

RZ/03/2021

22/ WIZJA / 03 / 2021

Warszawa, dnia 11.01.2021 r.

Pan Stanisław Tomasz Bortkiewicz – Dyrektor BSK
Pani Małgorzata Wcześniak – Dyrektor BZKL
Pełnomocnik Zarządu ds. współpracy
z organizacjami związkowymi działającymi w TVP S.A.
i Radą Pracowników TVP S.A.
Pan Bartłomiej Wnęk – p.o. Dyrektor CUP

Szanowni Państwo,

dziękujemy bardzo za wyjaśnienia zawarte w piśmie L.dz. THK-0750-95/2020/6257 z dnia 21.12.2020r., dotyczące „Regulaminu zakazu konkurencji w stosunku do TVP S.A. oraz...”, ale z niektórymi nie możemy się zgodzić. Z treści art.101¹ Kp wynika, że zakaz konkurencji to zawarte w odrębnej umowie zobowiązanie pracownika do niepodejmowania działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy oraz niepodejmowania pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie, na rzecz podmiotów prowadzących taką działalność.

Wobec powyższego, pracodawca może zakazać pracownikowi pracy po godzinach tylko w tych firmach lub instytucjach, które są dla niego rzeczywistą i bezpośrednią konkurencją. Konstruując umowę o zakazie konkurencji, pracodawca winien zdefiniować, jaką działalność uważa za konkurencyjną. Przede wszystkim wykluczyć należy możliwość posłużenia się ogólną formułą zakazującą pracownikowi działalności konkurencyjnej, ponieważ zupełny brak określenia zakresu zakazu konkurencji skutkować będzie nieważnością umowy o zakazie konkurencji, jako sprzecznej z kodeksem pracy i konstytucyjnymi zasadami swobody działalności gospodarczej oraz wyboru aktywności zawodowej.

Przytoczona, w ramach klauzuli konkurencyjnej, lista rodzajów działalności pracodawcy wg klasyfikacji Polskiej Klasyfikacji Działalności (Załącznik nr 2 do Regulaminu zakazu konkurencji w stosunku do TVP S.A. oraz...) jest dość szeroka i nie zawsze pokrywa się z działalnością rzeczywiście wykonywaną przez pracodawcę.

Niedopuszczalne są takie postanowienia umowy o zakazie konkurencji, które obejmowałyby działalność pracownika nie pokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy. W ocenie Sądu Najwyższego „zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy określonego w przepisach prawa lub w postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot prawa, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodejmowania działalności niepokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 maja 2002 roku, I PKN 221/01).

Podkreślenia wymaga, że dla uznania określonej działalności pracownika za działalność konkurencyjną, konieczne jest istnienie rzeczywistego zagrożenia interesów pracodawcy.

Z §7 ust.1 pkt 1) Statutu Spółki TVP S.A. z dnia 29.05.2017 r. wynika, że: „Przedmiotem działalności Spółki jest: działalność produkcyjna, usługowa i handlowa związana z twórczością audialną i audiowizualną: ...”. Tak więc, nie wszystkie kody wg klasyfikacji PKD wymienione w tym paragrafie Statutu, są związane z twórczością audialną i audiowizualną. Poza tym przytoczona lista kodów jest bardzo szeroka i nie zawsze pokrywa się z podstawowym profilem działalności pracodawcy.

W piśmie Pracodawcy, jako odpowiedź na nasze pismo z dnia 18.12.2020r., czytamy: „Telewizja Polska S.A., która prowadzi działalność jako podmiot gospodarczy jest zobowiązana zabezpieczyć swoje interesy przed ewentualnymi, niepożądanymi zachowaniami, tj. ujawnieniu informacji mających kluczowe dla TVP S.A. znaczenie oraz świadczeniu pracy w podmiotach prowadzących wyłącznie działalność konkurencyjną wobec TVP S.A., aktualnie zatrudnionych, jak i byłych pracowników, podpisując z nimi umowy o zakazie konkurencji.”.

Uważamy jednak, że przy zwiększającej się inflacji i braku możliwości otrzymania większego, satysfakcjonującego wynagrodzenia, pracownicy mają prawo do dodatkowej pracy, jeżeli nie jest to sprzeczne z zakazem konkurencji, podstawowym profilem działalności pracodawcy i nie jest rzeczywistym zagrożeniem interesów pracodawcy.

Reasumując, zakazem konkurencji jest zobowiązanie się pracownika w drodze umowy z pracodawcą, że nie podejmie prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nie podejmie zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub innego stosunku prawnego u podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec pracodawcy.

Ponadto biorąc pod uwagę fakt, że pracodawca nie zawsze przestrzega §3 ust.1 Regulaminu Pracy, co stawia pracowników w bardzo trudnej sytuacji, gdyż umowa obowiązuje tylko ich, a nie zawiera żadnych zobowiązań ze strony pracodawcy. W tej sytuacji uważamy, że należałoby rozważyć opracowanie kilku umów o zakazie konkurencji, których treść będzie dostosowana do charakteru pracy różnych grup zawodowych występujących w Spółce. Wątpliwości budzi również zapis o obowiązku informowania pracodawcy o podjętej przez pracownika dodatkowej pracy, nie objętej zakazem konkurencji i do czego ta wiedza jest potrzebna.

W dalszym ciągu czekamy na odpowiedź, dlaczego w ramach CUP, pracownikom twórczym obniżane są ustalone honoraria. W wielu przypadkach ich obniżka wyniosła nawet 50 %, o czym realizację powiadamiał organizator produkcji w CUP a nie producent. Czy to oznacza, że od listopada ubiegłego roku obowiązuje już nowy cennik prezentowany m.in. przedstawicielom związków zawodowych w dniu 30.09.2020r. ? Przypominamy, że miał to być na razie projekt, wg którego stawki dopiero będą zmieniane i wprowadzone od marca bieżącego roku. Tymczasem z informacji pracowników wynika, że godzinowy sposób rozliczania programów jest już wprowadzony. Pytamy zatem, na jakiej podstawie ? Dlaczego kolejne etapy pracy nad nowym sposobem rozliczeń nie zostały zaprezentowane związkowi zawodowemu przed ich wprowadzeniem ?

Wobec tak wielu wątpliwości, prosimy o pilne wyjaśnienia zagadnień dotyczących Regulaminu zakazu konkurencji, jak również odpowiedzi nt. dziwnej i niezrozumiałej sytuacji wynagradzania pracowników twórczych w CUP.

Nadal oczekujemy spotkania, podczas którego doprecyzowany zostanie nowy system prezentowany przez CUP.

Z poważaniem

Związek Zawodowy
Pracowników Twórczych i Technicznych TVP S.A.
WYŻJA
Barbara Markowska-Wójcik
Przewodnicząca Zarządu

PRZEWODNICZĄCY
RADY ZAKŁADOWEJ TVP S.A.
Miedzynakładowego Zaw.
Pracowników RTV

Andrzej Szenk