

# Zakaz konkurencji w prawie pracy

**Spory sądowe między menedżerami i byłymi pracodawcami często dotyczą zakazu konkurencji.**

Według kodeksu pracy strony mogą zastrzec, że pracownik po odejściu z firmy nie będzie prowadził działalności konkurencyjnej wobec dotychczasowego pracodawcy. Jednak taki zakaz jest możliwy tylko wtedy, gdy pracownik miał dostęp do ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

## **Tylko odszkodowanie**

— Najczęściej stosuje się go wobec osób na wysokich sta-



► **Konkret:** W umowie o zakazie konkurencji należy określić jego okres i wysokość odszkodowania — mówi Michał Wysocki. [FOT. MP]

nowiskach z dostępem do planów, strategii — mówi Michał Wysocki, radca prawny z kancelarii Wysocki i Partnerzy.

Takie rozwiązanie daje pracodawcy korzyści związane

z wymuszeniem lojalności od byłego pracownika, zaś pracownikowi gwarantuje odszkodowanie (przez czas obowiązywania zakazu konkurencji) w wysokości co najmniej 25 proc. wynagrodzenia otrzymanego przez niego przed zakończeniem pracy firmie. Odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. Te i inne szczegóły zakazu konkurencji muszą być zawarte w umowie.

— Umowa taka powinna mieć formę pisemną. W innym przypadku będzie nieważna — dodaje Michał Wysocki.

## **Kiedy ustaje**

Zakaz konkurencji po zakończeniu pracy w firmie przesta-

je obowiązywać przed upływem określonego w nim terminu w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty byłemu pracownikowi odszkodowania.

A czy pracownik może sam skrócić czas trwania zakazu? Tak. Ale pod warunkiem że strony przewidziały taką możliwość w umowie.

Od zakazów konkurencji w prawie pracy należy odróżnić inne tego typu zakazy, np. w umowach franczyzowych czy agencyjnych, które nie są obarczone wymaganiami przewidzianymi w przepisach kodeksu pracy. [AS]