

Zakaz konkurencji wciąż jest problemem dla firm

- Osoba łamiąca zakaz konkurencji może stracić posadę u nowego pracodawcy
- Nawet zwolnienie z zakazu nie gwarantuje, że firma nie zapłaci odszkodowania

Artur Radwan

artur.radwan@infor.pl

Mimo że do kodeksu pracy zakaz konkurencji został wprowadzony ponad 15 lat temu, korzystające z niego firmy wciąż mają problemy z tworzeniem takich umów. Jak ustaliliśmy, przedsiębiorcy nie znają też ostatnich orzeczeń sądów w tym zakresie. Okazuje się, że część z nich ma błędnie skonstruowane umowy, których zapisy pracownik może podważyć.

Najczęstszym błędem popełnianym przez pracodawców jest zwalnianie pracowników z zakazu konkurencji. Sądzą, że dzięki temu nie będą musieli płacić odszkodowań. Takie

przeświadczenie jest błędne. Nie wystarczy też wpisanie do umowy możliwości odstąpienia przez pracodawcę od zakazu konkurencji.

Sąd Najwyższy, odnosząc się do tej kwestii, wskazał w ostatnim – ubiegłorocznym – orzeczeniu, że firma może skutecznie odstąpić od umowy tylko wtedy, gdy termin, w jakim można tego dokonać, zostanie przewidziany w umowie.

– Mamy w umowach o zakazie konkurencji zawartą klauzulę o możliwości odstąpienia od tego typu umowy, ale nie określiliśmy terminu – mówi Agnieszka Żmijko, HR menedżer BLStream.

Dodaje, że firma będzie musiała sporządzić nowe umo-

wy, które będą określały ten termin.

Pracodawcy muszą też pamiętać o wypłacaniu odszkodowania na czas. Zdaniem Sądu Najwyższego, jeśli spóźnią się z jego wypłatą, pracownik może się zatrudnić u konkurencji. W efekcie zakład pracy i tak będzie musiał pokryć całość odszkodowania należnego pracownikowi, który nie jest już objęty zakazem.

Sądy nie są jednak obojętne na bezradność firm wobec pracowników, którzy łamią zakaz i przechodzą do konkurencji. W grudniu 2009 r. Sąd Rejonowy w Siedlcach w imieniu pracownika rozwiązał z jego aktualnym pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 32 kodeksu pra-

cy. Wypowiedzenie zostało dostarczone obecnemu pracodawcy przez komornika sądowego.

– Pracodawcom łatwiej domagać się wyegzekwowania stosowania umowy, niż udowodnić przed sądem, że firma poniosła szkodę – mówi **Bartłomiej Raczkowski**, partner w **Bartłomiej Raczkowski Kancelaria Prawa Pracy**.

Jego zdaniem, jeśli w umowie nie ma przewidzianej kary umownej za złamanie zakazu konkurencji, to firmie trudno jest udowodnić przed sądem, że poniosła szkodę w związku z przejściem pracownika do konkurencji.

> **B2** Komentarz

> **B5** Praca

Umowna konkurencja



Artur Radwan

artur.radwan@infor.pl

Od 15 lat w kodeksie pracy jest zakaz konkurencji. Wydawałoby się, że firmy i pracownicy nie powinni mieć z nim żadnych problemów. Pracodawcy jednak zapominają, że kodeks pracy jest raczej drogowskazem do sposobu zawierania umów o zakazie konkurencji. Ważniejsza jest umowa dwustronna między firmą i pracownikiem. Dlatego trzeba dokładnie czytać umowy, które się zawiera. Wtedy nie ma nieporozumień. Inaczej może się okazać, że np. firma musi płacić pracownikowi odszkodowanie, nawet jeśli nie posiada on żadnych informacji, które mogą jej zaszkodzić. Z kolei pracownik musi za kilkaset złotych pozostawać bez pracy, bo nie może odstąpić od zakazu konkurencji.

➤ **BS Praca**