

## POSTANOWIENIE

Dnia 21 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski

w sprawie z powództwa A. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W.  
przeciwko M. C.  
o odszkodowanie,  
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw  
Publicznych w dniu 21 czerwca 2017 r.,  
na skutek skargi kasacyjnej strony powodowej od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 24 maja 2016 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania i  
zasądza od strony powodowej na rzecz strony pozwanej 1800 zł  
(tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa  
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

## UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 24 maja 2016 r. oddalił apelację powoda spółki A. Sp. z o.o. z siedzibą w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 22 grudnia 2015 r. oddalającego powództwo o zasądzenie od pozwanego kwoty 49.742,10 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty w związku z naruszeniem przez pozwanego umowy o zakazie konkurencji wobec powoda.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie: (-) art. 494 § 1 k.s.h. poprzez błędne uznanie, że zasady sukcesji uniwersalnej wyrażone w tym przepisie nie mają zastosowania do umowy o zakazie konkurencji łączącej pozwanego z pracodawcą, a to dlatego, że umowa o zakazie konkurencji

jest umową odrębnie uregulowaną w k.p. i z tego względu brak jest podstaw do zastosowania do takiej umowy zasad sukcesji wyrażonych w art. 494 § 1 k.s.h.; (-) art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że przepis ten ma zastosowanie tylko i wyłącznie pomiędzy byłym pracodawcą i byłym pracownikiem, pomiędzy którymi umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została zawarta, a tym samym nie ma zastosowania w drodze sukcesji na jakiegokolwiek podstawie do stosunków pomiędzy nowym pracodawcą i tym pracownikiem w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, a ponadto mylne uznanie, że umowa zawarta ma podstawie tego przepisu „przestaje wiązać” czy też „z mocy prawa przestaje ona obowiązywać” w przypadku przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę, a w konsekwencji dokonanej subsumcji stwierdzenie, że pomiędzy stronami nigdy nie została zawarta umowa o zakazie konkurencji.

Według skarżącego za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania przemawia występowanie w tej sprawie istotnego zagadnienia prawnego polegającego na ustaleniu, czy zasada sukcesji uniwersalnej wyrażona w art. 494 § 1 k.s.h. znajduje zastosowanie do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawartej przez spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością będącą pracodawcą i jej pracownikiem (pozwanym), która następnie połączyła się z inną spółką z ograniczoną odpowiedzialnością (powodem) jako spółką przyjmującą, która w myśl art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. stała się stroną (pracodawcą) umowy o pracę z pozwanym (pracownikiem). Ponadto, według skarżącego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, ponieważ żadna z możliwych metod wykładni zastosowana w odniesieniu do treści art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. nie prowadzi do wniosku, że umowy o zakazie konkurencji mogą obowiązywać tylko i wyłącznie w stosunkach pomiędzy podmiotami, które te umowy zawarły; a także, iż brak jest na gruncie obowiązującego prawa przepisu, zgodnie z którym umowy tego typu wygasają w przypadku gdy dochodzi do zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy. Zdaniem skarżącego, Sąd orzekający niesłusznie przyjął, że strony w tej sprawie nigdy nie były związane umową o zakazie konkurencji.

Pozwany, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości prawne lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3), lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Skarżący wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej opiera na przesłance występowania w sprawie istotnego zagadnienia prawnego oraz oczywistej zasadności skargi kasacyjnej, przy czym w obu przypadkach wskazuje na tą samą kwestię, to jest zastosowania art. 494 k.s.h. do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. Takie ujęcie przesłanek jest błędne. Nie jest możliwe jednoczesne skuteczne wykazanie, że w sprawie istnieje zagadnienie prawne dotyczące wykładni określonych przepisów prawa i że skarga oparta na naruszeniu tych przepisów jest oczywiście uzasadniona; albo jest tak, że wykładnia danych przepisów jest prosta i w związku z tym ich naruszenie jest oczywiste, albo tak, że wykładnia ta rodzi istotne zagadnienie prawne, wobec czego naruszenie przepisów nie może być oczywiste (por. postanowienie SN z 19 lipca 2015 r., I CSK 980/14, LEX nr 1770903).

W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie sformułowana przez skarżącego kwestia nie jest istotnym zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wielokrotnie wyjaśniano, że wskazanie na zagadnienie prawne uzasadniające wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez jego sformułowanie jako problemu prawnego wymagającego rozstrzygnięcia, określenie przepisów prawa, w związku z którymi powstało i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen - dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do rozważenia, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (por. przykładowo postanowienie SN z 14 maja 2015 r., III PK 3/15, LEX nr 1747849). Odpowiednio, nie można uznać, że zagadnienie prawne

budzi poważne wątpliwości, jeśli skarżący nie uzasadni tego, np. przez wykazanie, że dotychczasowe orzecznictwo i doktryna prawa nie dają w tym zakresie wystarczającego rozwiązania (por. postanowienie SN z 4 listopada 2014 r., I PK 128/14, LEX nr 1652375).

Skarżący uzasadnienie istotność kwestii zastosowania art. 494 § 1 k.s.h. do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy określonej w art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. sprowadził z jednej strony do powołania stanowiska Sądu Najwyższego o niestosowaniu art. 23<sup>1</sup> k.p. do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz stwierdzenia o dezaktualizacji poglądów doktryny, że skutki łączenia spółek prawa handlowego w zakresie stosunków pracowniczych zostały uregulowane w sposób pełnym w art. 23<sup>1</sup> k.p.; z drugiej - do stwierdzenia, że art. 494 § 1 k.s.h. obejmuje swym zakresem bez cienia żadnych wątpliwości szeroko rozumianą sukcesję cywilnoprawną, w tym sukcesję w dziedzinie stosunków pracowniczych. Taki sposób budowania argumentacji prawnej, która ma dowodzić występowania istotnych wątpliwości w przedmiocie zastosowania art. 494 § 1 k.s.h. do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy - a mianowicie ograniczenie się do stwierdzenia o oczywistości zastosowania art. 494 § 1 k.s.h. do umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy - w ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie nie uzasadnia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego.

Odnosząc się z kolei do drugiej przesłanki, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na jej oczywistą zasadność (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 4 k.p.c.) wymaga wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego kwalifikowanej postaci (oczywistości), widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej i bez wnikania w szczegóły sprawy; spełnienie tej przesłanki jest możliwe wyłącznie przy tak ewidentnym naruszeniu prawa, którego stwierdzenie nie wymaga dokonania pogłębionej analizy prawnej lub prawniczej (por. postanowienie SN z 3 grudnia 2014 r., III PK 75/14, LEX nr 1621619).

W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie skarżący nie wykazał oczywistego naruszenia art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. w przedstawionym wyżej znaczeniu.

Wbrew twierdzeniom skarżącego, z treści tego przepisu w sposób oczywisty nie wynika, że ma on zastosowanie „w drodze sukcesji na jakiejkolwiek podstawie” do stosunków pomiędzy nowym pracodawcą i przejętym pracownikiem w razie przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Gdyby tak było, to dotychczasowe rozważania judykatury w sprawie objęcia umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zakresem zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. należałoby ocenić jako bezcelowe i zbędne.

Mając na względzie powyższe, na podstawie art. 398<sup>9</sup> § 2 k.p.c., orzeczono jak na wstępie.

O kosztach postępowania wywołanych wniesieniem skargi kasacyjnej orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c., § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2005 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804), a także art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.