

Sukcesja umowy o zakazie konkurencji

Michał Prokop, [advokat Warszawa](#), Rödl & Partner

Jeśli umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest objęta treścią stosunku pracy, to nie znajdują do niej zastosowania przepisy normujące skutek przejścia zakładu pracy, nie obejmują bowiem praw i obowiązków wynikających ze stosunków innych, niż stosunek pracy. Art. 231 § 1 Kodeksu pracy nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawartej z poprzednim pracodawcą. Nie oznacza to jednak wyłączenia możliwości przejścia klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę na innej podstawie prawnej. Umowa taka podlega bowiem sukcesji uniwersalnej według przepisów Kodeksu spółek handlowych.

Tak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku II PK 298/16 z 24 października 2017 r.

Powódka była pracownikiem G. spółki z o.o. Zawarła z nią kontrakt o zakazie konkurencji, który obejmował czas zatrudnienia oraz okres po ustaniu zatrudnienia. Po rozwiązaniu umowy o pracę, powódka wezwała byłego pracodawcę do zapłaty odszkodowania, tymczasem spółka N. postanowiła przejąć w trybie uproszczonym majątek spółki G. Spółka przejmująca zmieniła nazwę na P. spółkę z o.o., stając się jej następcą prawnym.

Sąd rejonowy oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania. Powódka wniosła apelację, którą sąd II instancji również oddalił. Rozważał on, czy prawa i obowiązki stron z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy podlegały sukcesji. W ocenie sądu, k.p. wyraża zasadę automatycznego wstąpienia nowego podmiotu w miejsce dotychczasowego pracodawcy. Wywołuje to skutek w dacie przejścia zakładu pracy na nowy podmiot. Automatyzm ten nie obejmuje jednak sytuacji dotyczących umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. 231 § 1 k.p. dotyczy przejścia praw i obowiązków pracowniczych według solidarnej odpowiedzialności. W ocenie sądu, analiza charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia dowodzi, że jest to jednak kontrakt z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego. W konsekwencji, tego typu kontrakt pozostaje umową prawa cywilnego i to przepisy Kodeksu cywilnego, nie zaś art 231 k.p., powinny znaleźć tu zastosowanie.

Powódka wystąpiła ze skargą kasacyjną. Sąd Najwyższy nie zgodził się z rozwiązaniem, według którego kontrakt o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie podlega sukcesji uniwersalnej według przepisów k.s.h. Przyjmuje się, że 231 § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawartej z poprzednim pracodawcą. Nowy pracodawca może jednak stać się stroną klauzuli, jeśli o przejściu zakładu pracy zdecydowały inne przepisy przewidujące sukcesję praw i obowiązków. Łączenie się spółek następuje na zasadzie sukcesji uniwersalnej, która skutkuje nabyciem, związanych z prawami podmiotowymi, obowiązków. Nowy pracodawca może stać się stroną tej klauzuli konkurencyjnej na podstawie przepisów k.s.h.

O zasadności skargi kasacyjnej zdecydował jednak szczegół pominięty przez sądy. Roszczenie obejmowało bowiem dwa okresy. Do czasu przejścia spółki przysługujące powódce odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji stało się już wymagalne od dotychczasowego pracodawcy. Pozostała część obejmowała okres po dokonanej fuzji. Brak tego rozróżnienia skutkowało naruszeniem prawa materialnego, ważne jest bowiem określenie specyfiki charakteru klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z pozycji pracodawcy, którego w sądowych rozważaniach zabrakło.

KOMENTARZ EKSPERTA

Michał Prokop *advokat, senior associate w warszawskim biurze Rödl & Partner*

Omówiony wyrok SN stanowi kontynuację utrwalonej linii orzeczniczej wykluczającej możliwość przejścia na nowego pracodawcę umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w ramach 231 § 1. Stanowisko to znalazło swoje podstawy przede wszystkim w uchwale SN z 6 maja 2015 r. (III PZP 2/15), uznającej umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy za kontrakt odrębny i nie uzupełniający treści umowy o pracę. Z samej istoty zakazu konkurencji wynika, że jest to odrębny stosunek prawny. Tym samym, nie jest możliwe zaakceptowanie poglądu, że

znajduje do niej zastosowanie 231 § 1. Skutek przewidziany przez 231 § 1 k.p. nie obejmuje bowiem praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy relacji prawnych, choćby były z nim związane. W komentowanym orzeczeniu SN utrwała również inny, prezentowany dotychczas pogląd.

Zgodnie nim, wyłączenie możliwości przejścia zobowiązań z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na nowego pracodawcę na podstawie 231 § k.p. nie oznacza wyłączenia możliwości przejścia klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę na innej podstawie prawnej. Nowy pracodawca może stać się stroną umowy o zakazie konkurencji wskutek okoliczności, w których podstawą prawną przejścia zakładu pracy były inne przepisy przewidujące sukcesję praw i obowiązków. Należy zaliczyć do nich w szczególności art. 551 i następne Kodeksu cywilnego (dotyczące czynności prawnej obejmującej przedsiębiorstwo), art. 494 k.s.h. (odnoszący się do sukcesji praw i obowiązków przy procesie połączenia spółek kapitałowych) a także art. 531 k.s.h. (regulujący sukcesję praw i obowiązków przy procesie podziału spółek kapitałowych). W wyrokowanej sprawie doszło do fuzji spółek. Z racji sukcesji uniwersalnej, skutkującej nabyciem nie tylko praw podmiotowych objętych zakresem sukcesji, ale także związanych z tymi prawami obowiązków, nowy pracodawca wszedł w całą sytuację prawną swojego poprzednika i stał się stroną klauzuli konkurencyjnej. W komentowanym orzeczeniu SN podkreślił również krótko trzeci utrwalony pogląd, zgodnie z którym przyjmuje się, że ustanie zakazu konkurencji wskutek ustąpienia przyczyn uzasadniających ten zakaz prowadzi do zwolnienia pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Oznacza to, że dotyczy wyłącznie zobowiązania, które wziął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do zapłaty umówionego odszkodowania.

Źródło: <https://www.rp.pl/Firma/307129997-Sukcesja-umowy-ozakazie-konkurencji.html>