

Akademia prawa pracy cz. 1151

Czy zasięg terytorialny zakazu konkurencji trzeba określić w umowie



Bartłomiej Raczkowski
partner, Bartłomiej Raczkowski Kancelaria
Prawa Pracy

Pracownik, który zawarł umowę o zakazie konkurencji, ma obowiązek powstrzymać się od wykonywania takiej działalności. Czy obowiązywanie takiego zakazu jest ograniczone do konkretnego terytorium, czy też obowiązuje bez względu na miejsce?

W umowie konieczne jest określenie zakresu działalności konkurencyjnej. Ale czy chodzi tylko o zakres przed-

miotowy – a więc czego nie wolno mu robić – czy także terytorialny – gdzie zakaz obowiązuje. Oczywiście zakaz konkurencji nie może obowiązywać na całym świecie. Celem umowy o zakazie konkurencji jest ochrona interesów pracodawcy, a nie ustanowienie abstrakcyjnego ograniczenia dla pracownika. Zakazanie działalności konkurencyjnej na terytoriach czy rynkach, na których pracodawca w żaden sposób nie prowadzi działalności i gdzie działalność pracownika nie stanowiłoby zagrożenia dla jego interesów, byłoby niezgodne z celem umowy.

Jednak czy zakres terytorialny należy określić w umowie jako część definicji zakazanej działalności konkurencyjnej?

Otóż można zakresu terytorialnego w umowie nie definiować. W orzecznictwie istnieją wytyczne pozwalające ustalić, czy prowadzenie działalności na danym terytorium stanowi naruszenie zakazu. Wytyczne te sprowadzają się do ustalania właśnie, czy prowadzenie działalności konkurencyjnej na danym, konkretnym terytorium stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przyjmuje się jednak, że w realiach wolnego rynku fakt prowadzenia tożsamej działalności, choćby na innym terytorium, może stwarzać konkurencję (por. wyrok SA w Warszawie z 21 lipca 2005 r., III APa 85/05). Z pewnością w dobie internetu i świadczenia usług drogą elektroniczną sądy będą skłonne do uznawa-

nia za naruszenie zakazu konkurencji prowadzenie działalności nawet w całym odmiennych lokalizacjach od siedziby pracodawcy.

Oczywiście zakres terytorialny można też precyzować w umowie. Określając go, strony muszą jednak brać pod uwagę, że nieracjonalnie szeroka definicja tego zakresu może skutkować uznaniem go za nieskuteczny w odniesieniu do terytoriów, gdzie nawet tożsama działalność nie będzie stanowiła zagrożenia interesów pracodawcy. Kwestionowanie ustalonego w umowie zakresu terytorialnego powinno jednak mieć miejsce tylko w jednoznacznie nieracjonalnych, wyjątkowych przypadkach. **not. MJ**