

Nawet bez zakazu rywalizacja z szefem jest niebezpieczna

ZWOLNIENIA

Brak umowy antykonkurencyjnej to żadna przeszkoda do pozbawienia etatu pracownika, który współpracuje z firmami z tej samej branży co jego pracodawca. Muszą być jednak spełnione pewne warunki

Brak umowy o zakazie konkurencji nie oznacza, że pracownik ma pełną swobodę co do prowadzonej „po godzinach” działalności zawodowej. Szczególnie jeżeli jest ona konkurencyjna wobec szefa.

Z dyscyplinarką włącznie

Tego typu zachowanie może stanowić wystarczający powód do rozwiązania angażu. Pracodawca ma prawo nie tolerować działania na rzecz konkurencji i wypowiedzieć umowę z o pracę, jeżeli czyny pracownika naruszają interesy firmy, godzą w dobro zakładu pracy lub stwarzają ryzyko powstania szkody.

W niektórych przypadkach prowadzenie działalności konkurencyjnej może być powodem rozwiązania umowy o pracę nawet bez wypowiedzenia. Będzie tak przede wszystkim, gdy działania podwładnego stanowią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności dbania o dobro zakładu pracy. Wręczenie dyscyplinarki jest tym bardziej uzasadnione, gdy działalności konkurencyjnej podejmuje się pracownik zatrudniony na stanowisku kierowniczym (**wyrok SN z 3 marca 2005 r., I PK 263/04**).

PRZYKŁAD 1

Pani Kasia jest kierownikiem sprzedaży w spółce oferującej sprzęt komputerowy. Na własny rachunek prowadzi analogiczną działalność gospodarczą. Obsługując klientów pracodawcy, przedstawia jednocześnie ofertę własnej firmy. Jej zachowanie może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet wręczenia dyscyplinarki.

Nie wszystko zabronione

Podjęcie dodatkowego zatrudnienia na rzecz konkurenta nie zawsze musi

wiązać się z negatywnymi konsekwencjami dla pracownika. Nie wystąpią one, gdy brak umowy o zakazie konkurencji a pracownik nie zaniedbuje obowiązków wobec szefa, nie narusza jego interesów ani nie naraża go na ryzyko powstania szkody. Z taką sytuacją możemy mieć do czynienia w szczególności w przypadku podwładnych niższego szczebla, piastujących stanowiska niepowiązane z dostępem do ważnych informacji.

PRZYKŁAD 2

Pani Kryśka pracuje w sklepie jako kasjerka. Zatrudniła się dodatkowo w weekendy w innym sklepie, również na stanowisku kasjera. Zachowanie pani Kryśki nie zagraża interesom jej szefa, a ona sama nie narusza swoich obowiązków pracowniczych. Nie można jej zatem wręczyć wypowiedzenia.

Szkoda do naprawienia

Podwładny współpracujący z konkurencją może w ten sposób popełnić czyn nieuczciwej konkurencji w rozumieniu ustawy z 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (DzU z 2003 r. nr 153, poz. 1503 ze zm.). Będzie tak np., gdy wyjawia innej firmie informacje stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa pracodawcy albo jeżeli nakłania klientów szefa do zaprzestania z nim współpracy i np. zakupu produktów u innego producenta. W takiej sytuacji, niezależnie od rozwiązania umowy o pracę, szef może wystąpić z żądaniem naprawienia szkody, którą poniósł w związku z nieuczciwymi praktykami pracownika. Przykładowo może to być uszczerbek polegający na utracie intratnego kontraktu.

PRZYKŁAD 3

Pan Łukasz jest informatykiem. Po godzinach, jako wolny strzelec, wykonuje zlecenia dla innej firmy. Dostarcza jej gotowe rozwiązania oferowane klientom przez swojego pracodawcę. Jego zachowanie stanowi czyn nieuczciwej konkurencji i szef może domagać się naprawienia szkody, przede wszystkim w postaci utraty potencjalnych zysków.

—Patrycja Zawirska
prawnik w kancelarii
Raczkowski i Wspólnicy