

Autor: [Dr. Igor Stenzel](#)

Inwestycje w Niemczech: Praktyczny Przewodnik dla polskich inwestorów – Część 6

**Zakaz konkurencji po ustaniu
stosunku pracy przy przejściu przedsiębiorstwa.
Aktualny wyrok polskiego Sądu Najwyższego a praktyka w Niemczech**

W niniejszym wpisie odchodzimy od głównego wątku dotychczasowych rozważań naszego cyklu. Los zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy przy przejściu przedsiębiorstwa znalazł się w centrum uwagi dzięki aktualnemu wyrokowi Sądu Najwyższego.

Mowa o wyroku Sądu Najwyższego w Warszawie z dnia 11 lutego 2015 r. (sygn. akt. I PK 123/14) oraz o niedawnej uchwale tegoż sądu z dnia 5 maja 2015 r. (sygn. akt: III PZP 2/15) w sprawie przejścia umów dotyczących zakazu konkurencji na nowego pracodawcę przy przejściu zakładu pracy. Aby uniknąć niespodzianek związanych z wynikającą ze wskazanych orzeczeń zasadniczą różnicą pomiędzy polskim i niemieckim porządkiem prawnym, warto poświęcić jej odrobinę uwagi: polskie oraz niemieckie prawo wybierają całkiem odmienne rozwiązania. Zagraniczni inwestorzy powinni więc zwrócić na tę różnicę szczególną uwagę.

Czy umowa o zakazie konkurencji przechodzi na przejmującego zakład pracy?

W ramach umowy o zakazie konkurencji pracownik zobowiązuje się nie podejmować działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy oraz nie świadczyć pracy na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność. Taka umowa może dotyczyć zarówno okresu zatrudnienia, jak również okresu po jego ustaniu. Zasadniczą różnicą jest tutaj odszkodowanie, które przewidywać musi zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Jednocześnie w prawie polskim brak w takiej umowie postanowień dotyczących odszkodowania nie powoduje jej nieważności. Z mocy ustawy pracownikowi przysługuje wówczas odszkodowanie w kwocie nie niższej niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy za okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Ostrzejsze wymogi w tym zakresie stawia prawo niemieckie. Mianowicie brak jednoznaczego

przewidzenia w umowie odszkodowania za każdy rok zakazu konkurencji w kwocie co najmniej połowy wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w określonym przedziale czasowym przed ustaniem stosunku pracy powoduje jej nieważność. Zakaz konkurencji jest zatem stosunkowo droгим zabezpieczeniem dla pracodawcy. Z tego względu opłaca się go stosować wyłącznie wobec wybranych pracowników.

Dlatego tak istotną kwestią jest los takich umów przy zmianie pracodawcy. Mianowicie: co dzieje się z nimi w przypadku przejęcia w ramach tzw. asset deal przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części, stanowiącej zakład pracy?

Pewne jest, że na mocy art. 23 kodeksu pracy, jak i jego odpowiednika w niemieckim kodeksie cywilnym (*Bürgerliches Gesetzbuch, BGB*), § 613a, przy sprzedaży przedsiębiorstwa wszystkie stosunki pracy przechodzą z mocy prawa ze zbywcy na nabywcę na zasadzie sukcesji uniwersalnej w zakresie praw i obowiązków stron stosunku pracy. Czy dotyczy to także umów o zakazie konkurencji?

W Polsce kwestia ta od dawna budziła wątpliwości i już kilkakrotnie była przedmiotem orzekania Sądu Najwyższego. Głównym problemem było stwierdzenie, czy umowa taka jest elementem stosunku pracy i wpływa na jego treść. W rezultacie: czy przechodzi automatycznie na nowego pracodawcę.

Sąd Najwyższy jednoznacznie: Umowa o zakazie konkurencji nie przechodzi na nowego pracodawcę

W obu omawianych sprawach pracownicy zawarli ze swoim pracodawcą umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Po przejęciu zakładu pracy przez nowego pracodawcę, kontynuowali oni pracę na jego rzecz. Nie zawierali z nim jednak żadnej nowej umowy o zakazie konkurencji. Zarówno w jednej, jak i w drugiej sprawie, po ustaniu stosunku pracy były pracownik wystąpił z żądaniem wypłaty przez pracodawcę odszkodowania, na podstawie umowy zawartej z jego poprzednikiem.

Rozstrzygając pierwszą sprawę, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lutego 2015 r. (sygn. akt. I PK 123/14) orzekł, że umowy o zakazie konkurencji mają odmienny od stosunku pracy charakter i są z nim jedynie związane. Nie należą jednak do elementów składających się na jego

treść. Przy przejęciu zakładu pracy przez nabywcę, nie mogą one zatem na niego przejść z mocy prawa, razem z umowami o pracę. Ponadto umowa o zakazie konkurencji jest odrębną umową. Nawet jej uwzględnienie jako klauzuli w umowie o pracę nie może spowodować jej przejścia na nabywcę zakładu pracy.

Pogląd ten Sąd Najwyższy podtrzymał również w uchwale z dnia 5 maja 2015 r. (sygn. akt: III PZP 2/15), stwierdzając, że *"skutek przejścia z art. 23¹ § 1 k.p. nie obejmuje praw i obowiązków wynikających z innych niż stosunek pracy stosunków prawnych, choćby były z nim związane."* Zobowiązanie z umowy o zakazie konkurencji jest tylko związane ze stosunkiem pracy i nie może być z nim utożsamiane.

Dwa zgodne orzeczenia w tak krótkim czasie zdają się ugruntowywać jednolitą linię orzeczniczą w tym zakresie jednoznacznie przesądzając, że zakas konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przechodzi na nabywcę przedsiębiorstwa. Natomiast otwartą pozostaje kwestia dalszej zależności pomiędzy zakazem konkurencji a stosunkiem pracy. Jeśli na podstawie polskiego prawa zakaz konkurencji nie wygasa automatycznie w związku z przejściem zakładu pracy, czego nie przesądził wyrok Sądu Najwyższego, ściśle rzecz biorąc pozostaje on w sprzeczności do stosunku pracy, wobec czego pracownik stoi wobec konieczności naruszenia umowy. Takiej sytuacji nie można brać pod uwagę, tak więc w konsekwencji w takim przypadku zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy musiałby wygasać, co jednocześnie – z punktu widzenia niemieckiego prawa – wydaje się być "niezasłużonym", gdyż pracownik zostaje zwolniony w drodze "przypadku" przejścia zakładu pracy z wynikającego z umowy obowiązku, choć jego stosunek pracy pozostaje w tej sytuacji nienaruszony. Interesująca kwestia, która musi zostać wyjaśniona z punktu widzenia polskiego prawa.

Gruntownie odmienne rozwiązanie w prawie niemieckim

Omawiany wyrok ma ogromne znaczenie w kontekście planowanych przez polskich przedsiębiorców inwestycji w Niemczech, bowiem zasady dotyczące przejścia tego typu umów są tutaj całkowicie odmienne.

Należy zacząć od tego, że w Niemczech pracownik ma prawo wyrazić swój sprzeciw wobec przejścia jego stosunku pracy na nowego nabywcę zakładu pracy. Skutkuje to tym, że stosunek

pracy, którego jest stroną pozostaje przy dotychczasowym pracodawcy i nie przechodzi z mocy prawa na nabywcę. Obemuje to również umowę o zakazie konkurencji. Pomimo faktu, że dotychczasowy pracodawca nie będzie prowadził już zakładu, w dalszym ciągu pozostanie on stroną takiej umowy i to jego obciążać będą wszelkie roszczenia z niej wynikające. Jest to sytuacja nieznaną prawu polskiemu. Jednocześnie jednak w obu systemach prawnych osiągnięte są te same ekonomiczne konsekwencje: na podstawie polskiego prawa w przypadku przejścia zakładu pracy pracownik może w określonym czasie jednostronnie rozwiązać stosunek pracy. Rezultat takiego rozwiązania odpowiada w zasadzie efektem instytucji sprzeciwu w prawie niemieckim, gdyż sprzeciwiającemu się pracownikowi grozi z reguły dyktowane zmianami w przedsiębiorstwie wypowiedzenie, gdyż zbywca przedsiębiorstwa często nie ma możliwości jego dalszego zatrudnienia w swojej firmie.

Natomiast jeżeli jednak niemiecki pracownik nie skorzysta z przysługującego mu sprzeciwu, to stosunek pracy oraz umowa o zakazie konkurencji z mocy prawa – jako element stosunku pracy – przechodzą na nabywcę. Staje się on więc ich stroną z mocy samego prawa, bez konieczności zawierania nowych umów. W związku z tym to przejmującego zakład pracy obciąża wypłata ewentualnych odszkodowań. Zbywający przestaje być stroną umów z pracownikami z momentem przejścia zakładu. Pod warunkiem, że stosunek pracy nie został rozwiązany wcześniej, przed przejściem zakładu pracy na nabywcę. Nie ma tutaj praktycznego znaczenia fakt, czy umowa o zakazie konkurencji uwzględniona została jako klauzula w umowie o pracę, czy też sporządzono ją w formie odrębnego dokumentu. Reguły te są zatem całkowicie odmienne od tych panujących w Polsce, co może mieć istotne ekonomiczne znaczenie. Co do zasady bowiem stroną umowy o zakazie konkurencji automatycznie staje się przejmujący zakład pracy, o czym musi więc pamiętać dokonujący w Niemczech przejęcia polski inwestor.

Różnica, którą inwestorzy powinni mieć na uwadze

Wskazaną istotną różnicę przy przejęciu zakładu pracy w Niemczech polski inwestor powinien mieć na uwadze jeszcze przed podjęciem inwestycji. Pomimo tego, że przepisy w obu państwach bazują na tej samej dyrektywie Unii Europejskiej, różnice wcale nie należą do szczegółów. Wręcz przeciwnie, mogą posiadać olbrzymie ekonomiczne znaczenie. Przy

obowiązaniu zakazu konkurencji w Niemczech można sformułować zasadniczą regułę, zgodnie z którą niemieckie sądy starają się zapobiegać rozdzieleniu stosunku pracy i zakazu konkurencji. Tymczasem w orzecznictwie polskim widoczne są tendencje dokładnie odmienne, ze wszystkimi tego konsekwencjami w praktyce.

Co konkretnie oznacza to dla polskiego inwestora? Z całą pewnością powinien on przed nabyciem zakładu zlecić przeprowadzenie bardzo dokładnego prawnego due diligence, ze szczególnym uwzględnieniem prawa pracy. Inaczej bowiem niż w Polsce, nabywca przedsiębiorstwa w Niemczech bierze na siebie ciężar poniesienia ewentualnych kosztów związanych z odszkodowaniem z tytułu zakazu konkurencji.

Powyższy wpis stanowi szóstą część z naszej serii "Praktyczny przewodnik dla polskiego inwestora w Niemczech". Prezentowane w niej będą praktyczne aspekty wejścia przez polskiego przedsiębiorcę na niemiecki rynek. Dotychczas ukazały się wpisy, które przybliżyły polskiemu inwestorowi wybrane niemieckie formy prawne, a także przedstawiły osobliwości niemieckiego prawa: unikalną instytucję partycypacji pracowniczej, a także zasady kontroli koncentracji.