Zastępca Prezydenta
Miasta Poznania

POZnań

Znak sprawy: Or-II.003.2.277.2014
Lotus: 05 11 14 - 1974

Pan
Michał Grześ
Wiceprzewodniczący
Rady Miasta Poznania

URZĄD MIASTA POZNANIA
BIURO RADY MIASTA
SEKRETARIAT 01
WPŁYNĘŁO DNIA 05 LIS. 2014 WPŁYNĘŁO DNIA
L. dz. _____ zał. _____
znak spr. _____

Poznań, 5 listopada 2014r.

Szanowny Panie Przewodniczący,

odpowiadając na zgłoszone podczas sesji Rady Miasta w dniu 14 października 2014r. zapytanie dotyczące prowadzenia dodatkowej działalności przez pracownika ZKZL sp. z o.o. uprzejmie informuję:

Kwestię działalności konkurencyjnej w odniesieniu do pracowników samorządowych i do pracowników spółek prawa handlowego regulują odmienne przepisy prawne. W treści zapytania wskazano, iż pracownica Zarządu Transportu Miejskiego została zwolniona z pracy w związku z faktem, iż udzielała porad w zakresie zamówień publicznych i tym samym zajmowała się w ZTM, natomiast pracownik ZKZL sp. z o.o., który ma firmę zajmującą się obsługą firm dostarczających ciepło, i za ciepło odpowiada w ZKZL sp. z o.o., nadal pracuje w Spółce.

Zarząd Transportu Miejskiego jest jednostką budżetową Miasta Poznania, w związku z powyższym jego pracownicy są pracownikami samorządowymi. Do pracowników samorządowych zastosowanie mają przepisy Kodeksu pracy oraz szczególna ustawa z dnia 21 listopada 2008r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2014r., poz. 1202 t.j.). Artykuł 30 ust. 1 i 2 tej ustawy stanowi, iż: *„Pracownik samorządowy zatrudniony na stanowisku urzędniczym, w tym kierowniczym stanowisku urzędniczym, nie może wykonywać zajęć pozostających w sprzeczności lub związanych z zajęciami, które wykonuje w ramach obowiązków służbowych, wywołujących uzasadnione podejrzenie o stronniczość lub interesowność oraz zajęć sprzecznych z obowiązkami wynikającymi z ustawy. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracownika samorządowego któregokolwiek z zakazów, o których mowa w ust.1, niezwłocznie rozwiązuje się z nim, bez wypowiedzenia, stosunek pracy w trybie art.52 § 2 i 3 Kodeksu pracy lub odwołuje się go ze stanowiska”.*

Urząd Miasta Poznania, plac Kolegiacki 17, 61-841 Poznań
tel. +48 61 878 53 20, fax +48 61 878 55 05, miroslaw_kruszynski@um.poznan.pl, www.poznan.pl

Na podstawie art. 31 ww. ustawy pracownicy samorządowi są zobowiązani złożyć oświadczenie o prowadzeniu działalności gospodarczej oraz określić jej charakter. Urzędnik sam musi ocenić, czy jego zajęcia pozasłużbowe nie naruszają art.30 ust.1 ustawy. Nakaz rozwiązania umowy o pracę w przypadku naruszenia przepisów art.30 wynika z treści ustawy.

Pracownicy spółek prawa handlowego, nawet tych w których udział jednostki samorządu terytorialnego wynosi 100% nie podlegają przepisom ustawy o pracownikach samorządowych. W odniesieniu do tych osób mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy i wydane na ich podstawie regulacje wewnętrzne. Spółka jako pracodawca może zawrzeć z pracownikami spółki umowę o zakazie konkurencji, na podstawie przepisów Kodeksu pracy – art. 101^1. Stanowi on, że 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 (zakaz konkurencji).

Pracodawca, który poniósł szkodę wskutek naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji przewidzianego w umowie, może dochodzić od pracownika wyrównania tej szkody na zasadach określonych w przepisach rozdziału I w dziale piątym Kodeksu pracy.

Jeśli taka umowa zostanie zawarta to pracownik na jej podstawie nie może prowadzić działalności konkurencyjnej na rzecz pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taka samą działalność jak pracodawca. Umowa o zakazie konkurencji może być zawarta jednocześnie z umowa o pracę, a nawet być jej częścią. Pracodawca może uzależnić zawarcie umowy o pracę od jednoczesnego zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Działalnością konkurencyjną wobec pracodawcy są czynności zarobkowe podejmowane na własny rachunek (jako przedsiębiorca) lub na rachunek osoby trzeciej (jako pracownik, zleceniobiorca, itp.), jeżeli czynności te pokrywają się, przynajmniej częściowo, z zakresem działalności pracodawcy. Umowa powinna określać rodzaje zakazanej działalności dla pracownika oraz terytorium objęte tym zakazem.

Umowa o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy jest ściśle związana z umową o pracę i stanowi umowne rozszerzenie obowiązku pracownika dbałości o dobro pracodawcy wynikającego z treści art. 100 § 2 pkt.4 Kodeksu pracy. Wobec tego naruszenie przez pracownika obowiązków z umowy o zakazie konkurencji, a także prowadzenie działalności konkurencyjnej mimo braku tej umowy, może być podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę albo jej rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika w zależności od stanu faktycznego.

Obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy może polegać na umownym ograniczeniu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu lub konieczności uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie takiego zatrudnienia (działalności). Ograniczenie to nie może zostać wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie zakładu pracy. Wprowadzenie w umowie o pracę zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia albo też obowiązku uzyskania na to uprzedniej zgody pracodawcy, które nie spełnia tego wymagania, jest nieważne (art. 58 § 1 k.k. w zw. z art.300 k.p.)

W ZKZL sp. z o.o. dotychczas nie stosowano możliwości zawierania umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, a jedynie w Regulaminie pracy umieszczono następujące postanowienia: *Zabrania się pracownikom prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, w uzasadnionych przypadkach strony mogą zawrzeć umowę o zakazie konkurencji na zasadach określonych w kodeksie pracy.*

Z przedstawionej powyżej analizy przepisów prawnych jednoznacznie wynika, że to samo zdarzenie będzie inaczej oceniane jeżeli czyn popełni pracownik samorządowy, a inaczej jeżeli pracownik spółki prawa handlowego ze 100 % udziałem jednostki samorządu terytorialnego (gminnej osoby prawnej). Zróżnicowanie to nie wynika z oceny samego zachowania przez pracodawcę, ale z odmiennego uregulowania w obowiązujących przepisach prawnych. W odniesieniu do pracowników samorządowych przepisy jednoznacznie nakazują rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp w przypadku stwierdzenia naruszenia. W przypadku pracowników spółek prawa handlowego pracodawca ma w tym zakresie swobodę działania, ale ma jednocześnie prawo do dochodzenia od pracownika wyrównania poniesionej, z tytułu naruszenia zakazu konkurencji, szkody.

W przypadku osoby, której dotyczy zapytanie, ZKZL sp. z o.o. na podstawie dotychczas zebranych informacji nie dopatrzył się w prowadzonej działalności cech pozostających w sprzeczności z wykonywanymi przez nią obowiązkami służbowymi w ramach zawartego stosunku pracy oraz z zapisami kodeksu etycznego obowiązującego w Spółce. Postępowanie wyjaśniające w tej sprawie jest nadal przez ZKZL sp. z o.o. prowadzone.

Z poważaniem

ZASTĘPCA PREZYDENTA
MIASTA POZNANIA
Mirosław Kruszyński

DYREKTOR WYDZIAŁU

KIEROWNIK ODDZIAŁU

*Miasto know-how

STARSZY SPECJALISTA
30.10.14 r.