



ODPOWIEDZIALNOŚĆ EX-PRACOWNIKA

Zalóżmy, iż nasza umowa o pracę dobiegła końca. Pytanie, czy jednak nadal nas obowiązuje a jeśli tak, to w jakim zakresie? Jakie obowiązki wciąż na nas ciążyą pod rygorem sankcji odszkodowawczych, dlaczego i jak długo?

Mowa tu o umownych klauzulach restrykcyjnych, których znaczenie nabiera szczególną moc właśnie po zakończeniu relacji prawnej z naszym pracodawcą. Niestety umowy często bywają podpisywane bez dokładnego zapoznania się z ich treścią. To, na co zwykle zwracamy uwagę, to stawka godzinowa, czas pracy i świadczenia urlopowe. Inne postanowienia umowy zwykle nas nie interesują lub po prostu ich nie rozumiemy. A trzeba pamiętać, iż złożenie podpisu na dokumencie stanowi co do zasady świadome potwierdzenie zapoznania się z jego treścią oraz akceptację określonych w nim warunków, z wszelkim tego ryzykiem.

Czym są klauzule restrykcyjne i dlaczego wprowadzane są do umów? Otóż są to wyraźne postanowienia umowne wyłączające czasowo określone działania, zwłaszcza konkurencyjne. Słowem, mają one za zadanie chronić uzasadnione interesy byłego pracodawcy. Znajdziemy tu więc różnego rodzaju mechanizmy zabezpieczające daną strukturę biznesową i jej liczne powiązania, które mieliśmy sposobność poznać będąc jeszcze zatrudnionym. Można to w skrócie określić ochroną zbioru dóbr przed nieuzasadnionym wykorzystaniem dla osiągnięcia własnych korzyści.

Co ważne jednak, wprowadzenie tego rodzaju klauzul wymaga odpowiedniego uzasadnienia, by można było skutecznie dochodzić ich przestrzegania. Przy ich ustalaniu należy mieć na względzie różne czynniki. Przykładowo możemy tu wymienić profil działalności byłego pracodawcy, stanowisko pracy i zakres odpowiedzialności byłego pracownika, czas, zakres geograficzny i przedmiotowy ograniczeń. W żadnym wypadku nie chodzi bowiem o nadanie byłemu pracodawcy prawa pełnego lub istotnego wyłączenia lub ograniczenia możliwości podjęcia przez byłego pracownika działalności, a o słuszną ochronę uzasadnionych interesów pracodawcy.

Problem polega na tym, iż relacja pracownik-pracodawca jest zasadniczo nierówna z uwagi na pozycję i siłę negocjacyjną tego ostatniego. Ma to znaczenie szczególnie na etapie podpisywania umowy o pracę. Można z dużym prawdopodo-

bieństwem założyć, iż pracodawca wprowadzając szerokie i niekoniernie uzasadnione klauzule restrykcyjne nie będzie skłonny do ich negocjacji, często tak „na wszelki wypadek”. Rezultat jest taki, iż pracownik godzi się na ich wprowadzenie mimo braku ich zrozumienia lub rzeczywistej akceptacji.

Swego rodzaju „pocieszeniem” jest to, iż w razie sporu, ich zasadność a tym samym egzekwowalność poddawana jest szczegółowej analizie sądu przez pryzmat określonych zasad. Przykładowo, jeśli wyłącznym celem klauzuli jest zapobieżenie konkurencyjności, będzie ona co do zasady niewykonalna. Pracodawca nie może wprowadzić takiego ograniczenia tylko dlatego, iż po prostu nie chce by jego były pracownik z nim konkurował. Z kolei ograniczenie, które nie dotyczy konkurencyjności będzie wymagało wykazania określonego interesu lub prawa np. do ochrony informacji poufnych czy tajemnic handlowych przed ich nieuprawnionym wykorzystaniem ze szkodą dla pracodawcy. Nie będzie wzbudzało wątpliwości uzasadnione dążenie pracodawcy do ochrony tego, co osiągnął lub nad czym wciąż pracuje z poświęceniem czasu i wysiłku. Warto również dodać, iż ocena zasadności klauzul restrykcyjnych dokonywana jest na czas ich wprowadzenia, czyli wówczas, gdy dochodzi do podpisania umowy o pracę.

Słowem, ograniczenia nie mogą wykraczać poza to, co

jest konieczne, słusne i uzasadnione w świetle interesów stron. Uzasadniona ochrona pracodawcy zakłada więc jej adekwatność w stosunku do objętych nią interesów.

To, czy mamy do czynienia ze słuszną klauzulą restrykcyjną, to jest taką, która może być skutecznie dochodzona, zależy będzie od indywidualnych okoliczności sprawy. Pamiętać należy, iż klauzule ogólne, to jest zazwyczaj szeroko-przedmiotowe, nie powinny być stosowane „taśmowo” lub „wklejane” do wszystkich umów o pracę, nie uwzględniając specyfiki danego zatrudnienia. W przeciwnym razie mogą one okazać się postanowieniami pustymi. W razie sporu, to na pracodawcy, jako stronie korzystającej z zastrzeżeń, będzie spoczywał obowiązek wykazania ważności klauzuli, to jest zasadności, konieczności i adekwatności dochodzonej ochrony.

Na koniec warto wspomnieć, iż zgodnie z ogólną zasadą prawa zobowiązań, jeśli pracodawca rozwiązuje umowę o pracę z rażącym jej naruszeniem, np. nie zachowując wymaganego wypowiedzenia, wówczas, nie będzie on mógł dochodzić praw wynikających z omawianych klauzul, z wyłączeniem, co do zasady, zakazu użycia czy rozpowszechniania informacji poufnych. Pracodawca nie może wyłączyć stosowania tejże zasady poprzez odmienne zastrzeżenia umowne.

Artykuł przygotowany przez

Katarzynę Woźniak

Partner Zarządzający | Prawnik

Master of Law | Poland

LLM in Business International Law | UK

LLB (Hons) | UK



Rzetelna porada prawna

... I profesjonalny serwis

Kontakt z kancelarią:

02081448363

www.eurolexpartners.eu