

Przejęcie bez umów lojalnościowych

ZOBOWIĄZANIA

Umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawarte z poprzednim pracodawcą, nie obowiązują nowego pracodawcy, który przejął zakład pracy lub jego część.

Takie stanowisko zajął **Sąd Najwyższy** w uchwale z 6 maja 2015 r. (III PZP 2/15).

Stan faktyczny

Pracownik był zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego. Obowiązywał go zakaz konkurencji w czasie trwania zatrudnienia oraz przez sześć miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy. W okresie zatrudnienia pracownika nastąpiło przejście zakładu, w którym był zatrudniony, na nowego pracodawcę. Po rozwiązaniu stosunku pracy podwładny wystąpił przeciwko nowemu pracodawcy z powództwem o zapłatę odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy oddalił powództwo. Uznał, że nowy pracodawca nie jest stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartej z pracownikiem. Sąd okręgowy powziął wątpliwości w tym zakresie i zwrócił się do Sądu Najwyższego o rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego, czy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części pracodawca przejmujący staje się z mocy prawa stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy?

SN stwierdził, że umowa o zakazie konkurencji, mimo związku ze stosunkiem pracy, nie jest elementem tego stosunku. W konsekwencji nie obowiązuje nowego pracodawcy, który przejął zakład pracy lub jego część. ©©

• ZDANIEM EKSPERTA



Robert Stępień

prawnik w **kancelarii Raczkowski Paruch**

W komentowanej uchwale SN potwierdził stanowisko wyrażone w niedawnym **wyroku z 11 lutego 2015 r. (I PK 123/14)**. Oznacza to zmianę w stosunku do wcześniejszej linii orzeczniczej, wyrażonej w **wyroku z 11 stycznia 2005 r. (I PK 96/04)** oraz z **4 lutego 2008 r. (I PK 193/07)**.

Dotychczas SN stał na stanowisku, że pracodawca przejmujący zakład pracy lub jego część staje się z mocy prawa stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Pogląd taki opierał się na założeniu, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia ma charakter mieszany, tj. związany funkcjonalnie ze stosunkiem pracy, a jednocześnie właściwy do pewnego stopnia umowie regulowanej przepisami kodeksu cywilnego. Ponieważ uważano, że szczególnie istotny jest jej „pracowniczy” element, to przyjmowało się, że wraz z przejściem zakładu pracy dochodzi również do przejścia takiej umowy. Teraz SN przyjął odmienne stanowisko. Uznał, że przejście zakładu i podwładnego na innego pracodawcę obejmuje tylko zobowiązania wynikające ze stosunku pracy. Umowa o zakazie konkurencji jest natomiast odrębna od umowy o pracę, nawet jeżeli wolą stron znalazła się w jednym dokumencie z umową o pracę. W konsekwencji nie wiąże pracodawcy przejmującego.

Takie stanowisko budzi pewne wątpliwości. Biorąc pod uwagę, że w przypadku przejścia zakładu pracy zachowywana jest jego tożsamość, uzasadnione wydaje się dalsze trwanie zakazu konkurencji. Tymczasem, przyjmując stanowisko zaprezentowane przez SN, umowy o zakazie przestają obowiązywać po przejściu zakładu pracy. Prowadzi to do tego, że pracownicy zostają nagle zwolnieni z zakazu i mogą odejść do konkurencji. Biorąc jednak pod uwagę, że taki pogląd został wyrażony w kolejnym już orzeczeniu SN i potwierdzony przez poszerzony skład, należy przyjmować – niezależnie od istniejących wątpliwości – że jest to pogląd obowiązujący. Jeżeli zatem pracodawca przejmujący chciałby, aby przejęty pracownik był związany zakazem konkurencji również wobec niego, powinien zawrzeć z nim nową umowę o zakazie konkurencji lub przynajmniej potwierdzić z nim dalsze trwanie zakazu wynikającego z umowy wiążącej go z poprzednim pracodawcą. ©©