

Dyscyplinarka tylko za rażące narażanie interesów firmy

Zwolnienie dyscyplinarne pracownika z powodu działalności konkurencyjnej, przy braku umowy o zakazie konkurencji, możliwe jest tylko wtedy, gdy doszło do kwalifikowanego naruszenia istotnych interesów pracodawcy, które mogły narazić go na powstanie szkody.

Tak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 22 kwietnia 2015 r. (II PK 158/14).

Pracownik był zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku menedżera produktu w branży motoryzacyjnej. Posiadał rozległą wiedzę o asortymencie oferowanym przez pracodawcę, oceniał różne produkty, wyjeżdżał na targi specjalistyczne. W marcu 2012 r. wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jednak w połowie kwietnia 2012 r. pracodawca dowiedział się, że menedżer zarejestrował spółkę, w ramach której oferuje produkty tożsame z jego asortymentem. Spółka powoda sprzedała ponadto produkty trzem firmom.

Opakowania, logo, wizytówki nie różniły się znacząco od tych, którymi posługiwał się pracodawca. Na tej podstawie wręczył on menedżerowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na prowadzeniu działalności konkurencyjnej.

Menedżer złożył pozew, domagając się odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd rejonowy oddalił to powództwo. W jego ocenie powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Założył spółkę, której zakres pokrywał się z działalnością pracodawcy. Dodatkowo wykorzystał wiedzę o produktach, cenach oraz nieograniczony dostęp do bazy klientów pracodawcy.

Sąd okręgowy oddalił apelację powoda przyjmując za własne ustalenia faktyczne SR. Podniósł dodatkowo, że pracownik wykazał się brakiem lojalności podejmując w trakcie trwania stosunku pracy działalność konkurencyjną wobec pracodawcy. Powyższe zachowanie należało traktować jako naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy. W ocenie sądu, pracownik powinien powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę, chronić jego mienie i dbać o jego niemajątkowe interesy.

Powód złożył skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego. Wywiódł w niej, że kodeks pracy nie zawiera regulacji ograniczających prawo pracownika do prowadzenia działalności, choćby przedmiotowo zbieżnej z biznesem pracodawcy. Podejmowanie działalności, której zakres pokrywa się z zakresem działania pracodawcy, nie może być równoznaczne z naruszeniem obowiązku lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy. Tym bardziej, że strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji.

W ocenie Sądu Najwyższego naruszenie zakazu konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jeżeli strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji uzasadnia – co do zasady –

wypowiedzenie stosunku pracy. Tylko wyjątkowo i wyłącznie w razie udowodnionego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy może prowadzić do rozwiązania umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powyższe wymaga jednak wskazania podwładnemu konkretnych zawinionych przewinień pracowniczych, które niekorzystnie oddziaływały na konkurencyjną działalność pracodawcy. Takimi okolicznościami lub przyczynami nie mogą być jednak ogólnikowe zarzuty. W konsekwencji, naruszenie nieskonkretyzowanej zasady lojalności pracowniczej na ogół nie usprawiedliwia natychmiastowego zwolnienia pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., chyba że w konkretnych okolicznościach sprawy doszło do wykazanego kwalifikowanego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy.

Wyrok Sądu Najwyższego jednoznacznie przesądza, że pracodawca, który chce zwolnić pracownika dyscyplinarnie z powodu jego działalności konkurencyjnej – mimo braku umowy o zakazie konkurencji - powinien sformułować zarzuty w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w sposób szczegółowy i konkretny. Sam bowiem zarzut prowadzenia przez podwładnego działalności konkurencyjnej zawarty w oświadczeniu może się okazać niewystarczający. Pracodawca musi bowiem powołać się na konkretne naruszenia pracownika, które negatywnie oddziaływały na jego działalność. Dodatkowo istotna na gruncie niniejszego wyroku SN jest okoliczność, że nie każde wykonywanie działalności konkurencyjnej może prowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Każdorazowo należy ocenić, czy prowadzona przez niego działalność zagraża interesom pracodawcy, a jeśli tak to w jakim rozmiarze, czy godzi w dobro zakładu pracy oraz czy wyrządza pracodawcy szkodę. Tylko bowiem naruszenie istotnych interesów pracodawcy może uzasadniać zwolnienie dyscyplinarne. Sama bowiem utrata zaufania czy naruszenie przez podwładnego zasady lojalności względem pracodawcy z powodu prowadzenia przez niego działalności konkurencyjnej nie usprawiedliwia rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Autor: Paweł Tokarski, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy