

Podwładny na wyłączność – tylko wyjątkowo

PRACOWNICY | W umowach o pracę nie można zakazywać podjęcia dodatkowego zatrudnienia. Chyba że chodzi o pracę dla konkurencyjnej firmy

**KATARZYNA
WÓJCİK-ADAMSKA**

Najczęściej pracodawcy nie są zachwyceni, że pracownicy po godz. 16 idą do innej pracy. Ich wydajność bowiem spada. Jeszcze gorzej, jeśli pracownik ma wspomagać konkurencję.

Umowa o pracę tylko wyjątkowo może zakazywać podjęcia dodatkowego zatrudnienia. Jest to możliwe, gdyby działalność pracownika miała być konkurencyjna wobec pracodawcy. W innym przypadku zakaz jest nieskuteczny jako sprzeczny z zasadą wolności zatrudnienia (wyrok SN z 2 kwietnia 2008 r. II PK 268/07). Pracownik może go zignorować.

Dla konkurencji

Za działalność konkurencyjną uznaje się każdą działalność, która wchodzi w zakres działania pracodawcy i obiektywnie zagraża jego interesom. Nie ma jednak znaczenia, czy interesy te faktycznie zostały naruszone. Działalnością konkurencyjną jest aktywność skierowana do tego samego kręgu odbiorców.

Zakaz takiej działalności musi być zawarty w umowie. Nie musi być to umowa odrębna.

Nic nie stoi na przeszkodzie, żeby odpowiednie zapisy zostały wprowadzone do umowy o pracę.

- Pracownik nie otrzymuje żadnego dodatkowego wynagrodzenia z tytułu zawarcia umowy o zakazie konkurencji w trakcie stosunku pracy. Charakter odpłatny ma dopiero umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy - mówi adwokat Marek Stańko z Kancelarii Adwokatów i Radców Prawnych G. Morawska-Stanecka M. Stańko sp.p.

Kosztowna odmowa

Pracownik może odmówić zawarcia umowy o zakazie konkurencji.

- Musi liczyć się jednak z rozwiązaniem umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę - mówi Stańko.

Jeżeli pracownik odmówił zawarcia umowy o zakazie konkurencji, a następnie, mimo sprzeciwu pracodawcy, podjął dodatkowe zajęcie, może utracić posadę. Takie postępowanie uzasadnia nie tylko wypowiedzenie umowy o pracę, ale także jej rozwiązanie bez wypowiedzenia (wyrok SN z 3 marca 2005 IPK 263/04).

Także praca po godzinach w zupełnie innej branży może

OPINIA

**Agnieszka
Rabenda-Ozimek**
radca prawny



W kodeksie pracy nie ma przepisu zakazującego pracownikowi podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Pracownik może zatem podejmować dodatkową pracę bez zgody pracodawcy i bez obowiązku informowania o tym fakcie. Pewne wyjątki dotyczą określonych grup pracowników, takich jak pracownicy państwowych urzędów, czy też grup zawodowych (sędziowie, prokuratorzy). Należy także pamiętać o regulacji art. 100 kodeksu pracy. Zgodnie z treścią tego przepisu pracownik jest zobowiązany dbać o dobro zakładu pracy. Gdyby dodatkowe zatrudnienie miało spowodować naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pracodawca może się sprzeciwić jego podjęciu.

doprowadzić do utraty zatrudnienia u głównego chlebodawcy. Pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę, jeśli pracownik nienależycie wykonuje swoje obowiązki. Jeżeli jednak w pracowniku drzemia siły pozwalające mu godzić dotychczasowe zatrudnienie z dodatkowym, nic nie stoi na przeszkodzie, aby poświęcił się obu.

W praktyce najistotniejszą trudnością w podjęciu dodatkowego zatrudnienia jest pogodzenie czasu pracy na obu etatach. Rozwiązaniem jest zada-

niowy system czasu pracy. Umożliwi on podjęcie pracy na dwóch etatach, jeśli szef pozostawi pracownikowi dużo swobody w organizowaniu zajęć.

Osoba zatrudniona u kilku pracodawców podlega obowiązkowo wszystkim ubezpieczeniom społecznym (emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu) z tytułu wykonywania każdej z tych umów. ■



Więcej
o prawie pracy

rp.pl/df