

Signal Iduna vs. Axa

Jak poinformowały w tym tygodniu media, towarzystwo ubezpieczeniowe Signal Iduna wytoczyło proces swojemu konkurentowi – firmie Axa. Chodzi o podkupienie pracowników, zdaniem Signal Iduny – nieuczciwe. Komentuje Mec. Małgorzata Łukowiak-Verschelden, radca prawny w Kancelarii Prawnej Piszcz i Wspólnicy.

– Spór między Signal Iduna i Axa dotyczy przejęcia pracowników konkurenta, a co za tym idzie, również jego klientów. Jest to sytuacja mająca miejsce dość często w praktyce życia gospodarczego. Sprawa Axa jest jednak o tyle precedensowa na obecnym etapie postępowania, iż Sąd Okręgowy w Warszawie przychylił się do wniosku Signal Iduna o zabezpieczenie powództwa w taki sposób, że oprócz zajęcia środków na koncie Axa postanowiono również o konieczności zwolnienia z pracy byłych pracowników Signal Iduna.

To w istocie bardzo daleko idące zabezpieczenie. Z całą pewnością może ono zainspirować przedsiębiorców w zbliżonej sytuacji do składania podobnie odważnych powództw i wniosków o zabezpieczenie powództwa.

Sprawy z zakresu nieuczciwej konkurencji trwają zwykle latami, co oznacza długie oczekiwanie na rozstrzygnięcie przez stronę dotkniętą skutkami czynów nieuczciwej konkurencji innego podmiotu. Zabezpieczenie powództwa jest niejako „tymczasowym orzeczeniem”, niezmiernie interesującym z punktu widzenia powoda, którego interesy są naruszane. Dzięki zabezpieczeniu naruszenie to niemal natychmiast ustaje, a działania nieuczciwego konkurenta są wstrzymane.

Medialne nagłośnienie tej sprawy może też, jak się wydaje, skłonić przedsiębiorców do dokładniejszego przeanalizowania celowości zamieszczania w umowach z własnymi pracownikami klauzul o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Dla skuteczności klauzuli umowa taka musi być odpłatna, były pracownik zobowiązany do zakazu konkurencji winien otrzymywać przez czas zakazu wynagrodzenie, którego minimalną wysokość określa prawo. Z tego względu klauzule o zakazie konkurencji zwykle stosuje się w odniesieniu do pracowników na kluczowych kierowniczych stanowiskach. Tymczasem u poszczególnych przedsiębiorców, z uwagi na specyfikę ich działania krąg pracowników posiadających informacje i kontakty wrażliwe może być szerszy niż tylko kierownictwo firmy. Bilans zysków i strat może z kolei prowadzić do konkluzji, iż korzystniejsze dla firmy jest wypłacanie byłym pracownikom odszkodowań za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej niż kompensowanie potencjalnych strat związanych z pracą tych osób dla konkurencji.

Autorzy:

Małgorzata Łukowiak-Verschelden, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy