

Naruszanie zakazu konkurencji

Dobrawa Szymlik-Aksamit, [radca prawny Warszawa](#) Rödl & Partner

W przypadku ciągłego naruszania obowiązku pracowniczego polegającego na prowadzeniu zakazanej w umowie o pracę działalności konkurencyjnej bieg miesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę, określonego w art. 52 § 2 kp, rozpoczyna się z chwilą ustania stanu naruszenia – tj. zaprzestania przez pracownika prowadzenia konkurencyjnej działalności.

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 26 lipca 2016 r., II PK 196/15. Powód zatrudniony był u pozwanej na stanowisku przedstawiciela naukowo-handlowego i kierownika regionu. W trakcie zatrudnienia powód i pozwana zawarli umowę o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy (dalej: umowa). Również w trakcie zatrudnienia u pozwanej powód zarejestrował własną działalność gospodarczą, której przedmiotem była organizacja szkoleń i wdrażania systemów jakości. Sama pozwana w celach promocyjnych swoich nowych produktów kilka razy w roku (współ)organizowała szkolenia, warsztaty i seminaria. Kiedy pozwana powzięła wiadomość o prowadzeniu przez powoda działalności gospodarczej, przeprowadziła z nim w krótkim czasie dwie rozmowy na ten temat. Podczas drugiej z rozmów przełożeni powoda stwierdzili, że prowadzi on działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pozwanej i wezwali go do zaprzestania działalności gospodarczej pod rygorem zwolnienia dyscyplinarnego, udzielając mu 3 tygodni na odpowiedź w sprawie dalszego prowadzenia przez niego działalności gospodarczej. W ww. terminie powód mailem złożył oświadczenie o wypowiedzeniu stosunku pracy z trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. W rozmowie telefonicznej poinformował pozwaną, że przyczyną wypowiedzenia stosunku pracy jest niemożność zakończenia prowadzonej działalności gospodarczej. Kilka dni po tym pozwana wręczyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na świadomym prowadzeniu działalności konkurencyjnej wobec pozwanej w zakresie prowadzenia szkoleń z chromatografii, analityki laboratoryjnej, biotechnologii i biologii molekularnej, wbrew zawartej umowie. Wobec tego powód wniósł powództwo przeciwko pozwanej z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd I instancji uwzględnił powództwo z uwagi na uchybienie terminu jednego miesiąca do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, wynikającego z art. 52 § 2 k.p. Jednocześnie uznał, że działalność gospodarcza powoda nie naruszała zakazu konkurencji i w zw. z tym nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana zaskarżyła ten wyrok w całości. Sąd II instancji ocenił prowadzoną przez powoda działalność gospodarczą jako konkurencyjną wobec pozwanej i uznał, że w zw. z tym powód naruszył w sposób ciężki jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych, jakim jest dbanie o dobro zakładu pracy. Jednak również ten sąd stwierdził, że doszło do uchybienia ww. terminu do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, gdyż termin miesięczny należało liczyć zgodnie z art. 114 k.c. w zw. z art. 300 k.p. począwszy od dnia, w którym odbyła się pierwsza rozmowa z powodem. Wobec tego pozwana przekroczyła termin wynikający z art. 52 § 2 k.p. o jeden dzień. Pozwana zaskarżyła wyrok w całości, m. in. w oparciu o naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 k.p., art. 114 kc w zw. z art. 300 k.p. i art. art. 52 § 2 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p.

Komentarz eksperta

W swoich rozważaniach SN podkreślił, że w przedstawionej sprawie podstawową kwestią wymagającą rozstrzygnięcia był sposób ustalenia biegu miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. (dalej: termin). Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (np. w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych) nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W sprawie szczególnie istotne było to, że naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda miało charakter ciągły, gdyż do dnia rozwiązania stosunku pracy prowadził on działalność uznaną przez pozwaną za konkurencyjną wobec niej. W kwestii liczenia terminu w przypadku ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych SN zajmują jednolite stanowisko. Zgodnie z nim termin rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to naruszenie (m. in. wyrok SN z 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97; wyrok SN z 14 lutego 2001 r., I PKN 236/00). Wobec tego należy stwierdzić, że w sytuacji ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych termin nie rozpoczyna biegu do momentu ustania naruszenia. Bieg terminu rozpoczyna się zatem z chwilą ustania stanu naruszenia, a w konsekwencji złożenie

oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika jeszcze w trakcie trwania ciągłego naruszenia jest dokonane z dochowaniem terminu. Koncepcja ta znajduje potwierdzenie również w wyroku SN na tle przepisów ustawy „antykorupcyjnej”, zgodnie z którym w przypadku trwającego stanu ciągłego naruszenia obowiązków (prowadzenie działalności gospodarczej) rozwiązanie umowy o pracę w tym okresie nie prowadzi do naruszenia terminu (wyrok SN z 20 maja 2014 r., I PK 206/13). W związku z tym pozwana składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z jego winy jeszcze w trakcie trwania naruszenia obowiązków pracowniczych nie mogła uchybić ustawowemu terminowi do jego złożenia. W sprawie jednak nie dokonano dostatecznej oceny spełnienia przesłanki do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (nie każde naruszenie umowy o zakazie konkurencji stanowi automatycznie ciężkie naruszenie obowiązku pracownika), SN uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/312099988-Naruszanie-zakazu-konkurencji.html#ap-3>