

# GAZETA PRAWNA

PRZEDSIĘBIORCZY I PRAWNICZY WTOREK

GAZETAPRAWNA.PL  
DZIENNIK.PL  
FORSAL.PL

Wtorek

10 PAŹDZIERNIKA 2018 NR 21 (4451)

## W NUMERZE

### Podatki i księgowość

**SĄD MOŻE NAKAZAĆ ZWROT KOSZTÓW PODRÓŻY**  
Pełnomocnicy rzadko występują o pokrycie wydatków za przyjazd na rozprawę do sądu kasacyjnego. Niedawny wyrok potwierdza, że mają do tego prawo **Bz**

### Firma i prawo

**BRANŻA POŻYCZKOWA ŚPI NA BOMBIE** Zapowiedziane dwa lata temu noweli ustawy antylichwiarskiej nadal nie ma. Przedstawiciele resortu sprawiedliwości nie potrafili przekonać do swych pomysłów ani innych ministrów, ani szefa KNF **B4**

### Prawnik

**PREZYDENCKI SZYBKIE DŁUGOMIS** Oczekiwanie przez parlament, że głowa państwa podpisze błyskawicznie ustawę, powoduje, że procedura legislacyjna może być niekonstytucyjna. Andrzej Duda nie ma z tym kłopotu **B7**

### Samorząd i administracja

**ZMIANY PILNIE POTRZEBNE** Dyrektorzy szkół apelują o szybką nowelizację rozporządzenia w sprawie świadectw, dyplomów państwowych i innych druków szkolnych, bo ze zmianą podstawy programowej zmieniły się nazwy niektórych zajęć **B9**

### Kadry i płace

**RESORT POPRAWIA SAM SIEBIE** Firmy nie będą musiały przechowywać kopii harmonogramów czasu pracy z potwierdzeniem odbioru przez pracownika. Resort pracy po konsultacjach zmodyfikuje projekt rozporządzenia w tej sprawie **B10**

## Klauzula w umowie to bat na złodziei pracowników

**RYNEK PRACY** Zapis o zakazie konkurencji chroni firmę nawet wówczas, gdy były klient nie zatrudnia podkupionych fachowców bezpośrednio, ale w outsourcingu

Piotr Szymaniak  
piotr.szymaniak@infor.pl

Niska stopa bezrobocia powoduje, że w niektórych sektorach coraz trudniej o pracowników. Doświadczona osoba, która nie wymaga szkolenia, jest na wagę złota. Dlatego częstym zjawiskiem jest dziś podkupywanie fachowców. Dla firmy, z której z dnia na dzień odchodzą profesjonaliści, może to oznaczać poważne kłopoty nie tylko z realizacją bieżących zobowiązań, ale wręcz z przetrwaniem.

Przedsiębiorcy mają jednak skuteczne narzędzia do walki z nieuczciwymi praktykami kontrahentów. Pokazuje to prawomocny już wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi (sygn. akt XIII Ga 334/18).

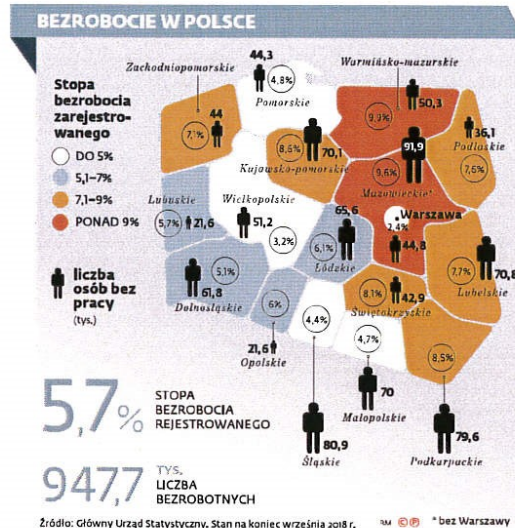
### Skuteczny zapis w umowie

Sprawa dotyczyła biura rachunkowego, którego właścicielka domagała się od swego byłego klienta – firmy prowadzącej sklep wielkopowierzchniowy – 25 tys. zł kary umownej za zatrudnienie jej byłej pracownicy.

W umowie między nią a przedsiębiorcą znajdował się bowiem zapis, z którego wynikało, że osoby zaangażowane w obsługę kontrahenta nie mogą być w żadnej formie zatrudniane przez niego bez zgody właścicielki biura. Ograniczenie to obowiązywało nie tylko przez okres trwania umowy, ale także przez rok po jej rozwiązaniu.

Kobieta stosowała takie zapisy w umowach, bo kilka lat wcześniej jeden z jej klientów rozwiązał z nią umowę, jednocześnie zatrudniając jednego z jej kluczowych pracowników. Spowodowało to problemy z zachowaniem ciągłości obsługi pozostałych kontrahentów.

Tym razem sytuacja się powtórzyła. Zakończenie współpracy przez klienta nastąpiło tego samego dnia co wypowiedzenie umowy przez jedną z pracow-



5,7% STOPIA BEZROBOCIA REJESTROWANEGO  
9477 TYS. LICZBA BEZROBOTNYCH  
Źródło: Główny Urząd Statystyczny, Stan na koniec września 2018 r. \* bez Warszawy

nic. Była to osoba, która najlepiej potrafiła obsługiwać program księgowy stosowany przez tego konkretnego przedsiębiorcę.

Dlatego kiedy właścicielka biura rachunkowego dowiedziała się, że jej była podwładna obsługuje księgowość w firmie byłego już klienta, skierowała do niego wezwanie do zapłaty 25 tys. zł z tytułu kary umownej. Ponieważ okazało się ono nieskuteczne, złożyła pozew.

### Sądy nakazują zapłatę

Sąd Rejonowy w Płocku nakazał zapłatę kary umownej, choć formalnie była pracownica biura rachunkowego nie była zatrudniona przez byłego klienta, ale przez inną firmę (która nie była stroną umowy).

Jak ustalił sąd, przedsiębiorstwo, które zatrudniło kobietę, dopiero miesiąc po jej przyjęciu rozszerzyło zakres działalności w Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodar-

czej o prowadzenie obsługi księgowej. Co więcej, zarówno przed podpisaniem umowy, jak i po jej zawarciu księgowa pracowała codziennie od 8 do 16 w siedzibie pozwanej firmy.

Sąd uznał, że dla skuteczności zawartej w umowie klauzuli o zakazie konkurencji „bez znaczenia była forma zatrudnienia przez pozwaną spółkę byłego pracownika powódki, a celem zastrzeżonej kary umownej było sankcjonowanie zachowania pozwanego polegającego na przejęciu wykwalifikowanego pracownika powódki do obsługi księgowej spółki w miejsce obsługi świadczonej przez biuro rachunkowe powódki”. Zdecydował, że zatrudnienie przez pozwaną spółkę księgowej w formie outsourcingu mogło stanowić podstawę do naliczenia przez biuro rachunkowe kary umownej.

W apelacji pozwana spółka wskazywała m.in., że stosowanie

takich zapisów umownych jest sprzeczne zarówno z art. 65 konstytucji (bo stanowi ograniczenie wyboru miejsca pracy pracownikiem), jak i z zasadą współzycia społecznego.

Zdaniem Sądu Okręgowego w Łodzi zobowiązanie pozwanej spółki nie narusza jednak praw pracowników gwarantowanych w konstytucji, gdyż zakaz zatrudniania był skierowany do pozwanej firmy jako pracodawcy, a nie do pracowników powódki. Nie może on też być uznany za sprzeczny z zasadami współzycia społecznego, bo nie wyłącza możliwości zatrudnienia pracownika.

Strona umowy musi się jednak liczyć z obowiązkiem zapłaty odszkodowania, jeśli naruszy przyjęte przez siebie zobowiązania w określonym w umowie czasie – uznał sąd.

### Zakaz nie dla wszystkich

Klauzule o zakazie konkurencji stanowią w zasadzie jedyny skuteczny instrument zabezpieczający interesy przedsiębiorców, zwłaszcza tych będących słabszą stroną umowy – mówi mec. Łukasz Sobiesiak, radca prawny reprezentujący w tej sprawie biuro rachunkowe.

Podkreśla, że ograniczenie to nie dotyczy wszystkich pracowników, lecz tylko tych, którzy w jakikolwiek sposób są zaangażowani w świadczenie usług na rzecz tego kontrahenta.

Firmy, które chcą się zabezpieczyć przed nagłą utratą rąk do pracy, powinny oprócz zawierania odpowiednich zapisów w umowach przedstawiać kontrahentowi również listę swoich pracowników wykonujących jakiegokolwiek czynności związane z świadczeniem usług na jego rzecz. Wówczas nie trzeba będzie udowadniać, że przedsiębiorca, który podкупił pracownika, wiedział, że ta konkretna osoba wykonywała prace związane z jego firmą – radzi adwokat. ©