



Σιούφας και Συνεργάτες
Δικηγορική Εταιρεία



Η ΡΗΤΡΑ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

www.sioufaslaw.gr

Η ΡΗΤΡΑ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΜΟΥ ΜΕΤΑ ΤΗ ΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μία από τις παρεπόμενες υποχρεώσεις που επιβάλλονται στον εργαζόμενο, στα πλαίσια της εργασιακής του σχέσης, είναι η υποχρέωσή του να απέχει από πράξεις ανταγωνιστικές, οιασδήποτε μορφής, προς την επιχείρηση του εργοδότη του. Η υποχρέωση αυτή δεν προβλέπεται ρητά στο νόμο, ούτε είναι ανάγκη να έχει συμφωνηθεί ρητώς στη σύμβαση. Η τήρησή της απορρέει από τη γενικότερη υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς, ή ειδικότερα πίστεως (ΑΚ 288), σε συνδυασμό με το προσωπικό στοιχείο που χαρακτηρίζει τη σύμβαση εργασίας και το οποίο υποχρεώνει τον εργαζόμενο να παρέχει την εργασία του με επιμέλεια (ΑΚ 651, 652), υιοθετώντας μάλιστα συμπεριφορά που θα εξυπηρετεί με τον καλύτερο δυνατό τρόπο τα συμφέροντα της επιχείρησης. Η υποχρέωση παράλειψης ανταγωνιστικών πράξεων υφίσταται για όσο χρόνο διαρκεί η σύμβαση και παύει με τη λύση της. **Μπορεί, ωστόσο, να συμφωνηθεί μεταξύ των μερών η πρόβλεψη στη σύμβαση όρου (ρήτρας), που θα απαγορεύει στον εργαζόμενο την άσκηση ανταγωνιστικής δραστηριότητας για ορισμένο χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης.**



Ένας τέτοιος όρος, που δεσμεύει σημαντικά την επαγγελματική και οικονομική ελευθερία του εργαζομένου, σε συνδυασμό με τη διαπραγματευτική ανισότητα που υπάρχει ανάμεσα στα μέρη, στα πλαίσια της ατομικής συμβάσεως εργασίας, **υποβάλλεται σε δικαστικό έλεγχο ως προς την καταχρηστικότητά του (ΑΚ 178,179,281)**. Με άλλα λόγια, το δικαστήριο θα εξετάσει, εάν μία ρήτρα με αυτό το περιεχόμενο, είναι έγκυρη, χωρίς, δηλαδή, αφενός να συνιστά υπέρμετρο περιορισμό της ελευθερίας του εργαζομένου, και αφετέρου να μην αντίκειται γενικώς στα χρηστά ήθη. Γι' αυτό το λόγο, ο δικαστής λαμβάνει πάντοτε υπόψη τις ειδικότερες συνθήκες της υπό κρίση υπόθεσης και σταθμίζει τα συγκρουόμενα συμφέροντα των μερών.

Τα κριτήρια που θα ληφθούν υπόψη από το δικαστήριο για την αξιολόγηση των ανωτέρω, είναι:

- 1. Η χρονική διάρκεια της ισχύος της απαγόρευσης:** Πρέπει να γίνει δεκτό ότι μια ισόβια απαγόρευση έρχεται σε αντίθεση με τα χρηστά ήθη και είναι αναμφίβολα άκυρη, ανεξάρτητα από την τυχόν πρόβλεψη συμβατικού ανταλλάγματος. Εξάλλου, ως εύλογο χρονικό διάστημα απαγόρευσης ανταγωνισμού θεωρείται εκείνο που κυμαίνεται από ένα έως δύο έτη (ΑΠ 1285/1984).
- 2. Η τοπική έκταση της απαγόρευσης:** Όσο ευρύτερος είναι ο τοπικός περιορισμός, τόσο μεγαλύτερη είναι η δέσμευση της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου, ώστε και σε αυτή την περίπτωση τα όρια που τίθενται θα πρέπει να είναι εύλογα.
- 3. Το είδος της απαγορευμένης επαγγελματικής δραστηριότητας του εργαζομένου:** Κι εδώ ισχύει ότι όσο μεγαλύτερη είναι η έκταση των απαγορευόμενων ανταγωνιστικών πράξεων, τόσο βαρύτερος είναι και ο περιορισμός της επαγγελματικής ελευθερίας του εργαζομένου. Στην περίπτωση, δε, των διευθυνόντων υπαλλήλων, συμφωνείται συνήθως ότι ο κύκλος των απαγορευόμενων ανταγωνιστικών πράξεων θα είναι ευρύτερος, λόγω της θέσης που κατέχουν, αλλά και των γενικότερων ευθυνών και αρμοδιοτήτων τους, οι οποίες,



πολλές φορές, τους επιτρέπουν να έχουν πρόσβαση σε απόρρητες και εμπιστευτικές πληροφορίες της επιχείρησης.¹

- 4. Η πρόβλεψη ειδικού οικονομικού ανταλλάγματος (αποζημίωσης):** Παρόλο που η συμφωνία για την καταβολή αποζημίωσης δεν τίθεται από το νόμο ως προϋπόθεση για την εγκυρότητα μιας ρήτρας απαγόρευσης ανταγωνιστικών ενεργειών για το διάστημα μετά τη λύση της σύμβασης εργασίας, γίνεται δεκτό ότι αποτελεί στοιχείο που συνεκτιμάται μαζί με όλα τα ανωτέρω κριτήρια για τον έλεγχο της νομιμότητας αυτής της συμφωνίας. Η πρόβλεψη ανταλλάγματος έρχεται να αποκαταστήσει την περιουσιακή ζημία που υφίσταται ο εργαζόμενος από τη μη αξιοποίηση των γνώσεων και της εμπειρίας που απέκτησε τα προηγούμενα χρόνια.

Σημειώνεται ότι, σε πολλές περιπτώσεις, τη συμφωνία απαγόρευσης τέλεσης ανταγωνιστικών πράξεων μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσης, συνοδεύει ποινική ρήτρα (ΑΚ 404 επ.), με την οποία δίδεται υπόσχεση ποινής, υπό την αίρεση παράλειψης ανταγωνιστικής συμπεριφοράς στο μέλλον εκ μέρους του εργαζομένου. Η ποινική ρήτρα καταπίπτει υπέρ του εργοδότη στην περίπτωση παραβίασης της σχετικής ρήτρας μη ανταγωνισμού, χωρίς να χρειάζεται η επίκληση και απόδειξη της ζημίας του τελευταίου. Αν, ωστόσο, η ποινή που συμφωνήθηκε είναι δυσανάλογα μεγάλη, μειώνεται από το δικαστήριο, ύστερα από αίτηση του εργαζομένου, χωρίς να είναι δυνατή αντίθετη συμφωνία που να αποκλείει αυτή τη δυνατότητα (ΑΚ 409).

Χριστίνα Ζήση

Δικηγόρος

Δ.Μ.Σ. Γενικού Αστικού Δικαίου Ε.Κ.Π.Α.

¹ Λεβέντης Γεώργιος-Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, Εργατική Νομοθεσία, σ. 375-376