

Działalność konkurencyjna pracownika a rozwiązanie umowy o pracę

Pracownik, który decyduje się na podjęcie działalności konkurencyjnej wobec swojego pracodawcy powinien liczyć się z negatywnymi konsekwencjami takiej decyzji, z rozwiązaniem umowy o pracę włącznie, nie tylko w przypadku, gdy podpisał ze swym pracodawcą umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 1 lipca 1998 r. (I PKN 218/98) wyraził pogląd, iż podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi ją wbrew umowie o zakazie konkurencji, **jak i wtedy, gdy strony takiej umowy nie zawarły**. Pogląd ten Sąd Najwyższy wywiódł z art. 100 §2 pkt 4 kodeksu pracy, który zobowiązuje pracownika do dbania o dobro pracodawcy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, iż fakt, że umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy nie zostaje w pewnych przypadkach zawarta (np. z uwagi na brak zgody pracownika) nie oznacza, iż pracownika przestaje w zakresie prowadzenia działalności konkurencyjnej obowiązywać powinność wynikająca z ogólnego obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, zwłaszcza jeżeli dochodzi do zachowania się pracownika, które może być kwalifikowane w kategoriach nieuczciwej konkurencji lub leży na pograniczu działań z tego zakresu.

Analogiczne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 sierpnia 2009 r., (II PK 41/09) uznając, iż prowadzenie działalności konkurencyjnej pomimo niezawarcia umowy o zakazie konkurencji może naruszyć obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy określony w 100 §2 pkt 4 kodeksu pracy i **stanowiąc uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet przyczynę jej niezwłocznego rozwiązania**.

Z kolei w wyroku z dnia 8 marca 2013 r. (II PK 194/12) Sąd Najwyższy zajął łagodniejsze dla pracowników stanowisko interpretacyjne uznając, iż nie można jako zasady przyjąć, że każdy przypadek podjęcia działalności konkurencyjnej przez pracownika (gdy strony nie zawarły umowy o zakazie konkurencji) jest automatycznie równoznaczny z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro pracodawcy, co oznacza, iż każdy przypadek wymaga indywidualnej oceny w tym zakresie. Mimo tego łagodniejszego stanowiska Sąd Najwyższy potwierdził jednak, iż w wyniku indywidualnej oceny danego przypadku może dojść do uznania, iż podjęcie działalności konkurencyjnej narusza obowiązek dbałości o dobro pracodawcy (mimo niezawarcia przez pracodawcę i pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy) i wypowiedzenia na tej podstawie umowy o pracę, a nawet jej rozwiązania niezwłocznego na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kodeksu pracy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy powołał się na wcześniejszy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 1998 r. (I PKN 265/98), w którym Sąd Najwyższy przyjął, iż w przypadku niezawarcia z pracownikiem umowy o zakazie konkurencji, podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej uzasadnia z reguły jedynie wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, zaś dopuszczalność rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy zachodzić będzie wyjątkowo, tj. w przypadkach szczególnie uzasadnionych niewywiązywaniem się pracownika ze swoich obowiązków bądź niekorzystnym wpływem dodatkowego zatrudnienia dla interesów pracodawcy.

Reasumując, **podjęcie przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, nawet gdy nie podpisał on z pracodawcą umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, jest decyzją ryzykowną, która może w szczególności stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a nawet przyczynę jej rozwiązania niezwłocznego na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy.**

radca prawny Miłosz Hady