

Przejęcie zakładu pracy na innego pracodawcę a klauzula konkurencyjna

Zgodnie z art. 23(1) § 1 kodeksu pracy, w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Czy reguła ta dotyczy także umów o zakazie konkurencji podpisanych przez poprzedniego pracodawcę? Aktualne stanowisko Sądu Najwyższego dotyczącego tego problemu w zakresie umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wyrażają wyrok z 11 lutego 2015 r. (I PK 123/14) oraz uchwała z 6 maja 2015 r. (III PZP 2/15), w których to orzeczeniach Sąd Najwyższy uznał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie podlega regulacji z art. 23(1) kodeksu pracy.

W wyroku z 11 lutego 2015 r. (I PK 123/14) Sąd Najwyższy uznał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji z art. 23(1) kodeksu pracy, w związku z czym wynikające z niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę na podstawie tego przepisu. Wyrażając taki pogląd Sąd Najwyższy wskazał wprawdzie, iż we wcześniejszych wyrokach Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2005 r. (I PK 96/04) oraz z 4 lutego 2008 r. (I PK 193/07), Sąd Najwyższy zajął odmienne stanowisko, iż przejście zakładu pracy w rozumieniu 23(1) kodeksu pracy ze skutkami przewidzianymi w tym przepisie, obejmuje również prawa i obowiązki z umowy o zakazie konkurencji, jednakże stwierdzeniu temu nie towarzyszyła jakakolwiek argumentacja, która potwierdzałaby jego trafność, dlatego też Sąd Najwyższy w wyroku z 11 lutego 2015 r. (I PK 123/14), nie podzielił tego wcześniejszego stanowiska uznając je za nieprzekonujące. Stanowisko wyrażone w wyroku z 11 lutego 2015 r. (I PK 123/14) zostało następnie w całości zaakceptowane w uchwale Sądu Najwyższego z 6 maja 2015 r. (III PZP 2/15), w której Sąd Najwyższy podkreślił w szczególności, iż w jego ocenie umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie uzupełnia treści umowy o pracę, a tym samym nie można przyjąć, że do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy znajduje zastosowanie art. 23(1) kodeksu pracy, bowiem skutek przejścia z art. 23(1) kodeksu pracy nie obejmuje praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane.

W obu ww. orzeczeniach z 2015 roku Sąd Najwyższy odniósł się wprost jedynie do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (odmawiając zastosowania do nich art. 23(1) kodeksu pracy), nie zajął natomiast jednoznacznego stanowiska w zakresie umów o zakazie konkurencji w czasie stosunku pracy. W orzeczeniach tych Sąd Najwyższy nie wyjaśnił także innego bardzo praktycznego problemu prawnego, tj. nie odpowiedział na pytanie, co w takim razie dzieje się z umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy po przejściu zakładu pracy na nowego pracodawcę (czy w związku z tym, iż zdaniem Sądu Najwyższego nie „przechodzi” ona na nowego pracodawcę na podstawie art. 23(1) kodeksu pracy, umowa ta wygasa, a jeśli tak, to na jakiej podstawie prawnej; bądź też, czy wiąże ona nadal jej pierwotne strony tj. byłego pierwotnego pracodawcę i byłego pracownika, który przeszedł na podstawie art. 23(1) kodeksu pracy do pracy u nowego pracodawcy, co oznaczałoby w szczególności konieczność wypłaty odszkodowania przez tego byłego pierwotnego pracodawcę za dochowanie zakazu konkurencji przez byłego pracownika).

Mając na uwadze stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z 11 lutego 2015 r. (I PK 123/14) oraz uchwale z 6 maja 2015 r. (III PZP 2/15), w których to orzeczeniach Sąd Najwyższy uznał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie podlega regulacji z art. 23(1) kodeksu pracy, nowy pracodawca oraz pracownik, w celu uniknięcia jakichkolwiek wątpliwości, czy pracownika będzie obowiązywał zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawarty z poprzednim pracodawcą, powinni podpisać nową umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

radca prawny Miłosz Hady