

Zapis w regulaminie zniechęca do pracy dla konkurencji

Pracodawcy próbują chronić swoje interesy **bez podpisywania odpowiednich umów z pracownikami**

Tomasz Zalewski
dgp@infor.pl

Z informacji napływających do nas od czytelników wynika, że przedsiębiorcy umieszczają w regulaminach pracy zapisy zobowiązujące zatrudnionych do powstrzymywania się od działań konkurencyjnych – zarówno w czasie trwania, jak i po wygaśnięciu umowy o pracę.

W kodeksie pracy w rozdziale IIa są zawarte przepisy dotyczące trybu wprowadzania zakazu konkurencji. Wyraźnie mówią one, że taki zakaz musi być w każdym wypadku wprowadzony umową zawartą na piśmie – pod rygorem nieważności.

– Jeśli więc pracodawca chce się realnie zabezpieczyć przed konkurencyjnymi działaniami pracowników, powinien podpisać z nimi specjalne umowy. W ich treści powinny być precyzyjnie określone zakazane formy

aktywności zawodowej. Dotyczy to zarówno ograniczeń w trakcie, jak i po ustaniu zatrudnienia – mówi **Piotr Wojciechowski**, adwokat z kancelarii **Raczkowski Paruch**.

Nie oznacza to jednak, że brak specjalnej umowy sprawia, że ogólne zapisy regulaminu pracy dotyczące zakazu konkurencji są nieważne.

– Wielokrotnie spotykam w regulaminach i innych zakładowych przepisach ograniczenia dotyczące prowadzenia działalności, która może być szkodliwa dla pracodawcy. Takie zapisy – poza tym, że silnie oddziałują psychologicznie – w pewnych sytuacjach mogą uzasadniać podjęcie kroków prawnych wobec osób, które ich nie przestrzegają – twierdzi Katarzyna Dulewicz, radca prawny z CMS Cameron McKenna.

Kodeks pracy w art. 100 określa, jakie są tzw. podstawowe obowiązki pracownika. Jednym z nich jest obowiązek

dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Zatem regulamin może ograniczenia dotyczące działalności konkurencyjnej traktować jako formę dbania o dobro zakładu pracy.

– Oczywiście jest swoboda pracy i prowadzenia aktywności zawodowej. Pracodawca nie może więc całkowicie zakazać podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Ważne jednak, by pracownik nie podejmował działań jawnie konkurencyjnych wobec pracodawcy, zwłaszcza takich, które mogą narażać go na straty – podkreśla Katarzyna Dulewicz.

– Oczywiście najlepiej, by pracownik skonsultował z pracodawcą plan podjęcia dodatkowej aktywności zawodowej, by uniknąć niepotrzebnego konfliktu – dodaje **Piotr Wojciechowski**. ©

PIŚALIŚMY O TYM

Zakaz konkurencji pomoże uniknąć kradzieży Klienta – DGP nr 44/2012
www.praca.gazetaprawna.pl