



## PORADA PRAWNA

### Stan faktyczny ustalony na podstawie:

- Rozmowy z Klientem;
- Ksera umowy o zakazanie konkurencji zawartej pomiędzy Klientem a jego Pracodawcą.

### Stan faktyczny:

Klient w dniu 17.02.2014 r. podpisał umowę o zakazie konkurencji ze swoim Pracodawcą jako załącznik do umowy o pracę.

### Zapytania Klienta:

- Jaka może być wysokość kary i ewentualnego odszkodowania za złamanie zakazu konkurencji?
- Czy istotna dla poniesienia przewidzianej kary jest szkoda wyrządzona Pracodawcy?
- Czy zapłata ustalonej kary w umowie kary zamyka drogę do dochodzenia innych roszczeń przez Pracodawcę.

### Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U z 2014 r. Poz. 1502 z późn. zm.), dalej powoływana jako KP;
- Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. - Kodeks cywilny (Dz.U. z 2014 r. Poz. 121 z późn. zm.), powoływana dalej jako KC.

Załącznik nr 2

Umowa o zakazie konkurencji

Zawarta w dniu 17-02-2014r. we Wrocławiu  
pomiędzy

zwanego dalej Pracodawcą, reprezentowanym przez

a panem J, zam. zwaną dalej Pracownikiem

Pracownik zobowiązuje się w okresie trwania umowy o pracę między stronami oraz do dwóch lat po ustaniu stosunku pracy nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec Pracodawcy, nie zakładać spółki prowadzącej zbliżoną działalność wobec Pracodawcy, nie występować w charakterze agenta, pełnomocnika, prokurenta podmiotów konkurencyjnych, a ponadto nie świadczyć pracy na podstawie umowy o pracę, umowy zlecenia, umowy o dzieło lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną.

W zamian za realizację prawa do zakazu konkurencji po okresie trwania umowy o pracę między Pracodawcą a Pracownikiem, Pracodawca zobowiązuje się wypłacać 25 proc. wynagrodzenia podstawowego, otrzymanego przez pracownika w ostatnim pełnym miesiącu trwania stosunku pracy, przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Wynagrodzenie to będzie płatne do 10 każdego miesiąca po warunkiem egzekwowania przez Pracodawcę zakazu konkurencji.

Złamanie zakazu przez Pracownika skutkuje w nałożeniu kary w wysokości 10 000 EUR, niewyłączającej możliwości dochodzenia odszkodowania na zasadach ogólnych.

W sprawach nieuregulowanych niniejszą umową mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy wykonawcze.

Wszelkie zmiany i/lub uzupełnienia niniejszej umowy wymagają dla swej ważności formy pisemnej.