

Zakaz konkurencji

Igor Kyrzewski · 24.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

▣ Wprowadzenie

Zakaz konkurencji to ograniczenie, zgodnie z którym pracownik nie może podejmować działalności konkurencyjnej wobec swojego pracodawcy – ani w czasie zatrudnienia, ani po jego zakończeniu (jeśli tak przewidziano). Aby był skuteczny, musi być zawarty **na piśmie i spełniać konkretne warunki**.

▣ 1. Podstawa prawna

- **Kodeks pracy** – art. 101¹–101⁴
- **Kodeks cywilny** – w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej
- Orzecznictwo SN – m.in. II PK 123/19 (dot. proporcjonalności i ekwiwalentu)

▣ 2. Kiedy można wprowadzić zakaz konkurencji

▣ a) W czasie trwania umowy o pracę

Zakaz konkurencji może dotyczyć:

- prowadzenia działalności konkurencyjnej (firma, działalność JDG),
- pracy dla innego podmiotu konkurencyjnego (umowa o pracę, zlecenie, kontrakt).

▣ Przykład: Pracownik zatrudniony jako specjalista ds. sprzedaży w firmie X nie może dorabiać u bezpośredniego konkurenta Y ani założyć podobnej działalności.

▣ b) Po ustaniu zatrudnienia

Zakaz konkurencji po zakończeniu stosunku pracy **dotyczy tylko pracowników mających dostęp do informacji poufnych**, a jego ważność wymaga:

- **pisemnej umowy,**
- **oznaczenia okresu obowiązywania zakazu,**
- **wypłaty odszkodowania** (minimum 25% ostatniego wynagrodzenia miesięcznego × liczba miesięcy zakazu).

☐ Przykład: Pracodawca może zobowiązać byłego menedżera IT do powstrzymania się od pracy u konkurencji przez 6 miesięcy, wypłacając mu comiesięczne odszkodowanie.

☐ 3. Jak wprowadzić zakaz konkurencji?

☐ a) W czasie trwania umowy

- **Forma:** pisemna umowa, najczęściej jako **osobny dokument** lub **załącznik do umowy o pracę**.
- **Nie trzeba wypłacać odszkodowania**, ale naruszenie zakazu może skutkować **dyscyplinarką** lub **roszczeniem odszkodowawczym**.

☐ b) Po zakończeniu zatrudnienia

- Wymaga **wyraźnej zgody stron** na piśmie,
- Obowiązkowe odszkodowanie pieniężne – nawet jeśli pracownik nie ponosi szkody,
- Można wypłacać jednorazowo lub **miesięcznie** (praktyka zalecana).

☐ 4. Co powinna zawierać umowa o zakazie konkurencji?

Dane pracodawcy i pracownika - ☐ Tak

Zakres zakazu - ☐ Tak (Jasno wskazane, czego dotyczy konkurencja)

Czas trwania - ☐ Tak (Po ustaniu pracy – obowiązkowo)

Wysokość odszkodowania - ☐ Tak (Min. 25% wynagrodzenia (art. 101² § 3 KP))

Sposób wypłaty (miesięcznie/jednorazowo) - ☐ Tak (Ustalenie formy zabezpiecza obie strony)

Kary umowne (opcjonalnie) - ☐ Zalecane (Warto określić w razie złamania zakazu)

☐ 5. Kiedy zakaz konkurencji traci ważność?

- Po **upływie ustalonego okresu obowiązywania**,
- Jeśli **pracodawca nie wypłaci odszkodowania** (po stronie pracownika – umowa przestaje obowiązywać),
- Jeśli **przestaje istnieć realna konkurencja** (np. likwidacja firmy),
- **Za porozumieniem stron** – można rozwiązać umowę wcześniej (na piśmie).

☐ 6. Naruszenie zakazu – konsekwencje

Odpowiedzialność odszkodowawcza - Obowiązek wypłaty odszkodowania terminowo

Kara dyscyplinarna (jeśli trwa zatrudnienie) - Utrata prawa do roszczenia (jeśli brak zapisu pisemnego)

Możliwość sądowego roszczenia - Możliwość wygaśnięcia umowy (art. 101² KP)

☐ Podstawa prawna

- **Kodeks pracy:** art. 101¹–101⁴
- **Wyrok SN z 11.09.2003 r. (I PK 403/02)** – ważność odszkodowania
- **Wyrok SN z 5.04.2012 r. (II PK 223/11)** – forma umowy o zakazie konkurencji