

Podkradanie pracowników



Rafał Szczerbicki
radca prawny
rafal.szczerbicki@skplex.pl
współpracuje z PISKP

Zgodnie z przepisami ustawy „Prawo o ruchu drogowym” przedsiębiorca lub inny podmiot prowadzący stację kontroli, aby móc wykonywać badania techniczne pojazdów, musi zatrudniać uprawnionych diagnostów. Obecnie realia rynku pracy w tym zakresie są takie, że diagnosta jest bardzo „cennym pracownikiem”, albowiem mały jest dopływ do tego zawodu nowej, odpowiednio wykształconej kadry. Ponadto diagnosta ma zwykle grono swoich wiernych klientów, którzy decydują się na wykonywanie badań w tej konkretnej stacji ze względu na jego osobę. Poniżej postaram się opisać od strony prawnej proceder tzw. podkradania lub – inaczej mówiąc – podkupowania pracowników oraz wskazać pewne środki zaradcze, które mogą stosować pracodawcy.

W sytuacji, gdy konkurencja próbuje „zrekrutować” naszych pracowników, aby zatrudnić ich u siebie, możliwe do zastosowania są uregulowania art. 12 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Powyższa norma wskazuje, że czynem nieuczciwej konkurencji jest nakłanianie osoby świadczącej na rzecz przedsiębiorcy pracę, na podstawie stosunku pracy lub innego stosunku prawnego, do niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych albo innych obowiązków umownych, w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodenia przedsiębiorcy. Czynem nieuczciwej konkurencji jest także nakłanianie klientów przedsiębiorcy lub innych osób do rozwiązania z nim umowy albo niewykonania lub nienależytego wykonania umowy, w celu przysporzenia korzyści sobie lub osobom trzecim albo szkodenia przedsiębiorcy. Jak podaje orzecznictwo, za takie praktyki uznaje się naciski powiązane z proponowaniem korzyści majątkowych osobom zatrudnionym u potencjalnego pracodawcy, zniechęcanie pracownika do poprzedniego pracodawcy, np. poprzez rozpowszechnianie wiadomości oczerniających, dotyczących jego niekorzystnej sytuacji faktycznej, prawnej i finansowej, niskiej jakości produktów czy usług, czy nawet zobowiązanie się np. do zapłacenia kar za pracownika, który rozwiąże umowę z pracodawcą. Jednocześnie jednak uznaje się, że samo oferowanie lepszych warunków zatrudnienia nie jest bezprawne. Co można zrobić w takim przypadku? Możemy żądać, aby sąd uznał, że czyn nieuczciwej konkurencji wystąpił i na tej podstawie uzyskać wyrok w postaci nakazu m.in. zaniechania niedozwolonych działań, naprawienia wyrządzonej szkody, zasądzenia odpowiedniej sumy pieniężnej na określony cel społeczny związany ze wspieraniem kultury polskiej lub ochroną dziedzictwa narodowego – jeżeli czyn nieuczciwej konkurencji był zawiniony.

Zgodnie z art. 101 [1] § „Kodeksu pracy”: *W zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.* Zgodnie z orzecznictwem dopuszcza się, aby taka umowa o zakazie konkurencji stanowiła część umowy o pracę. Pracodawca może uzależnić zawarcie umowy o pracę od jednoczesnego zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Odmowa przez pracownika przyjęcia propozycji zawarcia takiej umowy, złożonej przez pracodawcę w czasie trwania stosunku pracy, może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Taka umowa w trakcie obowiązywania stosunku pracy może być nieodpłatna i odpłatna. Nie może być w niej ustanowiona kara umowna.

W przypadku zatrudnienia na podstawie umowy cywilnoprawnej (np. zlecenie) nie będą miały zastosowania powyższe rozwiązania zawarte w „Kodeksie pracy”. W tym przypadku strony umowy mają nawet większą dowolność co do wzajemnych obostrzeń. „Kodeks cywilny” w zakresie umowy o świadczenie usług oraz zlecenia, czy nawet umowy o dzieło, nie zawiera zakazu stosowania tego rodzaju klauzul. Zawarcie takiej umowy o zakazie konkurencji jest możliwe również bez ekwiwalentu pieniężnego.

Umowa o zakazie konkurencji może obowiązywać zarówno po ustaniu umowy o pracę, jak i po ustaniu umowy cywilnoprawnej. Zgodnie z art. 101 [2] § 1 „Kodeksu pracy” umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawiera się, gdy pracownik ma dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Umowę taką zawiera się na maksymalnie 3 lata; jest ona obowiązkowo odpłatna – minimalnie w wysokości 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu

konkurencji. Odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach, ale i po zakończeniu obowiązywania umowy, lub np. kwartalnie. Gdy nie ma postanowienia o terminie wypłaty odszkodowania, to należy przyjąć, że wypłata następuje w terminach miesięcznych. Należy jednak pamiętać, że jeśli pracodawca nie będzie wypłacał odszkodowania, to zakaz konkurencji przestanie obowiązywać. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu umowy cywilnoprawnej nie musi przewidywać takiej odpłatności.

Stosownie do treści art. 100 § 2 pkt 4 „Kodeksu pracy” do podstawowych obowiązków pracowniczych należy m.in. dbanie o dobro zakładu pracy, ochrona jego mienia oraz zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Pracownik powinien zachować tajemnicę dotyczącą informacji, dla których pracodawca wyraźnie zastrzegł poufność, ale również wszelkich innych informacji, których ujawnienie w konkretnej sytuacji może spowodować zagrożenie powstania szkody po stronie pracodawcy. W takiej sytuacji w regulaminach pracy należy sprecyzować, jakie informacje będą traktowane jako poufne; warto dodać, że obowiązek zachowania takich informacji w tajemnicy nie jest ograniczony czasowo. Niestety, te klauzule będą obowiązywały w trakcie stosunku pracy. W przypadku umów zawieranych ze zleceniobiorcami można w zasadzie dowolnie określić czas obowiązywania poufności oraz określić skutki niezachowania tajemnicy, np. w formie wysokiej kary umownej.

W przypadku pracowników, jeśli pracodawca inwestuje w ich wykształcenie lub szkolenie, powinien on zabezpieczyć swoje interesy poprzez zawieranie umów szkoleniowych. Jest to pewna forma ograniczenia skłonności pracowników do odejścia. Umowa o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych może także zawierać – jako element uzupełniający – postanowienie, mocą którego

Podstawa prawna

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. „Kodeks pracy” (DzU z 2020 r., poz. 1320 ze zm.)
- Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (DzU z 2020 r., poz. 1913 ze zm.)

pracodawca zobowiązuje pracownika do pozostawania w zatrudnieniu po podniesieniu kwalifikacji zawodowych. Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostania w zatrudnieniu maksymalnie przez okres 3 lat. Pracownik, który odejdzie wcześniej, ma obowiązek zwrotu pracodawcy kosztów otrzymanych świadczeń w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia po podniesieniu kwalifikacji zawodowych lub w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia w czasie ich podnoszenia.

Tak jak przedstawiłem, obecne uregulowania prawne przewidują pewne rozwiązania umożliwiające pracodawcy przeciwdziałanie odejściu pracowników. Niestety, „Kodeks pracy” daje w tym zakresie tylko iluzoryczną ochronę. W przypadku umów cywilnoprawnych możliwości zabezpieczenia nie są tak limitowane i w dużej mierze zależą od wypracowanych wzajemnie uregulowań umownych. Warto zawsze pamiętać, że najlepszą formą przeciwdziałania odejściu pracownika jest dbałość o niego i zapewnienie mu odpowiednich warunków pracy. Jednak w obecnych czasach nie zawsze czynniki ekonomiczne, w tym brak aktualizacji cen za badania techniczne, umożliwiają wypłatę pracownikowi wynagrodzenia w wysokości nie w pełni go satysfakcjonującej.

Od redakcji. Liczymy na współpracę przy tworzeniu tekstów z zakresu prawa. Wszystkich zainteresowanych rozwiązaniem nurtujących ich problemów prosimy o kontakt mailowy z autorem artykułu. Odpowiedzi zamieścimy na łamach miesięcznika.