

Najnowsze Orzeczenia Dotyczące Zakazu Konkurencji Pracowników

Kodeks Pracy daje pracodawcy możliwość zawarcia z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby wyrządzić pracodawcy szkodę, odrębnej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Umowa taka powinna szczegółowo określać zakres działalności konkurencyjnej, okres obowiązywania zakazu oraz wysokość należnego pracownikowi odszkodowania.

Stosowanie przepisów o zakazie konkurencji wciąż przysparza pracodawcom wiele trudności, czego dowodzi ogromny wzrost liczby pozwów do sądu pracy oraz skarg do Państwowej Inspekcji Pracy w 2009 r. Jednocześnie w ubiegłym roku zapadło kilka istotnych orzeczeń sądowych, na które chcielibyśmy zwrócić Państwa uwagę.

Wyrok Sądu Najwyższego z 4 lutego 2009 (sygn. II PK 223/08)

Sąd Najwyższy orzekł, że pracodawca może w umowie o zakazie konkurencji zawrzeć klauzulę określającą termin, w jakim będzie dopuszczalne odstępianie od umowy nawet po rozwiązaniu stosunku pracy. W przypadku skorzystania z takiej klauzuli przez pracodawcę ustaje obowiązek wypłaty pracownikowi odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Orzeczenie to daje pracodawcom większą swobodę decydowania jak długo obowiązuje pracownika zakaz konkurencji w świetle zmieniających się uwarunkowań rynkowych.

Wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 2009 (sygn. II PK 300/08)

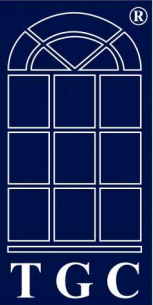
Sąd Najwyższy stwierdził, że w przypadku znacznych kilkumiesięcznych opóźnień w wypłacie odszkodowania przez pracodawcę, pracownik jest zwolniony z zakazu konkurencji a jednocześnie zachowuje prawo do pełnego odszkodowania.

Wyrok Sądu Rejonowego w Siedlcach z grudnia 2009

Rozpatrując sprawę pracownika, który złamał umowę o zakazie konkurencji z byłym pracodawcą, Sąd w imieniu pracownika rozwiązał z jego aktualnym pracodawcą umowę o pracę w trybie Art. 32 Kodeksu Pracy. Wypowiedzenie zostało dostarczone jego obecnemu pracodawcy przez komornika z rygorem natychmiastowej wykonalności.

To pierwszy w Polsce przypadek tak rygorystycznego podejścia sądu do naruszenia zakazu konkurencji. Dotychczas w takich przypadkach sądy zasądzały na rzecz byłego pracodawcy wyłącznie odszkodowanie, którego wyegzekwowanie nie było łatwe.

Powyższe wyroki dowodzą, że umowa o zakazie konkurencji powinna być sporządzona bardzo szczegółowo i uwzględniać specyfikę działalności danej firmy. Miło nam będzie służyć Państwu pomocą w dokonaniu audytu dotychczasowej polityki w zakresie ochrony tajemnic firmy i poufności oraz zaproponować rozwiązania optymalnie chroniące interes pracodawcy.



TGC Corporate Lawyers

Kontakt

W przypadku jakichkolwiek pytań prosimy o kontakt z naszymi ekspertami:

Agnieszka Janowska

Dyrektor Departamentu Prawa Pracy
T: +48 22 653 3862
E: ajanowska@tgc.eu

Justyna Metelska

Adwokat, Departament Prawa Pracy
T: +48 22 653 3645
E: jmetelska@tgc.eu

Warsaw

ul. Królewska 27
00-060 Warszawa, Poland
Tel.: +48 (0) 22 653 3644
Fax: +48 (0) 22 827 6915

Wrocław

ul. Sw. Antoniego 15
50-073 Wrocław, Poland
Tel.: +48 (0) 71 344 3495
Fax.: +48 (0) 71 344 4591

Łódź

ul. Niciarniana 2/6
92-208 Łódź, Poland
Tel.: +48 (0) 42 671 8560
Fax.: +48 (0) 42 671 8561

Kraków

ul. Prądnicka 4
30-002 Kraków, Poland
Tel: +48 (12) 633 5625
Fax: +48 (12) 633 9734

Bratislava

Grösslingova 45
915 01 Bratislava, Slovakia
Tel.: + 421 2 52 444 010
Fax.: +421 2 54 645 032

Prague

Hybernská 32/1271
110 00 Prague, Czech Republic
Tel.: +420 221 111 611
Fax.: +420 221 111 612

Brno

Česká 17
602 00 Brno, Czech Republic
Tel.: +420 542 425 821
Fax.: +420 542 425 822

