

## Zakaz konkurencji w umowie o pracę

**Zgodnie z art. 101(1) § 1 kodeksu pracy w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność (zakaz konkurencji). Czy w związku z tym można zawrzeć umowę o zakazie konkurencji w tym samym dokumencie co umowę o pracę?**

Sąd Najwyższy w wyroku z 9 marca 2006 r. (II PK 234/05) uznał, iż umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową w tym znaczeniu, że stanowi odrębne zobowiązanie, a nie dlatego, że każdorazowo musi być sporządzona w odrębnym dokumencie. Tym samym „odrębna” umowa o zakazie konkurencji może być zawarta (zamieszczona) w dokumencie umowy o pracę. Rygor nieważności dla umowy o zakazie konkurencji wynika tylko z braku formy pisemnej (zgodnie z art. 101(3) kodeksu pracy), nie zaś z braku zawarcia jej w odrębnej umowie (dokumencie). Umowa o zakazie konkurencji wraz z umową o pracę mogą więc przybrać formę jednolitego dokumentu.

W wyroku z 2 października 2003 r. (I PK 453/02) Sąd Najwyższy stwierdził, iż odrębna umowa w rozumieniu art. 101(1) § 1 kodeksu pracy to umowa niewchodząca w skład umowy o pracę, ale niekoniecznie odrębny, inny dokument. Sporządzenie „odrębnej” umowy o zakazie konkurencji może nastąpić w tym samym czasie i w tym samym dokumencie, co umowy o pracę, może to także nastąpić w oddzielnym dokumencie, w tym samym lub późniejszym czasie, jednakże w czasie trwania stosunku pracy. Sporządzenie jednego dokumentu jest dopuszczalne także w przypadku umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawieranej łącznie z umową o pracę. Nie znaczy to jednak, że zakaz ten (umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy) wchodzi do treści stosunku pracy jako element umowy. Umowa taka jest silnie związana ze stosunkiem pracy, jest to umowa prawa pracy, jest jednak umową odrębną, pochodną od stosunku pracy, ale odnoszącą się do czasu po jego wygaśnięciu. Klauzula konkurencyjna nie jest objęta umową o pracę, nawet wówczas, gdy zamieszczona jest w treści dokumentu, w którym umowę o pracę spisano.

W wyroku z 12 listopada 2003 r. (I PK 591/02), Sąd Najwyższy uznał, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie stanowi elementu umowy o pracę, nie ma jednak przeszkód, by umowę taką, zamieścić w jednym dokumencie z umową o pracę, co nie powoduje by wskutek tego klauzula konkurencyjna stawała się elementem umowy o pracę. Konsekwencją takiego stanowiska jest uznanie, że przewidziana w art. 42 kodeksu pracy instytucja wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy, nie ma zastosowania do klauzuli konkurencyjnej, nawet gdy umowę o zakazie konkurencji zawarto w jednym dokumencie z umową o pracę.

Reasumując:

- **umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową w tym znaczeniu, że stanowi odrębne zobowiązanie, a nie dlatego, że każdorazowo musi być sporządzona w odrębnym dokumencie. Tym samym „odrębna” umowa o zakazie konkurencji może być zawarta (zamieszczona) w dokumencie umowy o pracę,**
- **nie powoduje to jednak by wskutek zawarcia w jednym dokumencie z umową o pracę, umowa o zakazie konkurencji stawała się elementem umowy o pracę. Tym samym, przewidziana w art. 42 kodeksu pracy instytucja wypowiedzenia wynikających z umowy o pracę warunków pracy i płacy, nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji, nawet gdy umowę o zakazie konkurencji zawarto w jednym dokumencie z umową o pracę.**

radca prawny Miłosz Hady