

## UCHWAŁA

Dnia 6 maja 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Krzysztof Staryk

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa J. T.

przeciwko D. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce jawnej z siedzibą w W.

o zapłatę ,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 maja 2015 r.,

zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 31 października 2014 r.,

Czy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa (art. 23<sup>1</sup> k.p.) stroną w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art 101<sup>2</sup> par. 1 k.p.), która została zawarta z poprzednim pracodawcą.

podjął uchwałę:

**Artykuł 23<sup>1</sup> § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p.), zawartej z poprzednim pracodawcą.**

## UZASADNIENIE

Postanowieniem z dnia 31 października 2014 r. wydanym w sprawie z powództwa J. T. przeciwko „D.” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka jawna Sąd Okręgowy w P. VI Wydział Pracy przedstawił na podstawie art. 390 § 1 k.p.c. Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne ujęte w formie pytania o następującej treści: „Czy w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa (art. 23<sup>1</sup> k.p.) stroną w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p.), która została zawarta z poprzednim pracodawcą.”

Sąd Rejonowy w S. IV Wydział Pracy wyrokiem z dnia 4 lutego 2014 r. oddalił powództwo o zasądzenie od pozwanego „D.” spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowo - akcyjna (po sprostowaniu D. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka jawna) kwoty 15.213,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lipca 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania wynikającego z zawartej pomiędzy powodem a poprzednikiem prawnym pozwanego umowy o zakazie konkurencji oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego zwrot kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę faktyczną rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne. W okresie od 4 sierpnia 2009 r. do 31 lipca 2010 r. powód zatrudniony był u G. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą P. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. kluczowych klientów. 4 sierpnia 2009 r. pomiędzy powodem a G. M. zawarta została umowa o zakazie konkurencji, w której powód zobowiązał się w okresie świadczenia usług objętych umową łączącą strony i 6 miesięcy od rozwiązania tej umowy do powstrzymywania się od wszelkich czynności faktycznych i prawnych naruszających interes pracodawcy oraz firmy D. sp. z o.o., na rzecz której usługi świadczy pracodawca, co miało obejmować przede wszystkim prowadzenie konkurencyjnej działalności gospodarczej lub zatrudnienia w ramach stosunku pracy lub innych stosunków prawnych w podmiotach konkurencyjnych wobec G. M. lub D. sp. z o.o. W umowie tej powód zobowiązywał się również do zachowania w tajemnicy wszelkich okoliczności i informacji, o których dowiedział się w związku z wykonywaniem powierzonych obowiązków, których ujawnienie mogłoby narazić na

szkodę pracodawcę lub D. sp. z o.o. Od dnia 1 sierpnia 2010 r. powód w związku z przejęciem części przedsiębiorstwa G. M. przez pozwanego został jako pracownik przejęty przez pozwanego. Zatrudnienie powoda u pozwanego trwało do 31 grudnia 2012 r. Powód z pozwanym nigdy nie zawierał żadnej umowy o zakazie konkurencji.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji wskazał, że skoro pozwany ani jego poprzednik prawny (D. sp. z o.o.) nie byli stronami umowy o zakazie konkurencji zawartej przez powoda, to w wyniku zawarcia tej umowy żadne zobowiązanie powoda wobec pozwanego czy jego poprzednika nie powstało. Podkreślił jednocześnie, że z samej istoty zakazu konkurencji wynika, że jest to zupełnie odrębny od stosunku pracy stosunek prawny, choć związany z zatrudnieniem w ramach umowy o pracę. Stwierdził, że z art. 23<sup>1</sup> k.p. wynika, że nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, ale wyłącznie stosunkach pracy, a nie wszelkich innych związanych ze stosunkiem pracy jednak odrębnych stosunkach prawnych. Zaznaczył, że umowa o zakazie konkurencji jest zupełnie odrębnym zobowiązaniem stron od zobowiązania wynikającego z umowy o pracę i nie wchodzi w zakres pojęcia „stosunku pracy” w rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. Tym samym nie można wywodzić, aby na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. podmiot przejmujący zakład pracy miał się stać z mocy prawa stroną umowy o zakazie konkurencji, której z pracownikiem nie zawierał.

Od wyroku sądu pierwszej instancji apelację wniósł powód, zarzucając naruszenie art. 23<sup>1</sup> k.p. oraz art. 101<sup>1</sup> k.p. i art. 101<sup>2</sup> k.p.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 31 października 2014 r. Sąd Okręgowy postanowił przedstawić Sądowi Najwyższemu do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne przedstawione na wstępie. W uzasadnieniu postanowienia wskazał, że podstawowym problemem jest wykładnia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. co do zakresu jego obowiązywania, a konkretnie jakiego typu więzi prawne pomiędzy pracodawcą a pracownikiem są objęte dyspozycją tego przepisu. Zdaniem Sądu pytającego zasadnicze znaczenie ma rozstrzygnięcie kwestii czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (szerzej w ogóle umowa o zakazie konkurencji) jest elementem stosunku pracy. Sąd, analizując orzecznictwo sądowe, wywiódł, że w pewnych sytuacjach czynności konkurencyjne są uznawane za naruszenie

obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. W kontekście możliwości uznania powstrzymania się od działalności konkurencyjnej jako obowiązku pracownika postawił pytanie o cel wprowadzenia w Dziale czwartym Kodeksu pracy zatytułowanym *Obowiązki Pracodawcy i Pracownika* oddzielnego Rozdziału IIa zatytułowanego *Zakaz konkurencji*, a dalej - czy regulacja Rozdziału IIa stanowi treść stosunku pracy. Odnotowując wypowiedzi judykatury odnośnie zakwalifikowania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jako odrębnej umowy od umowy o pracę, umowy z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego (wyroki SN z 2 września 2009 r., II PK 206/08, LEX nr 523529; 23 maja 2013 r., II PK 266/12, MPPr 2013/9/482-484; 23 maja 2014 r. II PK 273/13, LEX nr 1461235), stwierdził, że należałoby uznać, iż taka umowa nie tworzy treści stosunku pracy, w konsekwencji nie podlega regulacji z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Z drugiej strony zauważył, że w opozycji do tego stanowiska stoją wypowiedzi Sądu Najwyższego z uzasadnienia do wyroku z 11 stycznia 2005 r. I PK 96/04, LEX nr 180185, oraz wyroku z dnia 4 lutego 2008 r. I PK 193/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 91. Wskazując na powyższe rozbieżności w orzecznictwie, Sąd Okręgowy ocenił, że zachodzi potrzeba zadania pytania sformułowanego we wstępie.

Ponadto, Sąd Okręgowy uzasadniając skierowanie pytania prawnego, odniósł się do kwestii ustania umów o zakazie konkurencji. Stwierdził, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w razie ustania przyczyny, dla której została zawarta umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, także wówczas gdy pracodawca po ustaniu stosunku pracy nie obawia się już konkurencji ze strony byłego pracownika, pracodawcę obciąża wzajemne zobowiązanie do zapłaty uzgodnionego odszkodowania (wyroki SN z 14 maja 1998 r., I PKN 121/98, OSNP 1999 nr 10, poz. 342 oraz 17 listopada 1999 r., I PKN 358/99, OSNP 2001 nr 7, poz. 217). Jednocześnie zauważył, że przytoczone orzecznictwo sądowe nie wypowiada się w kwestii wygaśnięcia umowy o zakazie konkurencji w sytuacji, o której mowa w art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., a kwestia ta przy uznaniu, że umowa o zakazie konkurencji nie podlega art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. mogłaby stanowić podstawę do rozważań czy istnieje inna podstawa prawna stanowiąca podstawę do sukcesji przez nowego pracodawcę umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia zawartej przez pracownika z poprzednim pracodawcą.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia przedstawionego Sądowi Najwyższemu pytania prawnego ma przepis art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Przepis ten stanowi, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów § 5 (przepisy § 5 były w rozstrzyganej sprawie bezprzedmiotowe). Z przepisu tego, podobnie jak z art. 3 Dyrektywy 2001/23 z dnia 12 marca 2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz.U.U.E.L 2001 Nr 82, poz. 16) wynika, że wprowadza on zasadę automatycznego wstąpienia nowego pracodawcy w prawa i obowiązki pracodawcy poprzedniego, które wynikają z istniejącego stosunku pracy.

Tak więc podstawowym problemem jest rozstrzygnięcie, czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi składnik treści stosunku pracy (umowy o pracę).

Wstępnie należy odnieść się do dotychczasowego orzecznictwa Sądu Najwyższego w tej kwestii. W wyroku z dnia 11 stycznia 2005 r., I PK 96/04, (Służba Pracownicza 2006 nr 5, s. 13) Sąd Najwyższy stwierdził, że skutki przejścia zakładu pracy rozumieniu art. 23<sup>1</sup> k.p. obejmują również prawa i obowiązki z umowy o zakazie konkurencji. W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2008 r., I PK 193/07, (OSNP 2009 nr 7-8, poz. 91) rozstrzygając spór o ustalenie istnienia stosunku pracy i dopuszczenie do pracy wspomniano przy okazji, z powołaniem się na wyżej cytowany wyrok, o przejściu obowiązków z umowy o zakazie konkurencji. W obu przypadkach Sąd Najwyższy nie uzasadnił swego stanowiska. Natomiast problem powyższy został rozstrzygnięty jednoznacznie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 123/14 (niep.). Odnosząc się do obu wyżej powołanych orzeczeń Sąd Najwyższy nie podzielił zajętego w nich stanowiska uznając je za nieprzekonujące. Ostatecznie w wyroku tym przyjęto, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji art. 23<sup>1</sup> k.p. i w związku z tym wynikające z

niej zobowiązanie do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę.

Skład Sądu Najwyższego orzekający w niniejszej sprawie podziela wyżej powołane stanowisko, jak i poglądy przedstawione w uzasadnieniu.

Problem charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy był wielokrotnie poruszany w literaturze prawa pracy, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego. Pomimo to należy stwierdzić, że do tej pory nie została wypracowana klarowna i jednoznaczna definicja (por. A. Tomanek: Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy, PiP 2013 nr 9). Można w tym miejscu stwierdzić, że niektóre ogólne definicje klauzul autonomicznych nie obejmują umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (tak J. Stencel: Zakaz konkurencji w prawie pracy, Warszawa 2001, s. 141-142). Przyjmowano bowiem, że klauzule te są zależne od stosunku pracy i z jego wygaśnięciem także wygasają (M. Świącicki: Prawo pracy, Warszawa 1968, s. 185-188). W późniejszych wypowiedziach doktryny przeważają zdecydowanie poglądy, które nie zaliczają tej umowy do treści stosunku pracy. Tak więc twierdzi się, że klauzula antykonkurencyjna zawierana na okres po ustaniu stosunku pracy ma charakter cywilnoprawny, między innymi z tego powodu, że zobowiązania z niej wynikające istnieją między stronami, których nie łączy już stosunek pracy (S. Płażek, A. Sobczyk: Zakaz działalności konkurencyjnej według kodeksu pracy, Kwartalnik Prawa Prywatnego 1997, z. 1, s. 137). Ponadto przyjmowano również, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi instytucję prawa pracy, do której w sprawach nieuregulowanych kodeksem pracy stosuje się odpowiednie przepisy kodeksu cywilnego (L. Florek: Ustawa i umowa w prawie pracy, Oficyna a Wolters Kluwer business 2010, s. 126). Jeszcze inni przyjmowali, że umowa ta ma charakter mieszany z pogranicza między prawem pracy a prawem cywilnym (K. Jaśkowski, w: Kodeks Pracy. Komentarz, Tom I, Lex a Wolters Kluwer business 2007, s. 344-345). Twierdzono również, że umowa o zakazie konkurencji nie uzupełnia umowy o pracę (J. Stencel: op.cit., s. 142) lub nie kształtuje treści stosunku pracy (M. Lewandowicz-Machnikowska: Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy, Zakamycze 2004, s. 63). Niezależnie od różnic wyżej przedstawionych poglądów można jednak stwierdzić, że w żadnym z nich nie

przyjmowano, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy stanowi element treści umownego stosunku pracy. Natomiast w przypadku rozstrzygnięcia problemu przejścia tej umowy na nowego pracodawcę wyrażane były jednoznaczne poglądy, iż art. 23<sup>1</sup> k.p. nie ma do niej zastosowania (J. Stencel: op.cit., s. 139, czy A. Lechman-Filipiak, H. Hajduczenia: Przejście zakładu pracy a umowa o zakazie konkurencji, PiZS 2014 nr 11, s. 26).

W sprawie charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wypowiedział się również Sąd Najwyższy. W licznych orzeczeniach przyjmowano, że jest to umowa z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego oraz dopuszczano możliwość stosowania przepisów kodeksu cywilnego (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08, LEX nr 523529, z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 153/12, LEX nr 1396408). Sąd Najwyższy także wielokrotnie stwierdzał, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2013 r., II PK 266/12 oraz z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13, LEX nr 1461235), co potwierdzają także przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracowniczych (Dz.U. Nr 62, poz. 286).

Reasumując można stwierdzić, że zdecydowanie przeważająca część poglądów doktryny prawa pracy, jak i orzecznictwo Sądu Najwyższego stoją na stanowisku, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie uzupełnia treści umowy o pracę. Akceptując te poglądy nie jest możliwe przyjęcie, że do tej umowy znajduje zastosowanie art. 23<sup>1</sup> k.p. Skutek przejścia z art. 23<sup>1</sup> k.p. nie obejmuje bowiem praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane.

Mając powyższe na uwadze należy również podzielić pogląd, że nie jest dopuszczalne rozszerzające interpretowanie art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (tak Z. Hajn: Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę, PiZS 1996 nr 10, s. 23). W tej sytuacji można więc jedynie wspomnieć, że racjonalne jest założenie polegające na tym, że to nowy pracodawca powinien decydować o związaniu

przejętego pracownika zakazem konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Bowiem powody jakie zdecydowały o jej zawarciu z poprzednim pracodawcą mogą nie mieć dla niego żadnego znaczenia.

Z powyższych względów podjęto uchwałę jak w sentencji.