

Przejęcie pracowników, ale już bez zakazów konkurencji

Sąd Najwyższy potwierdzi, czy w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę tego ostatniego obowiązują dotychczasowe klauzule lojalnościowe

Lukasz Guza
lukasz.guza@infor.pl

Takie zagadnienie prawne wpłynęło do Sądu Najwyższego w lutym 2015 r. W najbliższym czasie powinna zapaść uchwała, która odpowie na pytanie: czy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa (art. 23¹ k.p.) stroną w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² par. 1 k.p.), która została zawarta z poprzednią firmą.

– Kwestia ta wzbudza kontrowersje. Nie ma wątpliwości, że takie zobowiązanie przechodzi na nowe przedsiębiorstwo w razie fuzji, czyli w kontekście przepisów 55 – 55⁴ k.c. Z kolei wydaje się, że nie dochodzi do tego w razie przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p. – mówi prof. Arkadiusz Sobczyk, radca prawny i partner w kancelarii Sobczyk i Współpracownicy.

Podkreśla, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy wynika z umowy o charakterze cywilnoprawnym, odrębnej od stosunku pracy. Taką interpretację w ostatnim czasie przyjmował już sam Sąd Najwyższy. W wyroku z 11 lutego 2015 r. (sygn. akt I PK 123/14) uznał, że przedsiębiorca, który przejmuje zakład pracy, nie jest związany zawartymi wcześniej umowami o zakazie konkurencji po ustaniu sto-

sunku pracy (sprawa dotyczyła asystentki zarządu firmy, która miała nie podejmować konkurencyjnej działalności przez rok od zakończenia zatrudnienia). Sądy I i II instancji uznały w tym przypadku, że klauzula lojalnościowa mieści się w ramach stosunku pracy. SN się z tym nie zgodził i podkreślił, że co do zasady ma ona odrębny charakter.

– W tej kwestii nie ma idealnego rozstrzygnięcia. Jeśli przyjmemy, że umowy o zakazie wiążą nowego pracodawcę, to pojawia się pytanie, co ma zrobić przejmująca firma, która nie chce być nimi związana w przypadku, gdy same umowy nie przewidują możliwości odstąpienia od nich lub ich wypowiedzenia. Z kolei jeśli uznamy odwrotnie, to zatrudnieni nagle zostaną zwolnieni z zakazu i będą mogli szybko odejść do konkurencji – wskazuje **Sławomir Paruch**, radca prawny i partner w **kancelarii Raczkowski Paruch**.

Jego zdaniem wszystko (w tym przede wszystkim wspomniany wyrok SN) wskazuje, że klauzule lojalnościowe nie wiążą nowego pracodawcy. Choć – jak podkreśla – sam jest zwolennikiem interpretacji, zgodnie z którą przechodzą one na przejmującą firmę.

– W razie przejścia z art. 23¹ zachowana jest przecież tożsamość przekazywanego zakładu, więc i stosowanie zakazu

Zakaz po zakończeniu zatrudnienia

ZASADY STOSOWANIA ZAKAZU KONKURENCJI PO USTANIU STOSUNKU PRACY

- ➔ Umowę o zakazie pracy można zawrzeć z pracownikiem mającym dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę
- ➔ W kontrakcie takim określa się okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy
- ➔ Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania
- ➔ Rekompensata wypłacana przez firmę nie może być niższa niż 25 proc. wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający obowiązywaniu zakazu konkurencji (patrz przykład)
- ➔ Odszkodowanie może być wypłacone w miesięcznych ratach
- ➔ W razie sporu między zatrudnionym a pracodawcą o rekompensacie orzeka sąd pracy

Przykład

WYSOKOŚĆ ODSZKODOWANIA

Jeśli zakaz konkurencji ma trwać rok po zakończeniu zatrudnienia, a w ciągu ostatnich 12 miesięcy pracy podwładny zarobił 50 tys. zł, to odszkodowanie wypłacone mu z tytułu zakazu nie może być niższe niż 12,5 tys. zł

konkurencji nadal wydaje się zasadne – tłumaczy.

Te wątpliwości rozstrzygnie Sąd Najwyższy. Jeśli w odpowiedzi na zagadnienie prawne potwierdzi wykładnię dokonaną wcześniej w wyroku z 11 lutego 2015 r., ugruntuje się w omawianej kwestii linia orzecznicza. A więc przesądzone będzie, że klauzule lojalnościowe nie wiążą przejmujących pracodawców.

– W praktyce najprostszym rozwiązaniem byłoby wyraźne

wskazanie w kodeksie pracy, że od umowy o zakazie konkurencji można odstąpić – uważa Sławomir Paruch.

Wtedy to sam nowy pracodawca mógłby zdecydować o tym, czy chce stosować klauzule, czy też nie.

PISALIŚMY O TYM

Nowy pracodawca nie zapłaci odszkodowania za klauzulę – DGP nr 29/2015

www.praca.gazetaprawna.pl