

SN: zakaz konkurencji nie przechodzi na nowego pracodawcę. A czy obowiązuje...

PROBLEM: W ubiegłym tygodniu Sąd Najwyższy rozstrzygnął, że zakaz konkurencji obowiązujący po ustaniu stosunku pracy nie przechodzi na nowego pracodawcę, który przejął zakład w trybie art. 23¹ ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.). Mowa o uchwale z 6 maja 2015 r., sygn. akt III PZP 2/15 (www.sn.gov.pl), która potwierdziła stanowisko z wyroku SN z 11 lutego 2015 r., sygn. akt I PK 123/14 (www.sn.gov.pl). W praktyce oznacza to tyle, że przejęty pracownik nie może dochodzić odszkodowania od swojego nowego pracodawcy.

Choć do żadnego z tych rozstrzygnięć nie ma jeszcze pisemnego uzasadnienia, to już wśród ekspertów budzą one poważne wątpliwości. Główne zarzuty dotyczą przede wszystkim tego, że nie wiadzie czemu SN wykluczył zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy z zobowiązań z zakresu prawa pracy, a uznał go za umowę stricte cywilną. Eksperci przyznają, że na to pytanie trudno znaleźć odpowiedź.

Jest jeszcze inny problem – co się dzieje z samym zakazem konkurencji po przejściu zakładu pracy, tzn. czy nadal obowiązuje, a jeśli tak, to kogo i w jakim zakresie? A może wygasa? Pisaliśmy o tym w DGP, nr 30/2015, tuż po lutowym wyroku SN, który zupełnie się do tej kwestii nie odniósł (dodajmy, że uchwała z maja także). Ekspert na naszych łamach wskazał więc dwa, jego zdaniem, możliwe rozwiązania, przy czym podkreślił, że żadne nie wynika z przepisów. Pierwsze z nich to uznanie, że wraz z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę dochodzi do wygaśnięcia zakazu konkurencji, a drugie – zakaz nadal wiąże pracownika i poprzedniego pracodawcę, ale z wyłączeniem pracodawcy przejmującego. Z kolei jeżeli pracodawca przejmujący chciałby, aby przejęty pracownik był związany zakazem konkurencji również wobec niego, powinien zawrzeć z nim nową umowę o zakazie konkurencji. Zapytaliśmy innych ekspertów, czy zgadzają się z tym, a może są też inne rozwiązania. I jak się okazuje, zdania są rozbieżne.

KD ©

OPINIE EKSPERTÓW



AGATA MIERZWA

adwokat, Praktyka Prawa Pracy, Domański Zakrzewski Palinka sp. k.

Uchwała SN z 6 maja 2015 r. odpowiada na pytanie, czy w razie przejścia zakładu pracy (lub jego części) na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa, czyli na podstawie art. 23¹ k.p., stroną w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, która została zawarta z poprzednim pracodawcą. Na tak zadane pytanie SN udzielił odpowiedzi przeczącej. Warto jednak podkreślić, że uchwała ta nie oznacza, iż pracodawca przejmujący nigdy nie będzie związany umową o zakazie konkurencji, zawartą przez swojego poprzednika. Będą o tym bowiem decydowały okoliczności stanu faktycznego. W przypadku gdy podstawą przejścia zakładu pracy będą zdarzenia kwalifikowane jako sukcesja generalna (np. połączenie spółek przez przejęcie, przekształcenia rządzone przepisami kodeksu spółek handlowych),

pracodawca stanie się stroną umowy o zakazie konkurencji zawartej przez poprzednika, bez konieczności podejmowania dodatkowych czynności.

Co do tego, co stanie się z umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w pozostałych sytuacjach, wydaje się, że nie można wykluczyć interpretacji, iż umowa ta nadal wiąże. Stąd też zanim SN zajmie stanowisko w tym zakresie, z punktu widzenia pracodawcy bezpieczniej jest przewidzieć w umowie o zakazie konkurencji klauzulę umożliwiającą wypowiedzenie zakazu w razie przejścia zakładu pracy lub odstępianie od tej umowy. W moim przekonaniu nie ma natomiast podstaw do obawy o konieczność wyłączenia z zakresu zakazu konkurencji pracodawcy przejmującego. Obowiązki wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy aktualizują się w momencie definitywnego ustania zatrudnienia (uchwała SN z 7 marca 2006 r., sygn. akt I PZP 5/05, OSNP 2006/17-18/259). Takim momentem nie jest przejście zakładu pracy, bowiem stosunek pracy trwa w niezmienionej postaci. W praktyce nie będzie zatem sytuacji konfliktu między dotychczasowym pracodawcą a pracodawcą przejmującym.