

# Zakaz konkurencji nie przechodzi z pracownikiem

## WOKANDA

**Nowy pracodawca, który przejmuje zakład pracy wraz z zatrudnionymi w nim pracownikami, nie jest związany umowami o zakazie konkurencji zawartymi z tymi osobami przez poprzedniego pracodawcę. Jest tak nawet wtedy, gdy klauzula o zakazie konkurencji była wpisana do umowy o pracę.**

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lutego 2015 r. (I PK 123/14).

## Stan faktyczny

Pracownica była zatrudniona na stanowisku asystentki zarządu. Obowiązywał ją zakaz konkurencji, zgodnie z którym zobowiązała się nie podejmować działalności konkurencyjnej przez rok od ustania zatrudnienia. Doszło do przejścia zakładu pracy, w którym zatrudniona była pracownica, na nowego pracodawcę. Po rozwiązaniu umowy o pracę kobieta wystąpiła do pracodawcy przejmującego o zapłatę odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Pracodawca odmówił zapłaty. Sprawa trafiła do sądu.

## Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy uznał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia trwała nadal, mimo przejścia zakładu pracy, i zasądził na rzecz kobiety odszkodowanie. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Sprawa trafiła do Sądu Najwyższego.

SN nie zgodził się ze stanowiskiem sądów obu instancji. Uznał, że pracodawca przejmujący, po przejściu zakładu pracy nie jest związany umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. ©©

## +ZDANIEM EKSPERTA



### Sławomir Paruch

radca prawny, partner w **kancelarii Raczkowski Paruch**

W kwestii obowiązywania umów o zakazie konkurencji po przejściu zakładu pracy nie ma idealnego rozstrzygnięcia. Gdyby przyjąć, że takie umowy obowiązują i wiążą pracodawcę przejmującego, to pojawia się pytanie, co może on zrobić, jeśli nie chce być związany takim kontraktem, a nie przewiduje on możliwości odstąpienia od niego czy wcześniejszego wypowiedzenia. Jednocześnie przyjęcie odmiennego stanowiska i uznanie, że umowy o zakazie przestają obowiązywać po przejściu zakładu, prowadzi do tego, że pracownicy zostają nagle zwolnieni z zakazu i mogą odejść do konkurencji.

Do tej pory uważano, 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 istotny jest jej „pracowniczy” element, to przyjmowało się, że wraz z przejściem zakładu pracy dochodzi również do przejścia takiej umowy. Jednak w komentowanym orzeczeniu SN przyjął odmiennie stanowisko. Uznał, że przejście zakładu pracy i pracownika na innego pracodawcę obejmuje tylko zobowiązania wynikające ze stosunku pracy. Umowa o zakazie konkurencji jest odrębna od umowy o pracę i nie ma znaczenia, że wolą stron znalazła się w jednym dokumencie z umową o pracę. Takie zapastrywanie budzi jednak pewne wątpliwości – ponieważ w przypadku przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę zachowywana jest tożsamość przekazywanej firmy, uzasadnione wydaje się dalsze trwanie zakazu konkurencji. Zagadnienie związania pracodawcy przejmującego umową o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia zostało ponownie poddane pod rozstrzygnięcie SN – tym razem w rozszerzonym składzie. W najbliższym czasie zostanie wydana w tej sprawie uchwała, która być może rozstrzygnie powyższe wątpliwości. Natomiast do czasu wydania rozstrzygnięcia w tej sprawie, jeżeli 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. ©©