

PRACA Wady umów o zakazie konkurencji

Firmy nie płacą odszkodowań

Po rozstaniu się z pracownikiem firma nie zawsze jest skłonna wywiązywać się z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Do Państwowej Inspekcji Pracy trafiło w ubiegłym roku ponad tysiąc skarg na takie praktyki.

Pracodawcy coraz częściej zastrzegają sobie prawo wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji w dowolnym terminie. Do niedawna obowiązywała praktyka, iż taką umowę można skutecznie wypowiedzieć tylko do rozwiązania umowy o pracę. W przeciwnym przypadku pracodawca powinien bo-

wiem wypłacać kwoty należne byłemu pracownikowi przez cały czas trwania takiej dodatkowej umowy. Wypowiedzenie takiej umowy uznawane było za bezprawne.

Praktykę zmieniło orzeczenie Sądu Najwyższego z 4 lutego ub.r., zgodnie z którym pracodawca może wypowiedzieć umowę o zakazie konkurencji także po ustaniu stosunku pracy, o ile przed rozwiązaniem umowy o pracę zastrzegł sobie do tego prawo.

Większość ekspertów prawa uważa jednak, że takie stanowisko SN osłabiło po-

zycję pracownika, który zobowiązał się do niepodjęcia pracy u konkurencji. Ich zdaniem po ustaniu zatrudnienia były pracodawca, który nie chce już wypłacać odszkodowania byłemu pracownikowi, może wypowiedzieć umowę o zakazie konkurencji tylko wtedy, gdy wskaże i uzasadni konkretny powód swojej decyzji.

Zwolennicy stanowiska SN zwracają zaś uwagę na fakt, iż pracodawca nie może pracownika zmusić do podpisania umowy o zakazie konkurencji. **ar**

»B6 Firmy nie cenią lojalności

KODEKSY PRACY Zakaz konkurencji

Firmy nie cenią lojalności

Artur Radwan

artur.radwan@infor.pl

Pracownicy tracą na zakazie konkurencji, bo firmy coraz częściej zastrzegają sobie możliwość wcześniejszego odstąpienia od umowy.

Pracodawca, który chce chronić interesy firmy, zawiera z pracownikiem umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Do tej pory mógł on odstąpić od niej wyłącznie do czasu rozwiązania umowy o pracę.

Zasadę tę zmienił Sąd Najwyższy w wyroku z 4 lutego 2009 r. (II PK 223/08). Wskazał, że nie ma przeszkód, aby pracodawca mógł odstąpić od zakazu konkurencji nawet po ustaniu stosunku pracy. Pokreślił, że pracodawca powinien tylko określić w umowie o zakazie termin, w jakim będzie to dopuszczalne. Może on pokrywać się z okresem trwania tej umowy. Rozwiązanie to jest bardzo korzystne dla firm. Odstąpienie zwalnia pracodawcę z wypłaty odszkodowania pracownikowi.

Jak sprawdziliśmy, po wyroku SN firmy decydują się na wprowadzenie do umów o zakazie konkurencji klauzuli przewidującej możliwość odstąpienia od umowy.

– Zastrzegamy sobie taką możliwość – potwierdza Halina Belecka, dyrektor ds. personalnych z Polpharma Starogard Gdański.

Pozwala to firmom na większą swobodę w decydowaniu, czy pracownik faktycznie powinien być objęty tym zakazem, czy też można z niego zrezygnować.

Ekspertki wskazują, że wyrok SN osłabia pozycję pracownika, który zobowiązał się do niepodejmowania pracy u konkurencji. Niestety, prof. Herbert Szurgacz, sędzia sprawozdawca wyroku, odmówił DGP komentarza

1,2

tys. skarg wpłynęło w 2009 roku do inspekcji pracy na nieprawidłowości firm w zakresie zakazu konkurencji

w tej sprawie. Wyrok ten jest też bardzo krytykowany wśród prawników.

– Odstąpienie powinno być możliwe tylko w trakcie trwania stosunku pracy, a nie przez cały okres obowiązywania umowy o zakazie konkurencji – podkreśla Dawid Zdebiak,

radca prawny z Kancelarii Adwokacko-Radcowskiej Gujski, Zdebiak.

Dodaje, że pracodawca po odejściu pracownika z firmy, jeśli nie chce wypłacać już odszkodowania, to powinien wypowiedzieć umowę i wskazać konkretny powód swojej decyzji. Okres wypowiedzenia powinien wynosić co najmniej dwa tygodnie.

Z kolei Katarzyna Sarek z Kancelarii Prawa Pracy Bartłomiej Raczkowski wskazuje, że pozycja pracownika podpisującego umowę o zakazie konkurencji, która przewiduje możliwość odstąpienia od niej, jest osłabiona. Istnieje więc zagrożenie, że firmy mogą takiego zapisu nadużywać i odstępować od umowy, np. gdy pracownik zatrudni się w innej niekonkurencyjnej branży. Często bowiem byli pracownicy przekwalifikowali się lub podejmują inną, mniej dochodową pracę i dzięki temu zachowują prawo do odszkodowania.

Z argumentami tymi nie zgadza się Małgorzata Gersdorf, sędzia SN. Podkreśla, że obowiązuje swoboda zawierania umów, a pracownik zawsze może odmówić jej podpisania.

➤ www.gazetaprawna.pl/rynek_pracy