

Bezkonkurencyjni



W Lasach Państwowych obowiązują regulacje, których celem jest wyeliminowanie działalności konkurencyjnej pracowników, a tym samym zadbanie o mienie publiczne, którym LP zarządzają.

W ŚRÓD PODSTAWOWYCH OBOWIĄZKÓW KAŻDEGO PRACOWNIKA ZNAJDUJĄ SIĘ DBANIE O DOBRO ZAKŁADU PRACY, ochrona jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Powyższe obowiązki doprecyzowuje się często w umowie o zakazie konkurencji.

CZYM JEST DZIAŁALNOŚĆ KONKURENCYJNA?

Choć w przepisach prawa pracy ustawodawca posługuje się w kilku miejscach tym pojęciem, to jednak go nie definiuje. Zgodnie z orzecznictwem należy jednak uznać, że działalność konkurencyjna to „aktywność polegająca na takim samym zakresie przedmiotowym i skierowana do tego samego kręgu odbiorców”, przy czym wystarczy, że jej zakres w części pokrywa

się z działalnością główną świadczoną na rzecz pracodawcy. Nie można pominąć, że działalność ta musi realnie wpływać na interesy pracodawcy.

Zatem każda aktywność, która polega na świadczeniu przez pracownika usług lub oferowaniu produktów podobnych do usług lub produktów oferowanych przez pracodawcę (skierowana do podobnego kręgu klientów), może skutkować uznaniem jej za działalność konkurencyjną.

Ponadto za złamanie zakazu konkurencji uznawane jest nie tylko działanie we własnym imieniu, ale także podejmowanie działań na rzecz innej osoby lub podmiotu, np. praca na rzecz innego pracodawcy.

Założeniem opisywanych zakazów jest wyeliminowanie sytuacji, w której pracownik wykorzystuje wiedzę o swoim pracodawcy do przejścia jego klientów dla siebie lub innego podmiotu, ale też jakiegokolwiek wykorzystywania stosunku pracy do prywatnych celów pracownika. Przykładem takiego zachowania może być zawieranie umów w imieniu pracodawcy z firmami członków rodziny pracownika na niekorzystnych dla pracodawcy warunkach.

W TRAKCIE PRACY I PO

Brak jakichkolwiek uzgodnień o zakazie działalności konkurencyjnej w umowie o pracę nie zwalnia pracownika z obowiązku powstrzymania się od niej. Jednak w celu wyeliminowania ewentualnych sporów co do tego, czy dana działalność ma charakter konkurencyjnej, zawierane są umowy o zakazie jej prowadzenia. Określają one zakres oraz sposób prowadzenia działalności postrzeganej jako konkurencyjna.

Co ciekawe, umowa o zakazie konkurencji może zostać zawarta nie tylko na czas trwania stosunku pracy, ale również po jego ustaniu. Ma ona na celu uniknięcie sytuacji, w której pracownik po zakończeniu stosunku pracy będzie wykorzystywał wiedzę o pracodawcy do konkurowania z nim na rynku. Jako że stanowi ona jednak pewne ograniczenie byłego pracownika w podejmowaniu działalności, to przysługuje mu wynagrodzenie od byłego pracodawcy, które nie może być niższe niż 25 proc. dotychczas pobieranego. Warto zaznaczyć, że pracownik co do zasady nie może odmówić zawarcia umowy o zakazie konkurencji w trakcie trwania stosunku pracy. Gdy uchyla się od jej zawarcia bez podania istotnych przyczyn (odmowa musi zostać uzasadniona), to pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy w związku z utratą zaufania do pracownika.

JAK TO JEST W LASACH

Tematyce zakazowi konkurencji poświęcone zostało w całości zarządzenie nr 10 dyrektora generalnego Lasów Państwowych z 29 stycznia 2003 r. w sprawie zawierania z pracownikami w LP umów o zakazie konkurencji w czasie trwania

stosunku pracy. Zarządzenie nie dotyczy wyłącznie kwestii zawarcia tych umów, lecz także ogólnych praw i obowiązków pracowników LP w związku z działalnością konkurencyjną. Zgodnie z nim wszyscy pracownicy Lasów są zobowiązani do kierowania się zasadami bezstronności, gospodarności i legalności. Nie powinni dopuszczać do jakichkolwiek podejrzeń o kierowanie się w swojej aktywności zawodowej interesem prywatnym. Z całą stanowczością zakazane jest również podejmowanie przez pracowników działalności lub prac mogących kolidować z ich obowiązkami służbowymi. Ponadto nakazuje pracownikom nieuleganie żadnym naciskom i nieprzyjmowanie żadnych zobowiązań wynikających z pokrewieństwa, w tym dopuszczanie do powstania zależności z osobami spokrewnionymi oraz podmiotami, które pracownik reprezentuje lub jest w nich zatrudniony w ramach innego stosunku.

Na uwagę zasługuje również obowiązek uzgadniania ze zwierzchnikiem służbowym uczestnictwa w ciałach kierowniczych spółek handlowych prowadzących działalność niebędącą nawet działalnością konkurencyjną w stosunku do Lasów Państwowych. Zarządzenie przewiduje także obowiązek zawarcia umów o zakazie konkurencji na czas trwania stosunku pracy w LP z osobami zajmującymi stanowiska, które mogłyby być przez nich wykorzystane do prowadzenia działalności niezgodnej z interesami Lasów. Umowa taka powinna być zawarta w szczególności z pracownikami piastującymi stanowiska: dyrektora generalnego LP i jego zastępców, naczelnika, starszych specjalistów i specjalistów Wydziału Marketingu i właściwych wydziałów ds. pomocy produktów leśnych, dyrektorów RDLP i ich zastępców, głównych księgowych RDLP i nadleśnictw, naczelników i pracowników wydziału właściwego ds. marketingu, nadleśniczych i ich zastępców, inżynierów nadzoru oraz leśniczych. W ramach umowy należy w szczególności określić działalność konkurencyjną, biorąc pod uwagę zakres czynności pracownika, oraz wyszczególnić rodzaje działalności lub prac, których pracownik nie może wykonywać (np. produkcja szkółkarska, przerób drewna, działalność marketingowa, doradztwo w innych zakładach), a także funkcji, których nie może pełnić w trakcie trwania stosunku pracy (np. członkostwo w radzie nadzorczej spółki).

KONSEKWENCJE

Prowadzenie działalności konkurencyjnej przez pracownika należy traktować jako złamanie podstawowego obowiązku pracowniczego. W takim wypadku pracownik przedkłada swój interes prywatny nad dobro pracodawcy. Taki pracownik naraża się przede wszystkim na odpowiedzialność porządkową, w ramach której pracodawca może zastosować względem niego karę upomnienia lub nagany. Co istotne, naganę odnotowuje się w aktach osobowych pracownika, co może w konsekwencji znacznie utrudnić, a nawet uniemożliwić mu awans.

W uzasadnionych przypadkach podjęcie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy może skutkować wypowiedzeniem umowy o pracę bądź nawet jej rozwiązaniem ze skutkiem natychmiastowym. Nielojalnego pracownika można zwolnić dyscyplinarnie wyłącznie wtedy, gdy przez jego działanie doszło do ciężkiego naruszenia żywotnych lub istotnych interesów pracodawcy, np. utraty mienia lub intratnego kontraktu. Niezależnie od tego pracodawca może również dochodzić od nielojalnego pracownika naprawienia szkody, którą poniósł w związku z działalnością konkurencyjną. Jednak możliwość dochodzenia odszkodowania jest limitowana przepisami o odpowiedzialności materialnej. Zasadniczo odszkodowanie będzie ograniczone do wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia pracownika, chyba że wyrządził szkodę umyślnie – wtedy można dochodzić odszkodowania w pełnej wysokości.

ROZWAGA I OSTROŻNOŚĆ

Pracownicy Lasów Państwowych często są kuszeni przez komercyjne podmioty możliwościami dodatkowego zarobku polegającego na świadczeniu prywatnych usług lub dodatkowej pracy z wykorzystaniem swoich specjalistycznych umiejętności i wiedzy. Warto zawsze najpierw ustalić, czy podjęcie się takiej aktywności nie spowoduje jakichkolwiek kolizji z obowiązkami oraz interesem Lasów Państwowych. Zaleca się analizę zawartych umów oraz konsultację możliwości dodatkowego zatrudnienia z kierownikiem jednostki. Rozwaga i ostrożność pozwolą bowiem uchronić się przed utratą podstawowego zatrudnienia bądź wyrządzeniem ewentualnej szkody pracodawcom.

*Aleksander Giehsman, adwokat
Aleksander Dziadosz, aplikant adwokacki*