

Naruszenie zakazu konkurencji przez pracownika

Celowe postępowanie pracownika polegające na łamaniu postanowień umowy o pracę, w której został wpisany zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i uprawnia pracodawcę do złożenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Okręgowy w Łodzi, wskutek apelacji pracodawcy, zmienił w II instancji zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Łodzi, oddalając powództwo pracownika o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji. Pracownik pełnił obowiązki zastępcy kierownika działu w firmie z branży motoryzacyjnej, stanowisko obciążone dużym zaufaniem, umożliwiające dostęp do różnego rodzaju dokumentacji firmy, jak również informacji poufnych.

Pracownik nawiązał współpracę z pracownikiem innego salonu dealerskiego, któremu podsyłał klientów, pobierając z tego tytułu prowizję. Korzystał z narzędzi pracy pracodawcy, tj. służbowego komputera oraz telefonu. Działalność konkurencyjna nie była wykonywana jednocześnie. Trwała kilka miesięcy w czasie pracy oraz poza nią. Pracownik argumentował swoje zachowanie jego zdaniem obiektywnymi i niezależnym przesłankami, iż to pracodawca pozbawił go środków na utrzymanie, bo w trakcie pandemii obniżył wynagrodzenie o 20% i nie wypłacał premii.

Sąd I instancji stwierdził, iż zachowanie pracownika nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, natomiast dokonanie stosownych naruszeń stanowiło realizację konstytucyjnych praw pracownika. Dlatego zasądził od pracodawcy na rzecz pracownika od-

szkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Warto zwrócić uwagę na fakt, iż Sąd I Instancji w uzasadnieniu wskazał, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę były jasne i konkretne oraz zrozumiałe. Nadto, że pracownika z pracodawcą łączyła w umowie o pracę klauzula o zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej i poza jej granicami, pokrywająca się z przedmiotem działalności pracodawcy, w szczególności pośrednictwo w sprzedaży hurtowej i detalicznej samochodów osobowych, furgonetek i innych pojazdów samochodowych oraz motocykli. Co więcej, Sąd nie miał wątpliwości, iż pracownik taką działalność prowadził. Przywołał jednak swobodę wykonywania pracy zarobkowej przez pracownika, wyrażoną w art. 65 Konstytucji RP, oraz argumentację, że w polskich realiach ekonomicznych pracownicy często są zmuszeni przez swoją sytuację socjalną do poszukiwania dodatkowych źródeł zarobkowania. Z tego względu wprowadzenie zakazu podejmowania dodatkowej pracy, która nie ma wpływu na sytuację ekonomiczną i konkurencyjną pracodawcy, bez zagwarantowania godziwego wynagrodzenia powinno być ocenione jako naruszające zasadę wolności zatrudnienia.

Dopiero Sąd II instancji po wnikliwej analizie stanu faktycznego oraz prawnego sprawy, zmienił zaskarżony

przez pracodawcę wyrok Sądu I instancji, który w ocenie pracodawcy był absurdalny.

Sąd II instancji uznał, że postępowanie pracodawcy nie naruszyło zasady wolności zatrudnienia. Pracownik miał możliwość świadczyć inną pracę, jednak miała być to praca co do zasady różna, od tej którą wykonywał na rzecz pracodawcy. W umowie wprost wskazano, jakie działania pracodawca uznaje za działalność konkurencyjną. Zakaz konkurencji co do zasady ma na celu dochowanie przez pracownika obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. Zakaz został doprecyzowany w umowie i ograniczał się do wykonywania zakazu działalności konkurencyjnej będącej działalnością de facto tożsamą, którą pracownik wykonywał dla pracodawcy. Nawet gdyby przyjąć, iż rzeczywiście wynagrodzenie otrzymywane przez pracownika nie było dla niego satysfakcjonujące, to pracownik mógł wykonywać jakąkolwiek inną działalność zarobkową niezwiązaną z działalnością wykonywaną przez pracodawcę, a która przyniosłaby dodatkowy dochód. Natomiast pandemia SARS-COV-2 nie usprawiedliwiała złamania zasady zakazu działalności konkurencyjnej. Zachowanie pracownika nie było więc w żadnym aspekcie uzasadnione, w pełni świadomie dopuścił się on wielokrotnych naruszeń wiążących go postanowień. Pracownik swoim działaniem wypełnił więc dyspozycję art. 52 § 1 KP. Powyższe potwierdza również orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 01.07.1998 w sprawie o sygn. akt: I PKN 218/98, zgodnie z którym: „W myśl art. 100 § 2 pkt 4 pracownik ma obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowywania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Przepis ten nakłada na pracownika obowiązek pozytywnego zachowania się (działania), a jednocześnie - i tym bardziej - wymaga od niego powstrzymania się (zaniechania) od określonych działań, jeżeli godzą one w dobro pracodawcy. Zakaz wynikający z tego przepisu jest szerszy (dalej idący) niż ten, który jest następstwem zawarcia umowy na podstawie art. 1011 KP. To, iż tego typu umowa nie zostaje w pewnych przypadkach zawarta - np. z uwagi na brak zgody pracownika - nie oznacza, iż przestaje go w określonym zakresie (prowadzenia działalności konkurencyjnej) obowiązywać powinność wynikająca z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, zwłaszcza jeżeli dochodzi do zachowania się pracownika, które mogą być kwalifikowane w kategoriach nieuczciwej konkurencji (ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, Dz. U. Nr 47, poz. 211) lub leżą na pograniczu działań z tego zakresu. (...) Innymi słowy, prowadzenie takiej działalności przez pracownika stanowi wystarczające uzasadnienie wypowiedzenia mu umowy o pracę zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew zawartej umowie o zakazie konkurencji, jak również wte-

dy, gdy wprowadzie takiej umowy strony nie zawarły, ale działalność ta zostaje podjęta przez pracownika w czasie trwania stosunku pracy (bądź też pracodawca o działalności takiej dowiadyuje się po nawiązaniu stosunku pracy).”

Podsumowując, celowe postępowanie pracownika polegające na łamaniu postanowień umowy i klauzuli zakazu prowadzenia działalności konkurencyjnej, stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, za co pracownik zasadnie otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jak widać w sądzie pracy nie zawsze pracownik ma rację i wygrywa. Pracodawca dysponując odpowiednimi dowodami rzeczowymi i osobowymi powinien walczyć do końca.



*Autor: Małgorzata Miller, radca prawny,
M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni,
członek Stowarzyszenia Prawników Rynku Motoryzacyjnego*

*adwokat Jerzy Krotoski oraz adwokat Maciej Krotoski
z poznańskiej Kancelarii
M. Krotoski Adwokaci i Radcy Prawni sp.k.
są Członkami WKK*