący zatrudnienie pracownik, którego nie wiąże umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie korzysta z pełnej swobody w swojej przyszłej działalności zawodowej. Wiąza go powszechnie obowiązujące przepisy dotyczące nieuczciwej konkurencji (ustawa z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji; t.j. Dz.U. z 2003 r. nr 153, poz. 1503 z późn. zm.). Zgodnie z ich treścią, byłby pracownik w nowej pracy nie może wykorzystywać informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa byłego pracodawcy (art. 11). Nie może również nakłaniać klientów poprzedniego pracodawcy do rozwiąza-

nia z nim umów lub do ich niewłaściwego wykonywania. Czynnem nieuczciwej konkurencji jest również nakłanianie kolegów z dawnej pracy do niewykonywania lub niewłaściwego wykonywania ich obowiązków pracowniczych (art. 12). Jeżeli byłby pracownik dopuścił się czynu nieuczciwej konkurencji i przez to wyrządził byłemu pracodawcy szkodę, to ten może domagać się jej naprawienia na drodze cywilnej. Jeżeli czyn polegał na ujawnieniu lub wykorzystaniu tajemnicy przedsiębiorstwa byłego pracodawcy i wyrządziło mu to poważną szkodę, to pracownikowi grozi odpowiedzialność karna, włącznie z pozbawieniem wolności do lat 2.

not. MJ