

Zakaz konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy

Co do zasady poprzez nawiązanie stosunku pracy pracownik staje się podporządkowany pracodawcy w ramach realizacji łączącej te podmioty więzi prawnej. Granice podporządkowania wyznacza więc czas i miejsce pracy. Innymi słowy z chwilą zakończenia pracy pracownik przechodzi do swojej sfery prywatności, w której pracodawca nie może ingerować.

Oczywiście od powyższej zasady są wyjątki. Jako przykład można wskazać, np. fakt, że powszechnie przyjmuje się (zarówno w orzecznictwie Sądu Najwyższego jak i w nauce prawa pracy), że dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy z winy pracownika w razie popełnienia przez niego przestępstwa, nawet jeżeli zostanie ono popełnione poza pracą i jego ofiarą nie jest pracodawca (o ile charakter popełnionego przestępstwa uniemożliwia dalsze zatrudnianie pracownika - art. 52 § 1 pkt 2 kp).

Ograniczenie swobody pracownika w sferze jego prywatności może zatem wynikać z wyraźnego przepisu prawa (przepisy takie w szczególności dotyczą osób zatrudnionych w administracji publicznej), ale również źródłem takich ograniczeń może być dodatkowa (istniejąca obok umowy o pracę) umowa pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (bywają one określane mianem klauzul autonomicznych).

Jednym z przykładów klauzuli autonomicznej jest umowa o zakazie konkurencji. Instytucja zakazu konkurencji regulowana jest działem czwartym Kodeksu pracy poświęconym prawom i obowiązkom stron stosunku pracy, w artykułach 101¹ do 101³.

Z przepisów tych wynika, że ustawodawca przewiduje dwie postaci umowy o zakazie konkurencji - obejmująca czas trwania stosunku pracy oraz okres po jego zakończeniu.

Analizując problematykę działalności konkurencyjnej w trakcie trwania stosunku pracy kwestią, którą należy bardzo silnie zaakcentować jest fakt, że nawet w razie braku zawarcia umowy na podstawie art. 101¹ Kp pracownik nie może całkowicie swobodnie podejmować dodatkowego zatrudnienia. Podkreśla się bowiem, że z art. 100 § 2 pkt 4 Kp wynika, że podjęcie działalności konkurencyjnej może stanowić naruszenie obowiązku pracowniczego dbałości o dobro zakładu pracy, a tym samym w konkretnych okolicznościach może stanowić podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę (a w skrajnych wypadkach rozwiązania umowy o

pracę bez wypowiedzenia). Może zatem powstać pytanie po co podpisywać umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. różnice w sytuacji podmiotów bardzo dobrze wyłuszczył SN w wyroku z dnia 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06: „Naruszenie przez pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101¹ § 1 k.p.) przez podjęcie działalności konkurencyjnej stanowi wystarczającą przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 k.p.). Jeżeli takiej umowy nie zawarto, to w aspekcie naruszenia pracowniczego obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) jako przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie należy ocenić, czy podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy stanowi naruszenie jego interesów, godzi w dobro zakładu pracy lub wyrządza (może wyrządzić).” Innymi słowy w razie zawarcia umowy antykonkurencyjnej do zwolnienia pracownika wystarczy samo udowodnienie podjęcia działalności konkurencyjnej, zaś w razie jej braku pracodawca musi udowodniać zagrożenie swoich interesów takim zachowaniem pracownika.

Kolejną ważną kwestią jest wskazanie co należy rozumieć pod pojęciem działalności konkurencyjnej, albowiem, jak wskazał SN w wyroku z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07 „Postanowienie umowy o pracę przewidujące zakaz podejmowania dodatkowego zatrudnienia w zakresie niestanowiącym działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.), gdyż stanowi obejście zakazu wynikającego z art. 101¹ § 1 k.p.”.

W orzecznictwie przyjęto szeroką definicję działalności konkurencyjnej uznając, że „Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej może odnosić się zarówno do przedmiotu działalności faktycznie prowadzonej przez pracodawcę, jak i do działalności zaplanowanej. Zakres zakazanych działań konkurencyjnych powinien być skonkretyzowany w umowie o zakazie konkurencji.” (wyrok SN z dnia 24 października 2006 r., II PK 39/06).

Należy wreszcie podkreślić, że umowa zawarta na podstawie art. 101¹ Kp jest co do zasady umową nieodpłatną, jednakże dopuszczalne jest również postanowienie stron nadające jej charakter odpłatny. W takim wypadku świadczenie przyznane z tego tytułu przez pracodawcę nie jest wynagrodzeniem za pracę, a

odszkodowaniem (wyrok SN z dnia 10 października 2002 r., I PKN 560/01: „Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy może być odpłatną. Odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w czasie trwania zatrudnienia nie może stanowić części wynagrodzenia zasadniczego pracownika.”).

Ostatnią kwestią konieczną do wskazania jest problem naruszenia przez pracownika umownego zakazu konkurencji. Jak już wskazywałem możliwe jest rozwiązanie stosunku pracy, ale równocześnie pracownik musi liczyć się z odpowiedzialnością materialną. Zgodnie z

art. 101¹ § 2 pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym. Jest to rozwiązanie korzystne dla pracowników, ponieważ do ich odpowiedzialności nie będzie się stosowało bardziej rygorystycznych przepisów kodeksu cywilnego.

• *Jakub Szmit - Specjalista w Zespole Prawnym KK NSZZ „Solidarność”*

Dane GUS

Inflacja w lipcu 2011

Ministerstwo Gospodarki prognozuje, że inflacja w lipcu 2011 liczona rok do roku powinna spaść do około czterech procent z

poziomu 4,2 procent w czerwcu - powiedział cytowany w komunikacie prasowym wicepremier i minister gospodarki Waldemar Pawlak.

Bezrobocie w lipcu 2011

Szacunkowa stopa bezrobocia rejestrowanego (na podstawie liczby pracujących z końca czerwca br.) wyniosła **w lipcu 2011 roku 11,7%** i w porównaniu do czerwca br. spadła o 0,1 punktu procentowego.

Liczba bezrobotnych w końcu lipca 2011 roku wyniosła 1863,3 tys. osób (na podstawie meldunków nadesłanych przez wojewódzkie urzędy pracy) i w porównaniu do końca czerwca 2011 roku spadła o 20,0 tys. osób (tj. o 1,1 %).

Spadek odnotowany w lipcu 2011 roku był słabszy niż odnotowany w tym samym czasie w poprzednim roku, kiedy to liczba bezrobotnych spadła o 31,1 tys. osób (o 1,7%).

Liczba wolnych miejsc pracy i miejsc aktywizacji zawodowej zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy w lipcu 2011 roku (na podstawie meldunków wojewódzkich urzędów pracy) wyniosła 63,1 tys. i w porównaniu do czerwca 2011 roku spadła o 5,2 tys. (o 7,6%).

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w czerwcu 2011 r.

Wyszczególnienie	VI 2011			I-VI 2011
	w liczbach bezwzględnych	V 2011=100	VI 2010=100	I-VI 2010=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5526,5	100,2	103,6	103,8
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3600,47	103,3	105,8	104,6
w tym bez wypłat z zysku	3582,87	103,2	105,7	104,5

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: GUS, MPiPS