



Sygn. akt II PK 298/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 października 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jolanta Frańczak

SSN Halina Kiriło

w sprawie z powództwa K.P.
przeciwko P. spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w [...]
o odszkodowanie z zakazu konkurencji,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 24 października 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w [...]
z dnia 28 kwietnia 2016 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego
rozpoznania Sądowi Okręgowemu w [...], pozostawiając temu
Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2016 r. Sąd Okręgowy w [...] oddalił apelację K.P. od wyroku Sądu Rejonowego w [...] z dnia 15 grudnia 2015 r., mocą którego oddalono powództwo K.P. o zasądzenie od pozwanego P. Sp. z o.o. w [...] odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

Sądy zgodnie ustaliły, że powódka była pracownikiem firmy G. Sp. z o.o. w okresie od dnia 1 lutego 2012 r. do dnia 13 września 2014 r., zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży i marketingu, za wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 2.700 zł. Strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, która obejmowała okres zatrudnienia powódki oraz kolejne 36 miesięcy od dnia ustania stosunku pracy. W umowie ustalono wysokość i tryb wypłaty odszkodowania.

Po rozwiązaniu umowy o pracę, powódka wezwała byłego pracodawcę do zapłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji (pismo z dnia 25 listopada 2014 r.). Pracodawca odmówił wypłaty odszkodowania. Następnie pismem z dnia 11 grudnia 2014 r. powódka wystosowała do G. Sp. z o.o. pismo zatytułowane: „ostateczne przedsądowe wezwanie do zapłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji” i ponownie uzyskała odpowiedź odmowną.

Dalej Sądy ustaliły, że pismem z dnia 12 maja 2015 r., działający w imieniu powódki pełnomocnik wezwał pozwaną P. Sp. z o.o., jako następcę prawnego spółki G. Sp. z o.o., do zapłaty odszkodowania żadanego dotychczas od G. Sp. z o.o. Na podstawie uchwały z dnia 9 grudnia 2014 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników spółki N. Sp. z o.o. postanowiło przejąć spółkę G. Sp. z o.o., przez przejęcie całego majątku spółki G. Sp. z o.o. w trybie uproszczonym (art. 516 § 1 i § 6 k.s.h.). Postanowiono, że spółka G. Sp. z o.o. zostanie rozwiązana bez przeprowadzenia likwidacji, a majątek tej spółki przejdzie na spółkę N. Sp. z o.o., która zmieniła nazwę na P. Sp. z o.o.

W ocenie Sądu Okręgowego, apelacja powódki nie zasługiwała na uwzględnienie. Decydujące znaczenie miała kwestia, czy prawa i obowiązki stron z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z G. Sp. z o.o. przechodzą na następcę prawnego - P. Spółkę Sp. z o.o. Przystępując do oceny tego zagadnienia, Sąd Okręgowy odwołał się do treści art. 23¹ § 1 k.p. W jego ocenie, powołana norma wyraża zasadę automatycznego wstąpienia nowego podmiotu w miejsce dotychczasowego pracodawcy. Wobec tego pracodawca przejmujący zakład pracy lub jego część staje się stroną istniejących stosunków pracy. Zmiana ta następuje z mocy prawa i wywołuje skutek w dacie przejścia zakładu pracy lub

jego części na nowy podmiot, a zatem praktycznie z chwilą objęcia faktycznego władztwa nad zakładem pracy.

Jednak, jak dostrzegł Sąd Okręgowy, powyższy automatyzm nie obejmuje sytuacji dotyczących umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Odwołując się do stanowisk doktryny, Sąd drugiej instancji wskazał, że art. 23¹ § 2 k.p., statuujący solidarną odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, dotyczy przejścia praw i obowiązków pracowniczych (I. Twardowska – Mędrak: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, LEX, Warszawa 2011, str. 273). Dalej stwierdził, że dominującym poglądem jest stanowisko, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, jest odrębną od umowy o pracę czynnością prawną. Wniosek taki wyprowadzany jest ze sformułowania zawartego w art. 101¹ k.p., który posługuje się pojęciem „odrębnej umowy”. Zbieżne z tym stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2006 r., II PK 234/05 (LEX nr 607114).

W ocenie Sądu Okręgowego, analiza charakteru prawnego umowy o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia, dowodzi, że jest to jednak umowa z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego, w związku z czym nie jest umową *stricto* z zakresu prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/83). Stąd tego rodzaju umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy - inaczej aniżeli umowa o zakazie konkurencji w trakcie stosunku pracy (która jest klauzulą autonomiczną uzupełniającą stosunek pracy) - pozostaje generalnie umową prawa cywilnego. Do umowy tej winny być zatem stosowane wprost przepisy Kodeksu cywilnego. W konsekwencji umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie podlegają działaniu zasady automatyzmu wyrażonej w art. 23¹ k.p.

Poprawność kierunku powyższego rozumowania potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 11 lutego 2015 r., I PK 123/14 oraz uchwała z dnia 6 maja 2015 r., III PZP 2/15). W obu orzeczeniach Sąd Najwyższy orzekł, że art. 23¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawartej z poprzednim pracodawcą.

W dalszej części rozważań, Sąd Okręgowy odniósł się do zarzutów powódki dotyczących art. 494 § 1 i 2 k.s.h. Zgodnie z jego treścią spółka przejmująca albo

spółka nowo zawiązana wstępuje z dniem połączenia we wszystkie prawa i obowiązki spółki przejmowanej albo spółek łączących się przez zawiązanie nowej spółki. Na spółkę przejmującą albo spółkę nowo zawiązaną przechodzą z dniem połączenia w szczególności zezwolenia, koncesje oraz ulgi, które zostały przyznane spółce przejmowanej albo którejkolwiek ze spółek łączących się przez zawiązanie nowej spółki, chyba że ustawa lub decyzja o udzieleniu zezwolenia, koncesji lub ulgi stanowi inaczej.

Ważąc relacje art. 494 k.s.h. i art. 23¹ k.p., Sąd Okręgowy zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że w sprawie nie ma zastosowania zasada sukcesji uniwersalnej (art. 494 k.s.h.), bowiem kwestia zakazu konkurencji ze względu na swój charakter została poddana kognicji sądów pracy. Za przekonującą należy uznać argumentację Sądu I instancji, zgodnie z którą obowiązek zaniechania działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy jest ściśle związany ze stronami stosunku pracy. Natomiast zmiany mające miejsce w ramach sukcesji ogólnej nie skutkują tym, że zobowiązania zaciągnięte w treści umowy o zakazie konkurencji rozciągają się na firmę przejmującą tym bardziej, że rozwiązanie stosunku pracy miało charakter uprzedni do przekształceń spółek, powódce nie zaproponowano nowych warunków pracy i płacy, co byłoby doskonałą okazją do zweryfikowania dodatkowych łączących strony zobowiązań jak np. zakazu konkurencji, co jednak nie miało miejsca w ustalonym stanie faktycznym sprawy. Wobec czego, zastosowanie będą miały regulacje k.p., a nie k.s.h.

Z tych względów Sąd Okręgowy oddalił apelację z mocy art. 385 k.p.c.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wywiodła strona powodowa, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 23¹ § 1 k.p., przez jego błędną wykładnię i uznanie tej normy za przepis szczególny i wyłączający możliwość stosowania art. 494 § 1 k.s.h., podczas gdy jego prawidłowa wykładnia prowadzi do odmiennych wniosków;

- art. 494 § 1 k.s.h. w związku z art. 101² § 1 k.p., przez ich błędne niezastosowanie w sytuacji, gdy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w przypadku połączenia spółek przez inkorporację (art. 492 § 1 pkt 1 k.s.h.) podlega zasadom sukcesji uniwersalnej;

- art. 494 § 1 k.s.h. poprzez jego błędne niezastosowanie w sytuacji, gdy roszczenia powódki co do kwoty 3.820,40 zł za okres od września do grudnia 2014 r. stanowiły w dniu połączenia spółek wymagalną wierzytelność, podlegającą zasadom sukcesji uniwersalnej niezależnie od dalszych losów umowy o zakazie konkurencji.

Mając powyższe na uwadze, skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku i wyroku Sądu Rejonowego oraz przekazania temu ostatniemu sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia na rzecz powódki kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona. Zgodnie z art. 398³ § 1 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej może być naruszenie prawa materialnego (pkt 1) lub przepisów postępowania (pkt 2), jednak w tym drugim przypadku zarzuty skargi kasacyjnej są skuteczne, jeżeli uchybienie przepisom postępowania mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Stosownie do art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Granice podstaw kasacyjnych wyznaczone są przez sposób ujęcia przytoczonych w skardze kasacyjnej przepisów prawa, których naruszenie zarzuca się zaskarżonemu wyrokowi, oraz ich uzasadnienia (art. 398⁴ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Spór w sprawie sprowadzał się wyłącznie do kwestii materialnoprawnych, gdyż stan faktyczny nie implikował rozbieżności, co oznacza, że wiąże przy ocenie prawa materialnego. Istota sporu została celnie zdiagnozowana przez Sąd Okręgowy. Problem sprowadza się do zagadnienia, czy prawa i obowiązki wynikające z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.) przechodzą na spółkę sukcesorkę na podstawie art. 494 § 1 k.s.h., czy też z racji, że umowa o zakazie konkurencji jest umową prawa pracy (z pogranicza

prawa pracy) tego rodzaju sukcesja uniwersalna jest wyłączona. Sąd Okręgowy opowiedział się za rozwiązaniem, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie podlega sukcesji uniwersalnej z art. 494 § 1 k.s.h. Z tak zaprezentowanym kierunkiem wykładni nie można się zgodzić.

Klaryfikację spornych okoliczności należy poprzedzić odwołaniem się do stanowiska judykatury, jakie zostało ukształtowane na tle art. 23¹ k.p. W pierwszym okresie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 4 lutego 2008 r., I PK 193/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 91; 11 stycznia 2005 r., I PK 96/04, LEX nr 180185) przyjmowano, że przejęcie zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p. oznacza związane nowego podmiotu również prawami i obowiązkami z umowy o zakazie konkurencji. Ten sposób wykładni prawa uległ zmianie. Potwierdza to wyraźnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia z 11 lutego 2015 r., I PK 123/14 (OSNP 2016 nr 12, poz. 151) i przede wszystkim uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2015 r., III PZP 2/15 (OSNP 2015 nr 9, poz. 118 z glosą M. Lewandowicz-Machnikowskiej, OSP 2016, nr 6, poz. 61). Zgodnie z przyjętą wykładnią, art. 23¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.), zawartej z poprzednim pracodawcą.

Wspomniana uchwała zwraca uwagę, że problem charakteru umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy był wielokrotnie poruszany także w literaturze przedmiotu. Linia sporu przebiega w płaszczyźnie, czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest nadal umową z zakresu prawa pracy, czy też jest umową odrębną od umowy o pracę, co wpisuje się w szerszy dyskurs o roli i charakterze klauzul autonomicznych w prawie pracy. Pod pojęciem klauzuli autonomicznej w doktrynie rozumie się umowy zawierane przez pracownika i pracodawcę obok indywidualnej umowy o pracę, uregulowane w przepisach prawa pracy. Wchodzą więc w grę nie tylko umowy o zakazie konkurencji, ale także umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej oraz tzw. umowa szkoleniowa, określająca prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy związane z podnoszeniem przez tego pierwszego kwalifikacji zawodowych (zob. M. Raczkowski: Przejście zakładu pracy a klauzule autonomiczne, PiZS 2015 nr 11, str. 35-39).

Stąd w literaturze przyjmowano, że klauzule są zależne od stosunku pracy i z jego wygaśnięciem także wygasają (M. Świąćicki: Prawo pracy, Warszawa 1968,

s. 185-188). Prezentowano również pogląd przeciwny zakładający, że klauzula konkurencyjna jest umową cywilnoprawną lub umową prawa pracy, niebędącą klauzulą autonomiczną (S. Płażek, A. Sobczyk: Zakaz działalności konkurencyjnej według kodeksu pracy, *Kwartalnik Prawa Prywatnego* 1997, z. 1, s. 137; M. Lewandowicz-Machnikowska: Klauzula konkurencyjna w kodeksie pracy, Kraków 2004, s. 63; A. Tomanek: Klauzule autonomiczne w umownym stosunku pracy, *PiP* 2013 nr 9, str. 30-44). W ostatnim czasie temat ten podejmuje A. Lechman-Filipiak, H. Hajduczenia (Byt prawny umowy o zakazie konkurencji po przejściu zakładu pracy, *PiZS* 2015 nr 11, s. 28-34).

Oprócz doktryny także judykatura Sądu Najwyższego podjęła próbę oceny relacji między umową o zakazie konkurencji a prawem pracy, przyjmując po pierwsze, że umowa o zakazie konkurencji jest umową z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego oraz dopuszczając możliwość stosowania do niej przepisów Kodeksu cywilnego (por. np. wyroki z dnia 2 września 2009 r., II PK 206/08, LEX nr 523529 i z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 153/12, LEX nr 1396408) oraz po drugie, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy (por. np. wyroki z dnia 23 maja 2013 r., II PK 266/12, *Monitor Prawa Pracy* 2013 nr 9, s. 482 i z dnia 23 maja 2014 r., II PK 273/13, LEX nr 1461235).

W najnowszym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z dnia 19 stycznia 2017 r., I PK 275/16, LEX nr 2238243) przyjęto, że skoro umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest objęta treścią stosunku pracy, to nie znajduje do niej zastosowania art. 23¹ k.p. Ustanowiony w tym przepisie skutek przejścia nie obejmuje bowiem praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane. W konsekwencji, art. 23¹ § 1 k.p. nie ma zastosowania do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartej z poprzednim pracodawcą. Nie oznacza on jednak wyłączenia możliwości przejścia klauzuli konkurencyjnej na nowego pracodawcę na innej podstawie prawnej niż art. 23¹ § 1 k.p. Nowy pracodawca może bowiem stać się stroną tej klauzuli w okolicznościach, w których podstawę prawną przejścia zakładu pracy stanowiły inne przepisy przewidujące sukcesję praw i obowiązków (np. art. 551 i następne k.c.; art. 494, art. 531 k.s.h.).

Zbieżny kierunek wykładni prawa został zaprezentowany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., III PK 143/16 (niepubl.), zgodnie z którym klauzula konkurencyjna po ustaniu stosunku pracy może przejść na podmiot przejmujący pracodawcę na podstawie przepisów przewidujących sukcesję praw i obowiązków (np. art. 494 k.s.h.). Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela powyższe stanowisko.

Współcześnie przekształcenia na rynku kapitałowym stanowią normalny sposób jego rozwoju. Wiąże się to z kwestią łączenia albo przejmowania przedsiębiorstw. Od tego procesu należy odróżnić – bo to z perspektywy rozstrzygnięcia byłoby istotne - sytuację, w której dochodzi jedynie do zmiany typu podmiotu gospodarczego. Tego rodzaju konwersja oznacza, że nadal mamy do czynienia z tym samym podmiotem, co *a priori* eliminuje sporne w sprawie zagadnienia.

Zgodnie z art. 494 § 1 k.s.h., spółka przejmująca albo spółka nowo zawiązana wstępuje we wszystkie prawa i obowiązki spółki przejętej albo spółek łączących się przez zawiązanie nowej spółki. Łączenie się spółek następuje zatem na zasadzie sukcesji uniwersalnej, czyli następstwa prawnego pod tytułem ogólnym, w wyniku którego nabycie majątku danego podmiotu dokonuje się kumulatywnie mocą jednego zdarzenia prawnego. Sukcesja uniwersalna skutkuje nabyciem przez następcę nie tylko praw podmiotowych objętych zakresem sukcesji, ale także związanych z tymi prawami obowiązków. Oznacza to, iż nabywca wchodzi w całą sytuację prawną swojego poprzednika. Tym samym nowy pracodawca stanie się stroną tej klauzuli konkurencyjnej z racji skutków wynikających z art. 494 § 1 k.s.h.

Niezależnie od powyższego, uszła uwadze Sądu Okręgowego jedna istotna okoliczność. Roszczenie powódki o wypłatę odszkodowania obejmowało temporalnie dwa okresy. Pierwszy z nich dotyczy okresu od września do grudnia 2014 r. W świetle ustaleń faktycznych sprawy, które wiążą Sąd Najwyższy, w dniu 9 grudnia 2014 r. nadzwyczajne zgromadzenie wspólników N. Sp. z o.o. (później P. Sp. z o.o.) postanowiło przejąć cały majątek Spółki G. Sp. z o.o. Oznacza to, że do tego czasu przysługujące powódce odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji stało się już wymagalne od dotychczasowego pracodawcy, co pozwala

na nie spojrzeć z perspektywy długu zobowiązanego do jego wypłaty. Natomiast pozostała część odszkodowania (dominująca w sprawie), obejmująca okres po fuzji do listopada 2015 r. stanowi główny nurt rozważań w sprawie. Mając powyższe na uwadze, zasadne stało się naruszenie prawa materialnego (art. 494 § 1 k.s.h.), co uzasadnia wydanie kasacyjnego wyroku.

Niemniej w szerszej perspektywie ważne będzie, gdyż w aktualnym stanie nie prowadzono w tym kierunku postępowania dowodowego, określenie specyfiki charakteru klauzuli o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia z pozycji pracodawcy. Jeżeli punkt odniesienia będzie stanowił fakt, że to w interesie pracodawcy leży zawarcie takiej umowy po ustaniu stosunku pracy, to w ten sposób zatrudniający będzie chronił swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. W konsekwencji to pracodawca określa, jakie informacje, w których posiadanie wszedł lub może wejść pracownik, są dla niego ważne i czy wykorzystanie u konkurencji nabytej przez pracownika wiedzy mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Informacjami, których ujawnienie może narazić pracodawcę na szkodę, są w szczególności tajemnice przedsiębiorstwa (zob. ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji, jednolity tekst: Dz.U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503 ze zm.). Pojęcie podmiotu konkurencyjnego należy ujmować szeroko i uznawać za konkurencyjną działalność nawet częściowo zbieżną z zakresem działania danego podmiotu bez względu na jej rozmiar, jeśli mogłaby wpłynąć niekorzystnie na jego sytuację ekonomiczną, sytuację na rynku lub osiągnąć wyniki finansowe (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2017 r., III PK 143/16).

W dotychczasowym orzecznictwie Sąd Najwyższy przyjmuje, że ustanie zakazu konkurencji wskutek ustania przyczyn uzasadniających ten zakaz oznacza zwolnienie pracownika z obowiązku powstrzymania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, a więc dotyczy tylko zobowiązania, które wziął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do zapłaty umówionego odszkodowania (por. np. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPIUS 2002 nr 7, poz. 155, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12

listopada 2014 r., I PK 86/14, LEX nr 1573969, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2016 r., II PK 108/15, OSNP 2017 nr 8, poz. 93).

Summa summarum, uznając skargę kasacyjną za uzasadnioną, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 398²¹ w związku z art. 108 § 2 k.p.c.).

kc