

Nowy pracodawca nie będzie stroną umowy o zakazie konkurencji

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji art. 23(1) kodeksu pracy, i w związku z tym po przejściu stosunku pracy nie wiąże nowego pracodawcy.

Tak wynika z uchwały Sądu Najwyższego z 6 maja 2015 r., III PZP 2/15.

J.T. został zatrudniony u G.M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą P. na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. kluczowych klientów. Strony zawarły także umowę o zakazie konkurencji, w której J.T. zobowiązał się w okresie zatrudnienia i sześć miesięcy od ustania stosunku pracy do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy (G.M.) oraz firmy D. sp. z o.o., na rzecz której usługi świadczy pracodawca, co miało obejmować przede wszystkim prowadzenie konkurencyjnej działalności gospodarczej lub zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub innych stosunków prawnych w podmiotach konkurencyjnych wobec G.M. lub D. sp. z o.o.

W związku z przejściem części przedsiębiorstwa G.M. przez D. sp. z o.o. spółka jawna również stosunek pracy J.T. przeszedł na podstawie art. 231 Kodeksu pracy (k.p.) na D. sp. z o.o. spółka jawna. Zatrudnienie J.T. trwało do 31 grudnia 2012 r. Następnie J.T. wystąpił przeciwko D. sp. z o.o. spółka jawna o zapłatę odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo. Zdaniem sądu, skoro D. sp. z o.o. spółka jawna (dalej: pozwana) ani jej poprzednik prawny (D. sp. z o.o.) nie były stronami umowy o zakazie konkurencji zawartej przez J.T. (dalej: powoda), to w wyniku zawarcia tej umowy żadne zobowiązanie powoda wobec pozwanego czy jego poprzednika nie powstało. Sąd jednocześnie podkreślił, że z samej istoty zakazu konkurencji wynika, że jest to zupełnie odrębny od stosunku pracy stosunek prawny, choć związany z zatrudnieniem w ramach umowy o pracę. Z art. 231 k.p. wynika, że nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, ale wyłącznie stosunkach pracy, a nie wszelkich innych związanych ze stosunkiem pracy, jednak odrębnych stosunkach prawnych. Umowa o zakazie konkurencji jest zupełnie odrębnym zobowiązaniem stron od zobowiązania wynikającego z umowy o pracę i nie wchodzi w zakres pojęcia „stosunku pracy” w rozumieniu art. 231 k.p. Tym samym nie można wywodzić, aby na podstawie art. 231 k.p. podmiot przejmujący zakład pracy miał się stać z mocy prawa stroną umowy o zakazie konkurencji, której z pracownikiem nie zawierał.

Rozpoznając apelację powoda Sąd Okręgowy powziął poważne wątpliwości, czy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która została zawarta z poprzednim pracodawcą, i przedstawił to zagadnienie prawne do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu.

Sąd Najwyższy uznał, że art. 23 § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartej z poprzednim pracodawcą.

Komentarz eksperta

Michał Prokop, [adwokat Warszawa](#), manager w Rödl & Partner

Zgodnie z art. 14 u.p.z.p. w celu ustalenia przeznaczenia terenów, w tym dla inwestycji celu publicznego, oraz określenia sposobów ich zagospodarowania i zabudowy rada gminy podejmuje uchwałę o przystąpieniu do sporządzenia miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego. Integralną częścią uchwały jest załącznik graficzny przedstawiający granice obszaru objętego projektem planu. Uchwałę tę rada gminy podejmuje z własnej inicjatywy lub na wniosek wójta, burmistrza albo prezydenta miasta.

W orzecznictwie sądów administracyjnych jednolicie przyjmuje się, że uchwała o przystąpieniu do sporządzenia miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego jest jedynie uchwałą intencyjną wyrażającą w sposób procesowo uregulowany stanowczy zamiar gminy ustalenia zasad zagospodarowania przestrzennego na danym terenie w formie aktu prawa miejscowego, jakim jest miejscowy plan zagospodarowania przestrzennego, wszczynającą w tym zakresie stosowne postępowanie. Wprawdzie uchwała ta jest podejmowana w celu ustalenia przeznaczenia terenów oraz

określenia sposobów ich zagospodarowania i zabudowy, jednak dokonanie wiążących ustaleń w tym zakresie następuje dopiero w uchwale o planie miejscowym. Nie przesądza ona zatem przeznaczenia jakiejkolwiek nieruchomości położonej w objętym nią obszarze ani nie określa w jakikolwiek sposób kwestii możliwości zagospodarowania nieruchomości. Wyznacza jedynie obszar, który zostanie objęty planem miejscowym (wyrok NSA z 24 stycznia 2013 r., II OSK 2442/12). Dlatego też przyjmuje się, że brak interesu prawnego w skarżeniu uchwały o przystąpieniu do sporządzenia miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego (wyrok NSA z 14 listopada 2013 r., II OSK 81/13; postanowienie NSA z 15 kwietnia 2011 r., II OSK 660/11; postanowienie WSA w Warszawie z 23 października 2013 r., IV SA/Wa 1748/13). Zgodnie natomiast z art. 101 ust. 1 u.s.g. każdy, czyj interes prawny lub uprawnienie zostały naruszone uchwałą lub zarządzeniem podjętymi przez organ gminy w sprawie z zakresu administracji publicznej, może – po bezskutecznym wezwaniu do usunięcia naruszenia – zaskarżyć uchwałę lub zarządzenie do sądu administracyjnego. Istotą interesu prawnego jest to, że stronie skarżącej powinno przysługiwać konkretne prawo podmiotowe o charakterze prywatnoprawnym bądź publicznoprawnym, wynikające z przepisów prawa materialnego, które najpóźniej w dniu wniesienia skargi zostało naruszone zaskarżonym aktem. Skarżący, wnosząc skargę, musi wykazać, że zaskarżona uchwała negatywnie wpływa na jego sytuację prawną, np. pozbawia go pewnych uprawnień czy też uniemożliwia ich realizację. Interes prawny powinien być indywidualny, własny i skonkretyzowany, wynikający z określonego przepisu prawa materialnego oraz odnosić się wprost do podmiotu kwestionującego zaskarżony akt.

Komentowane postanowienie wpisuje się w ukształtowaną linię orzeczniczą dotyczącą charakteru uchwały o przystąpieniu do sporządzenia miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego. Należy podkreślić, że właściciel nieruchomości położonej na terenie, do którego odnosi się taka uchwała, nie zostaje pozbawiony swoich praw wskutek niepowodzenia w jej zaskarżeniu, albowiem sposób wykonywania prawa własności nieruchomości będzie kształtował ostatecznie przyjęty miejscowy plan zagospodarowania przestrzennego. Właściciel mający nieruchomość na obszarze objętym planem, którego ustalenia dokonają zmiany w jej przeznaczeniu, będzie mógł zaskarżyć uchwałę w sprawie miejscowego planu zagospodarowania przestrzennego, wskazując na naruszenie jego interesu prawnego.

Zgodnie z przepisami ustawy o nabywaniu nieruchomości przez cudzoziemców nabycie prawa własności lub prawa użytkowania wieczystego nieruchomości przez cudzoziemca wymaga uprzednio uzyskania zezwolenia wydanego w drodze decyzji administracyjnej przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych. Przepis art. 6 ust. 1 u.n.n.c. stanowi, iż nabycie nieruchomości lub prawa użytkowania wieczystego przez cudzoziemca wbrew przepisom ustawy, a więc bez uzyskania zezwolenia, jest nieważne.

W orzecznictwie sądowym można było dotychczas spotkać pogląd, iż sankcja nieważności, o której mowa w przepisie art. 6 ust. 1 u.n.n.c., dotyczy nie tylko nabycia nieruchomości, lecz także samej czynności prawnej, która doprowadziła do takiego nabycia (np. umowy sprzedaży – uchwała SN z 25 czerwca 2008 r., III CZP 53/08 oraz postanowienia SN z 20 kwietnia 2012 r., III CSK 247/11).

W komentowanej uchwale Sąd Najwyższy zaprezentował pogląd zupełnie odmienny i stwierdził, że w przedmiotowej sprawie nieważne jest wyłącznie nabycie prawa użytkowania wieczystego nieruchomości przez spółkę przejmowaną, która była cudzoziemcem i nie uzyskała zezwolenia ministra spraw wewnętrznych i administracji, natomiast ważna jest uchwała o połączeniu spółek, która doprowadziła do nabycia tego prawa użytkowania. Rozszerzanie zakresu nieważności także na czynności prawne (lub zdarzenia prawne), które były podstawą nabycia nieruchomości, wydaje się być zbyt rygorystycznym podejściem, a nawet jak zauważył Sąd Najwyższy, mogłoby godzić w bezpieczeństwo obrotu prawnego. Trzeba mieć bowiem na uwadze, co podkreślił Sąd Najwyższy, iż czynności prawne lub zdarzenia prawne, które doprowadziły do nabycia własności lub użytkowania wieczystego nieruchomości, mogą ponadto wywoływać także inne skutki prawne. Tak jest właśnie w przypadku łączenia spółek (czy dziedziczenia ustawowego), gdzie dochodzi do sukcesji uniwersalnej i podmiot nabywa nie jedno prawo w postaci prawa własności lub użytkowania wieczystego, tylko ogół praw spółki przejmowanej (albo spadkobiercy). W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy wyjaśnił, iż nabycie nieruchomości przez cudzoziemców następuje w dwóch etapach. Pierwszy to zaistnienie podstawy nabycia, którą może być czynność prawna lub zdarzenie prawne, drugi to wydanie cudzoziemcowi zezwolenia na nabycie. Sankcja nieważności z art. 6 u.n.n.c. dotyczy wyłącznie drugiego etapu, co w konsekwencji oznacza, iż jeśli cudzoziemiec nie miał zezwolenia, to do nabycia prawa własności lub prawa użytkowania nieruchomości nie dochodzi, natomiast w żaden sposób nie podważa to innych skutków, jakie miała wywołać czynność prawna lub zdarzenie prawne, które było podstawą nabycia nieruchomości.

Komentowana uchwała ma duże znaczenie dla praktyki, gdyż pokazuje, że przy złożonych i skomplikowanych procesach transgranicznego łączenia spółek, w których jednym ze składników majątkowych jest prawo własności lub użytkowania wieczystego nieruchomości, należy dodatkowo badać kwestię konieczności uzyskania właściwego zezwolenia na nabycie nieruchomości. W przeciwnym razie istnieje ryzyko, że nabycie nieruchomości może zostać uznane za nieważne, a dana nieruchomość nie wejdzie w skład majątku spółki przejmującej.

Zgodnie z art. 231 § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (z zastrzeżeniem przepisów § 5). Z tego przepisu, podobnie jak z art. 3 dyrektywy 2001/23 z 12 marca 2001 r., wynika zasada automatycznego wstąpienia nowego pracodawcy w prawa i

obowiązki poprzedniego pracodawcy, które wynikają z istniejącego stosunku pracy. Kluczowe jest więc rozstrzygnięcie, czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi składnik treści stosunku pracy.

Problem charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy był wielokrotnie poruszany w literaturze prawa pracy i w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W literaturze przeważa stanowisko, zgodnie z którym umowa taka nie należy do treści stosunku pracy i w związku z tym art. 231 k.p. nie ma do niej zastosowania. W licznych orzeczeniach SN przyjmowano natomiast, że jest to umowa z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego, oraz dopuszczano możliwość stosowania przepisów kodeksu cywilnego (np. wyroki SN z 2 września 2009 r., II PK 206/08; z 18 stycznia 2013 r., II PK 153/12). Sąd Najwyższy także wielokrotnie stwierdzał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy (wyroki SN z 23 maja 2013 r., II PK 266/12, oraz z 23 maja 2014 r., II PK 273/13).

Kwestia zastosowania art. 231 k.p. do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego była jednak rozstrzygana niejednolicie. W wyrokach z 11 stycznia 2005 r., I PK 96/04, i z 4 lutego 2008 r., I PK 193/07, Sąd Najwyższy stwierdził, że skutki przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 231 k.p. obejmują również prawa i obowiązki z umowy o zakazie konkurencji. Natomiast w wyroku z 11 lutego 2015 r., I PK 123/14, Sąd Najwyższy przyjął, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji art. 231 k.p. i w związku z tym wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę. Za tą koncepcją opowiedział się również SN, podejmując komentowana uchwałę.

Sąd Najwyższy stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie uzupełnia treści umowy o pracę. W związku z tym nie jest możliwe przyjęcie, że do tej umowy znajduje zastosowanie art. 231 k.p. Skutek przejścia zakładu pracy nie obejmuje bowiem praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane.

Reasumując, można stwierdzić, że aktualne orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz zdecydowanie przeważająca część poglądów doktryny prawa pracy skłaniają się ku stanowisku, iż wyrażona w art. 231 k.p. zasada automatycznego wstąpienia nowego pracodawcy w prawa i obowiązki poprzedniego pracodawcy wynikające z istniejącego stosunku pracy nie obejmuje umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Wobec tego nowy pracodawca, wyrażając chęć utrzymania zakazu konkurencji, powinien zaoferować przejmowanemu pracownikowi nową umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a w przypadku niezawarcia takiej umowy przejęty pracownik nie będzie mógł domagać się od nowego pracodawcy zapłaty odszkodowania określonego w uprzedniej umowie.

Źródło: <http://www.rp.pl/Kadry/303189965-Nowy-pracodawca-nie-bedzie-strona-umowy-o-zakazie-konkurencji.html>