

Działalność konkurencyjna to najcięższe przewinienie pracownika

WOKANDA

Zwolnienie dyscyplinarne pracownika, który podjął działalność konkurencyjną, jest możliwe, nawet jeśli pracodawca nie zawarł z nim umowy o zakazie konkurencji. Nielojalną osobę można skutecznie zwolnić dyscyplinarne, gdy przez działanie konkurencyjne doszło do kwalifikowanego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 158/14).

Stan faktyczny

Pracownik złożył wypowiedzenie umowy z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia. W okresie wypowiedzenia pracodawca dowiedział się, że spółka, którą założył ten pracownik, podjęła działalność konkurencyjną względem niego – podwładny sprzedał konkurencyjne produkty trzem nabywcom. Opakowania jego produktów, logo, wizytówki i strona internetowa tylko nieznacznie różniły się od tych należących do pracodawcy. Stron nie łączyła umowa o zakazie konkurencji. Mimo to pracodawca rozwiązał z podwładnym umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – tj. lojalności, dbania o mienie pracodawcy, zachowania tajemnicy. Zwolniony odwołał się do sądu, żądając odszkodowania.

Rozstrzygnięcie

Sądy I i II instancji przyznały rację pracodawcy. Stwierdziły, że zatrudniony rażąco naruszył podstawowe obowiązki pracownicze – przede wszystkim zasadę lojalności – wykorzystując wiedzę zdobytą u pracodawcy do prowadzenia działalności konkurencyjnej.

Sąd Najwyższy był odmiennego zdania. Uznał, że pracodawca mógłby rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdyby podwładny dopuścił się kwalifikowanego naruszenia żywotnych interesów pracodawcy w istotnym rozmiarze. Natomiast w tej sprawie pracownik dokonał tylko trzech drobnych transakcji, w tym zakupu kontrolowanego z prowokacji pracodawcy. ©©

• ZDANIEM EKSPERTA



Łukasz Chruściel

radca prawny, partner kierujący Biurem **Kancelarii Raczkowski Paruch** w Katowicach

Podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej w każdym przypadku świadczy o braku lojalności, niedostatecznej dbałości o dobro zakładu pracy. Sąd Najwyższy w wielu swoich orzeczeniach zajmuje stanowisko, że takie działanie może prowadzić do utraty zaufania do pracownika, a w konsekwencji stanowić przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, nawet jeśli strony nie łączyła umowa o zakazie konkurencji (zob. m.in. wyrok SN z 3 marca 2005 r., I PK 263/04). W takim przypadku należy ocenić, czy działalność podjęta przez pracownika narusza interesy pracodawcy, godzi w dobro zakładu pracy, wyrządza lub nawet tylko może wyrządzić szkodę (zob. wyrok SN z 18 czerwca 2007 r., II PK 338/06 i cytowane tam orzecznictwo).

Teza komentowanego wyroku wydaje się bardzo restrykcyjna, skoro wymaga kwalifikowanego naruszenia żywotnych interesów pracodawcy w istotnym rozmiarze. SN skupił się na pewnym aspekcie stanu faktycznego sprawy. Przez rok działania spółki pracownika przeprowadził on tylko trzy transakcje, z czego jedną z prowokacji pracodawcy, drugą na kwotę 25 zł, a trzecia – według SN – nie mogła szkodzić interesom pracodawcy. Sąd nie zauważył dwóch innych bardzo ważnych aspektów. Pierwszy to taki, że podwładny nie tylko podjął działalność konkurencyjną, ale dodatkowo była to konkurencja nieuczciwa – opakowania podobne do opakowań pracodawcy. Drugi aspekt jest taki, że aby móc zacząć prowadzić działalność handlową, pracownik musiał prowadzić wcześniej długie przygotowania. Oznacza to, że jego czyn konkurencyjny to nie tylko trzy transakcje sprzedaży, ale także produkcja opakowań, przygotowanie towaru itd. Tej niedozwolonej działalności było więc znacznie więcej niż zauważył SN.

Niezależnie od tego, w moim przekonaniu SN w tym wyroku nie zaostrza wymagań wobec pracodawców. Podkreśla jednak tezę, że nie każde naruszenie obowiązków kwalifikuje się na zwolnienie dyscyplinarne, zwłaszcza jeżeli pracodawca nie zadbał o swoje interesy i nie zdecydował się na zawarcie umowy o zakazie konkurencji. Warto wskazać, że na wyrok SN miały też wpływ zbyt ogólnikowo i nieprecyzyjnie wskazane przyczyny zwolnienia w oświadczeniu pracodawcy.

SN określa takie zwolnienie jako „odwefowe” i podkreśla, że nawet gdyby istniała umowa o zakazie konkurencji, to zwolnienie dyscyplinarne wymaga wykazania kwalifikowanej bezprawności przez wykonywanie działalności konkurencyjnej. W moim przekonaniu SN pomija jednak jeszcze inny ważny aspekt prawny – co ma zrobić pracodawca, który dowiaduje się, że zatrudniony „wykrada” mu biznes przez podejmowanie działalności konkurencyjnej. Skoro bowiem są takie przypadki prowadzenia działalności konkurencyjnej, które nie kwalifikują się na zwolnienie dyscyplinarne, to w istocie pracodawca w okresie wypowiedzenia realnie nie może zrobić nic – musi dalej zatrudniać taką osobę i wypłacać jej wynagrodzenie, mimo że ta już z nim konkuruje. Uważam, że pracownik, który świadomie podejmuje działalność konkurencyjną, zawsze ciężko narusza podstawowe obowiązki i to niezależnie od tego, jaki rozmiar przyjęła ta działalność. ©©