

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2023 r.

**Sąd Okręgowy w Kaliszu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

**Przewodniczący: Sędzia Stanisław Pilarczyk**

**Protokolant: sekr.sądowy Anna Sobańska**

**po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2023 r. w Kaliszu**

**powództwa Z. C.**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O.**

**o ustalenie istnienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz o zapłatę odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy**

**1. Oddala powództwo.**

**2. Nie obciąża powoda Z. C. kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez pozwaną spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O.**

**Sędzia Stanisław Pilarczyk**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 grudnia 2022 roku powód Z. C., reprezentowany przez fachowego pełnomocnika przeciwko (...) Sp. z o.o. w O., wniósł o:

1. ustalenie istnienia między powodem a pozwaną spółką umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 stycznia 2014 roku;
2. zasądzenie od pozwanej spółki na rzecz powoda kwoty 89 071,43 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, liczonymi:
  - a) od kwoty 24 571,43 zł od dnia 11 sierpnia 2022 roku do dnia zapłaty;
  - b) od kwoty 32 250,00 zł od dnia 13 września 2022 roku do dnia zapłaty;
  - c) od kwoty 32 250,00 zł od dnia 11 października 2022 roku do dnia zapłaty;
3. zasądzenia od pozwanej spółki na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z odsetkami w wysokości odsetek ustawowych za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, iż od dnia 1 stycznia 2014 roku był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku Prezes Zarządu – Dyrektor Generalny w spółce (...) Sp. z o.o. w O. Równoległe powód miał podpisaną z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji w okresie trwania zatrudnienia oraz umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na okres 12 miesięcy licząc od dnia, w którym ustanie stosunek pracy, z ratą odszkodowania

w wysokości 32 250 zł brutto miesięcznie. Postanowieniem z dnia 26 maja 2020 roku Sąd Rejonowy w Kaliszu, V Wydział Gospodarczy, ogłosił upadłość dłużnika (...) Sp. z o.o. w O. W dniu 1 czerwca 2020 roku powód podpisał z syndykiem masy upadłości (...) Sp. z o.o. porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2014 roku w zakresie objęcia przez powoda stanowiska Dyrektora Generalnego. W dniu 8 grudnia 2021 roku powód, jako pracownik (...) Sp. z o.o., otrzymał od syndyka tej spółki pisemną informację o przejściu w dniu 1 stycznia 2022 roku, na podstawie art. 23<sup>1</sup> §1 k.p., jego zakładu pracy na innego pracodawcę, którym będzie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. i w związku z tym zostaną zachowane wszystkie prawa ekonomiczne, socjalne i dotychczasowe warunki umowy o pracę. W dniu 31 stycznia 2022 roku syndyk masy upadłości (...) Sp. z o.o. zawarła z pozwaną umowę sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. W dniu 1 lutego 2022 roku pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę z dnia 1 stycznia 2014 roku z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 maja 2022 roku. Pismem z dnia 30 czerwca 2022 roku pozwana wypowiedziała powodowi umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, z zachowaniem 7-dniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 7 lipca 2022 roku, a jako podstawę prawną wypowiedzenia pozwana wskazała art. 15gf ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. W dniu 9 sierpnia powód otrzymał od pozwanego przelew w kwocie 5 221,57 zł z tytułu wynagrodzenia za lipiec 2022 roku. Zdaniem powoda ma on interes prawny zgodnie z art. 189 k.p.c. żądania ustalenia istnienia nadal stosunku prawnego – umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 stycznia 2014 roku, której strona stała się pozwaną. Przepis art. 15gf cytowanej wyżej ustawy z dnia 2 marca 2020 roku, w ocenie powoda, jest niezgodny z Konstytucją RP, kodeksem cywilnym (w szczególności art. 353<sup>1</sup>), kodeksem pracy (w szczególności z art. 101<sup>1</sup>-101<sup>4</sup>) i dlatego oświadczenie pozwanej, jako złożone w oparciu o niekonstytucyjny przepis, nie wywołuje skutków prawnych, a w konsekwencji, zdaniem powoda, jest sądowe ustalenie istnienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 stycznia 2014 roku, zdaniem powoda, jest konieczne do uzyskania przez niego uprawnienia do żądania od pozwanej zapłaty nieuregulowanych wymaganych rat odszkodowania w kwocie 32 250 zł miesięcznie. Powód podniósł w pozwie również, iż Sąd winien rozważyć wystąpienie do Trybunału Konstytucyjnego z pytaniem prawnym odnośnie zgodności z Konstytucją RP art. 15gf cytowanej wyżej ustawy z dnia 2 marca 2020 roku. Kwota 89 071,43 zł, dochodzona pozwem, to suma nieuregulowanych rat odszkodowania za miesiące lipiec-wrzesień 2022 roku z tytułu zawartej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Pozwana spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O., reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Ponadto pozwana spółka wniosła o pominięcie wniosków dowodowych o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków P. N., Z. K., M. M. (1), D. S., I. M., A. P. (1), albowiem wnioski te zostały powołane na fakty nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy i zmierzają do przedłużenia postępowania – art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. Pozwana wniosła również o nieuwzględnienie wniosku powoda o przedstawienie przez Sąd pytania prawnego Trybunałowi Konstytucyjnemu. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, pozwana podniosła, iż stan faktyczny między stronami jest niesporny, a spór dotyczy sporu co do prawa, a szeroko rozbudowany przez powoda stan faktyczny i kontekst sprawy pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Zdaniem strony pozwanej powód, jako jednoosobowo zarządzający Spółką, przyczynił się do tragicznej sytuacji finansowej Spółki, co doprowadziło do jej upadłości. Pozwana podniosła również, iż powód nie ma interesu prawnego w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego – umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 stycznia 2014 roku podnosząc, iż zarówno w doktrynie i orzecznictwie podnoszone jest, iż powództwo o ustalenie jest niedopuszczalne, gdy istnieją możliwości wytoczenia powództwa o świadczenie. W takich sytuacjach brak jest interesu prawnego, gdyż ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie. W niniejszej sprawie właściwym do dochodzenia, zdaniem pozwanego, jest wyłącznie powództwo o świadczenie. Podstawa prawna wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji zdaniem pozwanego był przepis art. 15gf cytowanej wyżej ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nim sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 roku poz. 2095 ze zmianami). Przepis ten jest zdaniem pozwanego zgodny z Konstytucją RP, kodeksem cywilnym (a w szczególności z art. 353<sup>1</sup>

k.c.) i kodeksem pracy (a w szczególności z art. 101<sup>1</sup>-101<sup>4</sup> k.p.). Pozwana podniosła również, iż z daleko posuniętej ostrożności przyjął, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy pomiędzy powodem a pozwaną nadal obowiązuje dokonując wypowiedzenia, niemniej, zgodnie z orzecznictwem i dominującą linią orzecniczą, w razie przejścia zakładu pracy umowy o zakazie konkurencji, w tym te obowiązujące po ustaniu stosunku pracy, nie wiążą nowego pracodawcy.

W replice na odpowiedź na pozew powód potrzymał swoje dotychczasowe stanowisko, w tym zgłoszone wnioski dowodowe, podnosząc dodatkowo, iż ze względu, iż powód dochodzi jedynie części odszkodowania ustalonego w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (na dzień złożenia pozwu wymagalne były raty odszkodowania za okres od lipca do września 2022 roku) w warunkach zawarcia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na okres 12 miesięcy (do dnia 31 maja 2023 roku), zasadne jest ustalenie, na podstawie art. 189 k.p.c., istnienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 stycznia 2014 roku z powodu bezskutecznego oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu wyżej wymienionej umowy z dnia 30 czerwca 2022 roku. Ponadto powód wniósł o przeprowadzenie i dopuszczenie dowodu z postanowień Sądu Rejonowego w Kaliszu odnośnie faktu zatwierdzenia układu przez Sąd w toku postępowania sanacyjnego (...) Sp. z o.o., postanowienia Sądu Rejonowego wraz z uzasadnieniem na fakt uchylecia zawartego w postępowaniu sanacyjnym dłużnika (...) Sp. z o.o. z dnia 22 października 2017 roku oraz jego przyczyn, postanowienia Sądu Rejonowego w Kaliszu z dnia 17 października 2019 roku na fakt wstrzymania rozpoznania wniosku o ogłoszenie upadłości do czasu prawomocnego orzeczenia w sprawie wniosku o uchylenie układu zawartego przez dłużnika z wierzycielami w postępowaniu sanacyjnym. Ponadto powód wniósł o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka P. N., Z. K., M. M. (1), D. S., I. M., A. P. (2) na okoliczność przyczyn zakończenia współpracy z powodem, to jest okoliczność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z dnia 1 lutego 2022 roku, przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w dniu 30 czerwca 2022 roku, zeznań świadka T. B. na fakt przebiegu postępowania sanacyjnego (...) Sp. z o.o., przyczyn uchylecia układu oraz na okoliczność złożenia przez (...) Sp. z o.o. wniosku o ogłoszenie upadłości, zeznań świadka W. P. (1) na fakt zakresu ustaleń pozwanej z powodem w przedmiocie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 stycznia 2014 roku, przyczyn zakończenia współpracy z powodem, to jest okoliczności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z dnia 1 lutego 2022 roku, przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w dniu 30 czerwca 2022 roku. Powód wniósł również o zwrócenie się do Sądu Rejonowego w Kaliszu o akta postępowania sanacyjnego i upadłościowego (...) Wagon, a następnie o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z wyżej wymienionych akta na fakt przyczyn otwarcia wyżej wymienionych postępowań i ich przebiegu. Powód podniósł również, iż wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie art. 15gf cytowanej wyżej ustawy z dnia 2 marca 2020 roku jest bezskuteczne, ponieważ przepis ten jest niezgodny z Konstytucją R.P. Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy została zawarta w dniu 1 stycznia 2014 roku w stanie prawnym, który wykluczał co do zasady możliwość wcześniejszego jej wypowiedzenia zarówno przez pracownika jak i pracodawcę, co zdaniem powoda miało prawo do usprawiedliwionego przekonania, że przez okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy będzie miał on prawo do odszkodowania przy niepodjęciu działalności konkurencyjnej. Powód podniósł również, iż art. 15gf cytowanej wyżej ustawy z dnia 2 marca 2020 roku narusza podstawowe zasady konstytucyjne, zasadę proporcjonalności, pomocniczości oraz pewności prawa (zaufania wobec prawa), które stanowią podstawę działania organów władz publicznych i ustawodawczych. W dalszej części repliki odpowiedzi na pozew powód podniósł, iż w dacie sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w dniu 31 stycznia 2022 roku stał się on pracownikiem pozwanego, którym był do dnia 31 maja 2022 roku, po wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2014 roku, a więc umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zaczęła obowiązywać od dnia 1 czerwca 2022 roku, to jest 3 miesiące po nabyciu przez pozwanego zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. Przyjęcie założenia, że klauzula konkurencyjna wygasa po przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę prowadziłoby do nadużycia ze strony pracowników, mogliby wykorzystywać know-how ówczesnego pracodawcy i działać tym samym na jego niekorzyść. Klauzula konkurencyjna wchodzi w życie po ustaniu stosunku zatrudnienia, a więc chroni tajemnicę handlową byłego już pracodawcy. Tym bardziej nieuzasadnione byłoby przerwanie stanu tajemnicy i udzielenie zezwolenia na działanie konkurencyjnej jedynie ze względu, że przedsiębiorstwo byłego pracodawcy przeszło na inny podmiot. Standardem bowiem jest kontynuowanie działalności przez podmiot przejmujący, dla którego z punktu

widzenia gospodarczego i biznesowego kwestią priorytetową jest zachowanie tajemnicy. W tej sytuacji wstąpienie nowego pracodawcy na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p. w stosunek pracy nawiązany przez poprzedniego pracodawcę powoduje utrzymanie wszystkich składników treści tych stosunków wynikających z zawartych umów, a także z tak zwanych klauzul autonomicznych, w tym umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Pozwana spółka, pismem procesowym z dnia 21 lutego 2023 roku, ustosunkowując się do repliki powoda na odpowiedź na pozew, podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie oraz wniosła o pominięcie wniosków dowodowych powoda o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodów z dokumentów zawartych w pkt. 1 pisma z dnia 10 lutego 2023 roku, z uwagi, iż mają one wykazać fakty nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Pozwana wniosła również o pominięcie dowodów z zeznań świadków P. N., Z. K., M. M. (1), D. S., I. M., A. P. (1), T. B. i W. P. (2), albowiem wnioski te zostały powołane na fakty nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy oraz zmierzają do przedłużenia postępowania (art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 i 5 k.p.) oraz pominięcie wniosku powoda o zwrócenie się do Sądu Rejonowego w Kaliszu o wypożyczenie akt postępowania sanacyjnego i upadłościowego wobec spółki (...), a następnie dopuszczenie dowodu z wyżej wymienionych akt, z uwagi na to, że wniosek ten ma wykazać fakty nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Pozwana w piśmie tym podniosła, iż nie kwestionuje, iż powód w wyniku przejścia zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) stał się pracownikiem pozwanej. Pozwana natomiast kwestionuje przejście na pozwaną umowy o zakazie konkurencji (w trakcie jak i po ustaniu stosunku pracy), gdyż umowy tej nie ma w wykazie umów związanych z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, stanowiącego załącznik do umowy sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w upadłości. Pozwana podtrzymała również swoje dotychczasowe stanowisko, iż powodowi nie przysługuje interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego – umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 stycznia 2014 roku. Zdaniem pozwanej zarówno w doktrynie i orzecznictwie przesądzono, że powództwo o ustalenie nie jest dopuszczalne, gdy istnieje możliwość wytoczenia powództwa o świadczenia. W takich sytuacjach brak jest bowiem interesu prawnego, gdyż powództwo o ustalenie jest tylko przesłanką do uwzględnienia roszczenia o świadczenie. Zdaniem pozwanej powód może rozszerzyć w niniejszej sprawie powództwo o kolejne już wymagane jego zdaniem okresy, bądź kierować do sądu odrębny pozew. Powód może skierować kolejne roszczenie o zapłatę, a więc to czyni niedopuszczalnym powództwo o ustalenie. Pozwana podniosła również, iż nieuprawniony jest pogląd powoda, iż art. 15gf ustawy covidowej jest niezgodny z Konstytucją R.P, a sąd orzekający w sprawie nie jest uprawniony do stwierdzenia niezgodności przepisu z Konstytucją. Pozwana podkreśliła również, że ratio legis umowy o zakazie konkurencji jest zabezpieczenie interesów pracodawcy, a nie pracownika, i to właśnie interesem pracodawców kierował się ustawodawca wprowadzając do porządku prawnego art. 15gf. Celem wprowadzenia tego przepisu było załagodzenie negatywnych skutków epidemii dla polskiej gospodarki, a w konsekwencji ochrona maksymalnej liczby miejsc pracy. Uzasadnieniem dla wprowadzonych ograniczeń covidowych jest art. 31 ust. 3 Konstytucji RP, pozwalający na wprowadzenie ograniczeń w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw, gdy jest to konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego bądź ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej albo wolności i praw innych osób. Ponadto zdaniem pozwanego art. 24 Konstytucji RP, który stanowi, iż praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej wskazując, iż elementami ochrony pracy są między innymi obowiązek prowadzenia kreatywnej polityki na rzecz tworzenia miejsc pracy, realizacja prawa do pracy, prowadzenie polityki zmierzającej do pełnego, produktywnego zatrudnienia, utrzymanie trwałości miejsc pracy, zapobieganie bezrobociu, stąd działanie powzięte na podstawie Tarczy Antykryzysowej, których celem było utrzymanie miejsc pracy, chroniły dobro wyższego rzędu w stosunku do dobra jakim jest utrzymanie wysokiego statusu materialnego byłych członków kadry zarządzającej przedsiębiorstwem. Istotny jest również zdaniem pozwanego art. 2 Konstytucji, stanowiący, że „Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej – w tym w zakresie utrzymania miejsc pracy kosztem ograniczenia niektórych świadczeń wysoko uposażonej grupy pracowniczej – należy ocenić jako działanie sprawiedliwe. Pozwana podniosła również, iż art. 15gf ustawy covidowej nie został uchylony ani uznany za niezgodny z Konstytucją RP, stąd obowiązuje i powinien być nadal stosowany w obrocie prawnym. Przepis ten dał możliwość jednostronnego rozwiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a strona zwolniona od obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej otrzymała swobodę w podejmowaniu każdej działalności zarobkowej. Pozwana podtrzymała również swoje stanowisko powołując się na art. 110a ust. 2

ustawy prawo upadłościowe, że w przypadku sprzedaży przedsiębiorstwa upadłego w całości odpowiedzialność za zobowiązania upadłego o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101<sup>2</sup> Kodeksu pracy, przechodzi na nabywcę przedsiębiorstwa, chyba że syndyk wcześniej odstąpił od umowy. Przepis ten stanowi swoisty wyjątek od zasady wyrażonej w art. 317 ust. 2 prawa upadłościowego. Zgodnie ze stanowiskiem judykatury nowy pracodawca, który przejmuje zakład pracy wraz z zatrudnionymi w nim pracownikami nie jest związany umowami o zakazie konkurencji zawartymi z pracownikami przez wcześniejszego pracodawcę.

### **Sąd Okręgowy poczynił następujące ustalenia:**

Powód Z. C. od dnia 1 stycznia 2014 roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako Prezes Zarządu – Dyrektor Generalny w (...) Sp. z o.o., za wynagrodzeniem w wysokości 43 000 zł miesięcznie.

(dowód – umowa o pracę z dnia 1 stycznia 2014 roku – akta osobowe powoda)

Równoległe z umową o pracę powód zawarł z pracodawcą umowę o zakazie konkurencji w okresie zatrudnienia i umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zgodnie z umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powód zobowiązał się, że po ustaniu stosunku pracy łączącego go z (...) nie podejmować działalności konkurencyjnej w okresie 12 miesięcy licząc od dnia, w którym ustanie stosunek pracy łączący go z pracodawcą. W okresie obowiązywania zakazu konkurencji pracodawca zobowiązał się do zapłaty odszkodowania w wysokości 32 250 zł, płatnych w ratach miesięcznych z dołu, nie później niż do 10-go dnia każdego miesiąca.

(dowód – umowa o zakazie konkurencji w okresie zatrudnienia i umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z dnia 1 stycznia 2014 roku – akta osobowe powoda)

Postanowieniem z dnia 26 maja 2020 roku Sąd Rejonowy w Kaliszu, V Wydział Gospodarczy, ogłosił upadłość dłużnika (...) Sp. z o.o. w O. Na syndyka masy upadłości wyznaczono A. P. (1).

(dowód – postanowienie Sądu Rejonowego w Kaliszu z dnia 26 maja 2020 roku -. 42 akt sądowych)

W dniu 1 czerwca 2020 roku powód Z. C. podpisał z syndykiem masy upadłości (...) Sp. z o.o. porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2014 roku w zakresie objęcia przez powoda stanowiska Dyrektora Generalnego. W pozostałym zakresie dotychczasowa umowa o pracę pozostała bez zmian.

(dowód – porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 1 stycznia 2020 roku – k. 43 akt sądowych)

W dniu 8 grudnia 2021 roku powód, jako pracownik (...) Wagon, otrzymał od syndyka A. P. (1) pisemną informację z dnia 6 grudnia 2021 roku o przejęciu w dniu 1 stycznia 2022 roku zakładu pracy przez innego pracodawcę, którym będzie spółka (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K.. W wyżej podanym piśmie podano powodowi, że zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. nowy pracodawca z mocy prawa stanie się stroną nawiązanego z powodem stosunku pracy, a wedle wiedzy spółki (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., w związku z przejęciem zakładu pracy, zachowane zostaną wszystkie prawne, ekonomiczne i socjalne warunki dotychczasowej umowy o pracę.

(dowód – informacja dla powoda z dnia 6 grudnia 2021 roku – k. 44-45 akt sądowych)

W dniu 31 stycznia 2022 roku syndyk masy upadłościowej (...) Sp. z o.o. zawarł z pozwaną umowę sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o.

(dowód – umowa sprzedaży – k. 46-47 akt sądowych; pismo syndyka A. P. (1) z dnia 14 lipca 2022 roku o sprzedaży w dniu 31 stycznia 2022 roku zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. i że kupujący wszedł w stosunku prawne ze wszystkimi pracownikami upadłej spółki – k. 48 akt sądowych)

W dniu 1 lutego 2022 roku pozwana spółka wypowiedziała powodowi umowę o pracę z dnia 1 stycznia 2014 roku z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynie 31 maja 2022 roku. W dniu 31 maja 2022 roku

powód otrzymał od pozwanego świadectwo pracy z którego wynika iż do dnia 31 maja 2022 roku był pracownikiem pozwanego.

( dowód: wypowiedzenie umowy o pracę, świadectwo pracy powoda- akta osobowe powoda)

W dniu 30 czerwca 2022 roku pozwana wypowiedziała powodowi umowę o zakazie konkurencji z zachowaniem 7-dniowego okresu wypowiedzenia, który upłynął 7 lipca 2022 roku. Jako podstawę prawną wypowiedzenia pozwana wskazała art. 15gf ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacjach kryzysowych (tj. Dz. U. z 2021 roku poz. 2095 ze zmianami), zgodnie z którym w okresie obowiązywania stan zagrożenia epidemiologicznego albo stanu epidemii ogłoszonego z powodu COVID19, strony umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem 7-dniowego okresu wypowiedzenia.

(dowód – wypowiedzenie umowy o zakazie konkurencji z dnia 30 czerwca 2022 roku – k. 50-51 akt sądowych)

W dniu 7 lipca 2022 roku powód otrzymał od pozwanej przelew w wysokości 21 930 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2022 roku, a w dniu 9 sierpnia 2022 roku przelew w wysokości 5 221,57 zł tytułem wynagrodzenia za lipiec 2022 roku.

(dowód – przelewy wynagrodzeń – k. 52-53 akt sądowych)

Pozwana, w wykazie przejmowanych pracowników (...) Sp. z o.o., pod pozycją 37 umieściła powoda Z. C..

(dowód – lista pracowników (...) Sp. z o.o. na dzień 31 stycznia 2022 roku – k. 102 akt sądowych)

Do umowy sprzedaży zorganizowanej części przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w upadłości, z siedzibą w O., dołączone zostały umowy związane z funkcjonowaniem przedsiębiorstwa, ale wśród tych umów brak było umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy powoda Z. C..

(dowód – wykaz umów – k. 108-110 akt sądowych)

Powód, przez okres zatrudnienia jako Prezes Zarządu i Dyrektor Generalny, czynił starania, aby spółka (...) osiągała jak najlepsze wyniki, ale poprzez zerwanie, w wyniku wojny w latach 2014-2015, współpracy z ukraińską spółką, nie była w stanie zrealizować kontraktu na 320 wagonów o wartości 20 mln zł, co doprowadziło do zachwiania finansowego spółki, którego efektem było sądowe postępowanie sanacyjne. Trudna sytuacja finansowa spółki doprowadziła do jej upadłości, a wniosek o upadłość spółki (...), jako Prezes Zarządu, złożył powód, licząc na to, iż polski inwestor kupi całą spółkę za cenę oszacowaną przez biegłych sądowych. Przez okres trwania upadłości powód, jako Dyrektor Generalny, starał się, aby spółka prowadziła normalną działalność, przy zachowaniu wszystkich stanowisk pracy. Po dokonaniu zakupu spółki (...) przez pozwaną spółkę powód była zapewniany przez pozwaną, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia będzie nadal obowiązywała, wobec czego powód nie był zainteresowany zatrudnieniem w podmiotach konkurencyjnych.

(dowód – zeznania powoda Z. C. z dnia 28 marca 2023 roku [00:04:26][01:10:57 [01:35:50][01:42:32])

Powyzszy stan faktyczny jest w zasadzie bezsporny i został oparty na powołanych wyżej dokumentach dołączonych do akt sprawy, dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powoda oraz na podstawie zeznań powoda Z. C., które to zeznania są wiarygodne i korespondują z wyżej wymienionymi dokumentami.

### ***Sąd zważył co następuje:***

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i podlega oddaleniu.

Podany do rozstrzygnięcia przez Sąd spór miał prawnie wyłącznie charakter prawny, bowiem stan faktyczny sprawy nie budził większych kontrowersji. Spór prawny sprowadzał się do odpowiedzi, czy pozwany mógł wypowiedzieć

powodowi umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, zawartą 1 stycznia 2014 roku, na podstawie art. 15gf ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacjach kryzysowych (Dz. U. z 2021 roku poz. 2095 tj.), zwana dalej ustawą covidową, a tym samym czy mógł uchylić się od obowiązku świadczenia na rzecz powoda odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji po 7-dniowym okresie wypowiedzenia, jak i na odpowiedzi czy umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy po jej wypowiedzeniu nadal obowiązuje.

W myśl art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p. w zakresie określonym w odrębnej umowie pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką samą działalność (zakres konkurencji). Natomiast zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. stosuje się odpowiednio art. 101<sup>1</sup> § 1 k.p., gdy pracodawca i pracownik, mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. § 2. Art. 101<sup>2</sup> § 2 k.p. stanowi natomiast, iż zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Natomiast § 3 art. 101<sup>2</sup> k.p. stanowi, iż odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy oraz przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy.

Zakończenie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może nastąpić:

1. z upływem czasu na jaki została zawarta;
2. gdy obie strony tak postanowią;
3. gdy obie strony zastrzegą w umowie (aneksie do umowy) możliwość jednostronnego odstąpienia od niej (bądź jej wypowiedzenia);
4. z powodu śmierci pracownika;
5. z powodu przejęcia pracownika przez innego pracodawcę w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. (por. komentarz do art. 101<sup>2</sup> k.p. pod redakcją Walczak 2021, Legalis).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 roku (I PK 16/02, OSNP 2004/14/239) stwierdzono, iż „Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101<sup>2</sup> k.p.) może być wprowadzone prawo odstąpienia od niej (art. 395 k.c.) o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.).”.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 roku (I PK 139/02, OSNP 2004/14/241) dopuszczono możliwość wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji postanowienia przewidującego jej rozwiązanie za wypowiedzeniem pracodawcy, jednak pod warunkiem wskazania okoliczności stanowiących przesłanki wypowiedzenia. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 stycznia 2006 roku (PK 118/05, OSNP 2006/13-14/174) stwierdzając, że postanowienie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, dopuszczające jej wypowiedzenie przez pracodawcę, nie musi wskazywać przyczyny wypowiedzenia, stosowania okresu wypowiedzenia jest niezbędne tylko, gdy zostanie przewidziane w tej umowie (art. 101<sup>2</sup> § 1 k.p. i art. 353<sup>1</sup> k.c.).

W judykaturze podnosi się, iż nie ma prymatu swobody umów, gdyż nie jest nieograniczona na gruncie prawa cywilnego i prawa pracy (art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 22 § 1 k.p.) (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 2020 roku, III UK 330/19, Lex nr 3154208). Zasada swobody umów w prawie pracy opiera

się na trzech wolnościach: co do samego zawarcia kontraktu, wyboru kontrahenta i w kształtowaniu treści umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 roku, III PK 66/17, Lex nr 2549369). Autonomia stron umów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy podlega ochronie jedynie w ramach wartości uznawanych i realizowanych przez system prawa, a strony obowiązują nie tylko respektowanie własnego interesu jednostkowego, lecz także na wzgląd na interes publiczny, na najdobitniej wyraża art. 353<sup>1</sup> k.c. w związku z art. 300 k.p.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy posiada znamiona umowy wzajemnej. Zobowiązania pracownika i pracodawcy, stanowiące treść umowy, stają się z woli stron częścią stosunku pracy.

Ratio legis umowy o zakazie konkurencji stanowi zabezpieczenie interesów podmiotów zatrudniających (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 25 lutego 2016 roku, III APa 58/15, Lex nr 2039675; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 29 września 2016 roku, III APa 2/16, Lex nr 2202540; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 2008 roku, I PK 97/08, OSNP 2010/11-12/132; komentarz do art. 101<sup>1</sup> k.p. pod redakcją Krzysztofa Barana, Lex teza 3; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2019 roku, III APa 48/19, Lex nr 2781502; wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 22 maja 2018 roku, III APa 2/18, Lex nr 25667764).

W myśl art. 15gf ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2021 roku poz. 2095 t.j) zwanej dalej ustawą covidową w okresie obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, ogłoszonego z powodu COVID19 strony umowy o zakazie konkurencji, obowiązującym po ustaniu:

1. stosunku pracy,
2. umowy agencyjnej,
3. umowy zlecenia,
4. innej umowy o świadczenia usług, do której zgodnie z ustawą z dnia 23 kwietnia 1964 roku – Kodeks cywilny stosuje się przepisy dotyczące zlecenia,
5. umowy o dzieło,

na rzecz, których ustanowiono zakaz działalności konkurencyjnej, mogą ją wypowiedzieć z zachowaniem terminu 7 dni.

W dacie wypowiedzenia przez pozwaną spornej umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, na podstawie Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 13 maja 2022 roku zmieniającego rozporządzenie w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii, (Dz. U z 2022 r. poz. 1025) obowiązywał od dnia 16 maja 2022 roku stan zagrożenia epidemicznego.

W komentarzu do art. 15gf ustawy covidowej pod redakcją K. B. (LEX) podkreślono, iż ratio legis umowy o zakazie konkurencji stanowi zabezpieczenie interesów podmiotów zatrudniających. Ustawodawca wskazał, że podmiot zatrudniający może wypowiedzieć umowę o zakazie konkurencji z zachowaniem terminu 7 dni. Normę tą należy odczytywać jako ustanowienie siedmiodniowego okresu wypowiedzenia. Umowa o zakazie konkurencji rozwiąże się z upływem siódmego dnia licząc od dnia następującego po dniu, w którym dokonano jej wypowiedzenia (art. 111 § 2 k.c.). Podmiot zatrudniający jest zwolniony z zapłaty odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ponad okres trwania umowy.

W uzasadnieniu wprowadzenia ustawy covidowej, w tym art. 15gf, ustawodawca podniósł, iż pracodawcy w obliczu gospodarczych konsekwencji epidemii nie są w stanie ponieść wszystkich kosztów prowadzenia działalności. Wprowadzone rozwiązanie z art. 15gf ma umożliwić podejmowanie działań minimalizujących skutki utraty płynności finansowej przedsiębiorców dotkniętych trudną sytuacją wywołaną skutkami pandemii choroby zakaźnej COVID19,



wywołanej przez wirusa SARS-COV-2. W związku z tym prawo do wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji przewidziano tylko dla pracodawców, którzy nie są w stanie ponieść kosztów prowadzenia działalności. W momencie obowiązywania zakazu konkurencji ustaje równocześnie zobowiązanie do zapłaty odszkodowania. Strona zobowiązana do zapłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się przez drugą stronę od prowadzenia działalności konkurencyjnej ma obowiązek wypłacać odszkodowanie za okres do wygaśnięcia umowy.

Tak więc, w świetle art. 15gf ustawy covidowej, pozwana była uprawniona do złożenia powodowi w dniu 30 czerwca 2022 roku oświadczenia o wypowiedzeniu umownego zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, z zachowaniem 7-dniowego okresu wypowiedzenia. Pozwana po upływie 7-dniowego terminu nie była zobowiązana do wypłacania na rzecz powoda odszkodowania przewidzianego w § 5 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Tak więc roszczenie powoda o zasądzenie od pozwanej kwoty 89 071,43 zł tytułem odszkodowania za powstrzymywania się przez niego od działalności konkurencyjnej za okres od dnia 8 lipca 2022 roku do dnia 30 września 2022 roku jest niezasadne.

Odnośnie zwrócenia się przez Sąd z pytaniem prawnym do Trybunału Konstytucyjnego, czy art. 15gf ustawy covidowej jest zgodny z Konstytucją RP, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi i ustawą, to zgodnie z art. 193 Konstytucji RP każdy sąd może przedstawić Trybunałowi Konstytucyjnemu pytania prawne co do zgodności aktu normatywnego z Konstytucją, ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi lub ustawą, jeżeli od odpowiedzi na pytanie prawne zależy rozstrzygnięcie sprawy toczącej się przed sądem. Podjęcie postanowienia o wystąpieniu z pytaniem prawnym pozostaje w gestii sądu. Z przepisu art. 193 Konstytucji RP nie wynika więc jakiegokolwiek uprawnienie strony (uczestnika postępowania) do skutecznego domagania się, aby sąd orzekający w sprawie skorzystał z tej kompetencji (por. Komentarz do art. 193 Konstytucji RP pod redakcją Piotra Tuleja).

Również w judykaturze wyjaśniono, że art. 193 Konstytucji RP nie nakłada na sąd obowiązku wystąpienia z pytaniem prawnym każdorazowo, gdy domaga się tego strona, lecz uprawnia do jego skierowania jeżeli wątpliwości co do konstytucyjności przepisu powźmie sąd rozpoznający sprawę (por. Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 2001 roku, III ZP 12/01, OSNP 2002/2/34; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 27 marca 2003 roku, V CKN 1811/00, Lex nr 521816; z dnia 29 lutego 2008 roku, II CSK 463/07, Lex nr 463366; z dnia 8 sierpnia 2017 roku, I UK 325/16, Lex nr 2389585; z dnia 11 grudnia 2019 roku, V CSK 417/18, Lex nr 2805052; postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2009 roku, IV CZ 90/09, Lex nr 1431054; z dnia 11 kwietnia 2013 roku, III CZP 3/13, Lex nr 1324307; z dnia 23 lipca 2014 roku, V CZ 48/14, Lex nr 1504598; z dnia 13 września 2019 roku, IV CZ 78/19, OSNC 2020/5/44; z dnia 9 czerwca 2022 roku, III USK 462/21, Lex nr 3439143; wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 18 lipca 2018 roku, I OSK 405/18, Lex nr 2617028; wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 8 września 2020 roku, V ACa 259/20, Lex nr 3116040; wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 30 listopada 2016 roku, II GSK 1426/14, Lex nr 2177397).

Sąd Okręgowy nie powziął wątpliwości co do konstytucyjności przepisu art. 15gf ustawy covidowej.

Zgodnie z art. 178 ust. 1 Konstytucji RP sędziowie w sprawowaniu swojego urzędu są niezawiśli i podlegają tylko Konstytucji oraz ustawom. Przepisy prawa korzystają z domniemania co do ich zgodności z Konstytucją. Domniemanie zgodności ustawy z Konstytucją może być obalone jedynie wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego, a przewidziane w art. 178 ust. 1 Konstytucji RP związanie sędziego ustawą obowiązuje dopóty ustawie tej przysługuje moc obowiązująca (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 października 2002 roku, V CKN 1456/00, Lex nr 57237; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2022 roku, II USK 513/21, Lex nr 3439107; wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 29 marca 2022 roku, III AUa 1202/21, Lex nr 3419684; wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 13 grudnia 2017 roku, II GSK 934/16, Lex nr 2424060).

Dopóki nie zostanie stwierdzona przez Trybunał Konstytucyjny niezgodność określonego przepisu z Konstytucją, dopóty przepis ten podlega stosowaniu i może stanowić podstawę merytorycznych rozstrzygnięć sądowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2009 roku, IV CSK 485/08, Lex nr 550930; postanowienie Sądu Najwyższego

z dnia 18 maja 2022 roku, II USK 513/21, Lex nr 3439107; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 2007 roku, II KK 261/06).

Tak więc przepis art. 15gf ustawy covidowej skorzysta z domniemania konstytucyjności i aż do chwili wydania wyroku w niniejszej sprawie nie został uznany przez Trybunał Konstytucyjny za niezgodny z Konstytucją, to przepis ten podlega stosowaniu i może stanowić podstawę rozstrzygnięcia sądowego.

Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. § 2 tego przepisu stanowi natomiast, iż za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, powstałe przed przejściem części zakładu na innego pracodawcę, dotychczasowy i nowy pracodawca odpowiadają solidarnie. Natomiast w myśl art. 317 ust. 2 ustawy z dnia 28 lutego 2003 roku –Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2022 roku poz. 1520 tj.) nabywca przedsiębiorstwa upadłego nabywa je w stanie wolnym od obciążeń i nie odpowiada za zobowiązania upadłego. W myśl ust. 2a tego przepisu, przepis art. 23<sup>1</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku – Kodeks pracy stosuje się odpowiednio.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową znajdującą się na pograniczy między prawem pracy a prawem cywilnym. Z pierwszą z wymienionych gałęzi prawa łączy ją to, że nie jest replikowana przepisami Kodeksu pracy, zawiera ją pracodawca z pracownikiem, jej przedmiotem jest zakaz konkurencji z uwagi na szczególnie ważne informacje uzyskane przez pracownika podczas trwania stosunku pracy, zaś o odszkodowanie za naruszenie tego zakazu orzeka sąd pracy. Z kolei bliskość umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy z prawem cywilnym wynika stąd, że dotyczy obowiązku stron po ustaniu stosunku pracy, a odpowiedzialność byłego pracownika za nieprzestrzeganie zakazu konkurencji oparta jest na unormowaniach tej właśnie gałęzi prawa (por. K. Jaśkowski, I. Maniewska Kodeks pracy komentarz, Lex nr 2023). Oceniając charakter tej umowy Sąd Najwyższy stwierdza, że jest ona umową prawa pracy, odrębną od umowy o pracę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2003 roku, I PK 453/02, OSNP 2004/19/331 i powołane tam wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004 roku, I PK 80/04, OSNP 2005/13/189, i z dnia 29 czerwca 2005 roku, II PK 345/04, OSNP 2006/9-10/153; K. Jaśkowski, E. Maniewska Komentarz do Kodeksu pracy art. 101<sup>2</sup> k.p., Lex 2023).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego istnieje rozbieżność co do tego czy pracodawca, przejmujący zakład pracy lub jego część w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p., staje się z mocy prawa stroną umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Przepisy prawa pracy nie regulują tej materii. Zdecydowanie przeważająca część doktryny prawa pracy jak i orzecznictwo Sądu Najwyższego stoją na stanowisku, iż umowa o zakazie konkurencji nie uzupełnia treści umowy o pracę. Akceptując ten pogląd 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 nimi związane. Mając powyższe na uwadze należy również podzielić pogląd, że nie jest dopuszczalne rozszerzające interpretowanie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. (tak Z. Hajn Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę. PiZS 1996 nr 10 s 23).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2015 roku (I PK 123/14, OSNP 2016/12/151) podkreślono, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest elementem stosunku pracy, który podlega regulacji z art. 23<sup>1</sup> k.p., w związku z czym wynikające z niej zobowiązania do wypłaty odszkodowania nie przechodzi na nowego pracodawcę. Nowy pracodawca, który przejmuje zakład pracy wraz z zatrudnionymi pracownikami, nie jest związany umowami o zakazie konkurencji zawartymi z tymi pracownikami przez wcześniejszego pracodawcę, nawet jeżeli klauzula o zakazie konkurencji była wpisana do umowy o pracę.

Przełomowa jest natomiast Uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 maja 2015 roku (III PZP 2/15, OSNP 2015/9/118), którą ustalił linię orzecniczą w zakresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy w razie przejścia zakładu pracy w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z tą Uchwałą nowy pracodawca nie jest związany umową o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zawartą z poprzednim pracodawcą.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2021 roku (III PSKP 49/21, OSNP 2022/11/104) podkreślono, iż „Zarówno w stanie prawnym przed nowelizacją Prawa upadłościowego, polegającą na dodaniu art. 317 ust. 2a, jak i po tej zmianie, przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w toku postępowania upadłościowego powodowało i powoduje przejście zatrudnionych pracowników zgodnie z art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p., a nie powodowało i nie powoduje odpowiedzialności podmiotu przejmującego za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy powstałych przed przejściem (nie stosuje się art. 23<sup>(1)</sup> § 2 k.p.)”. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podniósł, iż „Przejścia zakładu pracy postawionego w stan upadłości na innego pracodawcę (a tym samym przejścia zatrudnionych pracowników) nie wyłącza art. 23<sup>(1)</sup> k.p., który nie ogranicza zakresu zdarzeń mogących stanowić jego podstawę. Wątpliwości budzi natomiast zakres stosowania art. 23<sup>(1)</sup> k.p. w przypadku przejścia zakładu pracy w następstwie sprzedaży zakładu pracy w trakcie procedur upadłościowych. Podnosi się, że przepis ten powinien być interpretowany w zgodzie z funkcją, celami i założeniami prawa upadłościowego w ten sposób, że jakkolwiek nabywca staje się z mocy prawa stroną dotychczasowych stosunkach pracy (art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p.), to jednak nie może ponosić z mocy prawa odpowiedzialności za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy, które powstały przed ogłoszeniem upadłości. Wyłączone jest zatem stosowanie art. 23<sup>(1)</sup> § 2 k.p. (P. Janda: Prawo upadłościowe, Komentarz, Warszawa 2020). Do takiego wniosku prowadzi odczytanie art. 317 ust. 2 zdanie drugie Prawa upadłościowego, który stanowi, że nabywca przedsiębiorstwa upadłego nabywa je w stanie wolnym od obciążeń i nie odpowiada za zobowiązania upadłego. Przepis art. 317 ust. 2 Prawa upadłościowego stanowi więc *lex specialis* do art. 23<sup>(1)</sup> § 2 k.p. (por. M. Gersdorf, M. Raczkowski, K. Rączka: Kodeks pracy. Komentarz, wyd III. Warszawa 2014; A. Tomanek: Rozwiązywanie stosunków pracy w świetle nowych przepisów o postępowaniu upadłościowym i restrukturyzacyjnym, PiZS 2016 nr 8, s. 23). To samo wynika z art. 313 ust. 1 Prawa upadłościowego, według którego sprzedaż dokonana w postępowaniu upadłościowym ma skutki sprzedaży egzekucyjnej. W tym względzie niczego w istocie nie zmienił art. 317 ust. 2a Prawa upadłościowego, dodany z dniem 8 października 2019 roku przez art. 1 pkt 36 lit. a ustawy z dnia 30 sierpnia 2019 roku (Dz. U. z 2019 roku poz. 1802). Dodanie tego przepisu miało na celu usunięcie podnoszonych w literaturze wątpliwości (zastrzeżeń czy też sprzeciwów) co do stosowania art. 23<sup>(1)</sup> k.p. w toku postępowania upadłościowego (przede wszystkim F. Zedler, P. Zimmerman: S. przejścia zakładu pracy w rozumieniu art. 231 Kodeksu pracy w toku postępowania upadłościowego, Polski Proces Cywilny 2013 nr 1, s. 7). Zgodnie z tym dodanym przepisem art. 317 ust. 2a Prawa upadłościowego, art. 23<sup>(1)</sup> k.p. stosuje się odpowiednio. Jednakże ze względu na cel postępowania upadłościowego (jak najpełniejsze zaspokojenie wierzycieli) oraz służącą temu celowi zasadę bezobciążeniowego (pierwotnego) nabycia składników masy upadłości, stosowanie to odbywa się z pominięciem art. 23<sup>(1)</sup> § 2 k.p. (tak: M. Możdżeń (w:) Prawo upadłościowe. Komentarz, pod red. A.J. Witosza, Warszawa 2021). Oznacza to, że zarówno w stanie prawnym przed przedstawioną nowelizacją Prawa upadłościowego, polegającą na dodaniu art. 317 ust. 2a, jak i po tej zmianie, przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w toku postępowania upadłościowego powodowało i powoduje przejście zatrudnionych pracowników zgodnie z art. 23<sup>(1)</sup> § 1 k.p., a nie powodowało i nie powoduje odpowiedzialności podmiotu przejmującego za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy powstałych przed przejściem (nie stosuje się art. 23<sup>(1)</sup> § 2 k.p.)”.

Podobny pogląd wyraził Paweł Janda w komentarzu do art. 317 prawa upadłościowego (Wydanie II Lex) podnosząc, iż „W przypadku sprzedaży przedsiębiorstwa lub zorganizowanej części przedsiębiorstwa upadłego w toku postępowania upadłościowego należy bez wątpienia stosować art. 23<sup>1</sup> k.p. Nabywca staje się pracodawcą, który wstępuje z mocy prawa w dotychczasowe stosunki pracy. Jednakże na tle komentowanego przepisu pojawia się problem związany z zakresem jego zastosowania. Pytanie sprowadza się do tego, czy art. 23<sup>1</sup> k.p. ma być stosowany w całości, czy też z wyłączeniem określonej w § 2 art. 23<sup>1</sup> k.p. solidarnej odpowiedzialności nabywcy za zobowiązania upadłego. Moim zdaniem przywołany przepis powinien być jednoznacznie interpretowany w zgodzie z funkcją, celami i założeniami prawa upadłościowego, w ten sposób, że jakkolwiek nabywca staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p.), to jednak nie może ponosić z mocy prawa odpowiedzialności za zobowiązania

wynikające ze stosunku pracy, które powstały przed ogłoszeniem upadłości; wyłączone jest zatem zastosowanie art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p.”.

Komentowany przepis nakazuje stosować art. 23<sup>1</sup> k.p. odpowiednio, co oznacza, że sposób i zakres jego zastosowania musi odpowiadać zasadom i założeniom prawa upadłościowego, a nie odwrotnie. W odniesieniu do art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. zachodzi fundamentalna sprzeczność z ideą likwidacji upadłościowej, zakładającej nabycie pierwotne, co prowadzi do wniosku o konieczności odrzucenia stosowania tego przepisu do zobowiązań upadłego, powstałych przed ogłoszeniem upadłości. Podkreślenia wymaga, że sposób zastosowania art. 23<sup>1</sup> k.p. określać należy z uwzględnieniem reguły wyrażonej w art. 317 ust. 2 zdanie drugie prawa upadłościowego, który stanowi, że nabywca przedsiębiorstwa upadłego nabywa je w stanie wolnym od obciążeń i nie odpowiada za zobowiązania upadłego. Przepis ten ma pierwszeństwo zastosowania przed art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. z uwagi na fakt, że art. 23<sup>1</sup> k.p. ma być stosowany jedynie odpowiedni, a nie wprost.

Podzielając w całości przedstawione wyżej poglądy doktryny jak i stanowisko judykatury, niezależnie od skutecznego wypowiedzenia powodowi umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, należy stwierdzić, iż skoro pozwana nie jest związana zawartą umową o zakazie konkurencji z dnia 1 stycznia 2014 roku, to nie jest zobowiązana do wypłaty dochodzonego odszkodowania w wysokości 89 072 zł.

Zdaniem sądu powodowi również nie przysługuje interes prawny w wytoczeniu powództwa o ustalenie istnienia stosunku prawnego – umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 stycznia 2014 roku.

W sytuacji, gdy pozwana, zdaniem Sądu, skutecznie wypowiedziała powodowi umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy na podstawie art. 15gf ustawy covidowej, to umowa o zakazie konkurencji została skutecznie rozwiązana, to powództwo o ustalenie istnienia umowy o zakazie konkurencji nie jest zasadne. Ponadto, zdaniem Sądu Okręgowego, zachodzi brak interesu prawnego powództwa o ustalenie istnienia umowy o zakazie konkurencji w sytuacji, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie.

Brak interesu prawnego w rozumieniu komentowanego przepisu ma miejsce wówczas, gdy stan niepewności prawnej może być usunięty w drodze dalej idącego powództwa o świadczenie (ewentualnie innego powództwa np. o uzgodnienie treści księgi wieczystej z rzeczywistym stanem prawnym) bądź w drodze podjęcia obrony w roku już wytoczonej przez pozwanego w procesie o ustalenie odrębnej sprawy o świadczenie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 29 lutego 1972 roku, I CR 388/71, Lex nr 7066; z dnia 4 marca 2011 roku, I CSK 351/10, Lex nr 785272; z dnia 16 kwietnia 2010 roku, IV CSK 453/09, Lex nr 578163; z dnia 9 stycznia 2019 roku, I CSK 711/17, Lex nr 2618479; z dnia 17 maja 2018 roku, V CSK 322/17, Lex nr 2552678; z dnia 8 maja 2018 roku, V CSK 111/18, Lex nr 2499962; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 28 września 2012 roku, V ACa 415/12, Lex nr 1223195). Ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa następuje wtedy przesłankowo (por. Komentarz do art. 189 k.p.c. pod redakcją Małgorzaty Manowskiej).

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 stycznia 1998 roku (II CKN 527/97, Lex nr 50644) podniesiono, iż „Brak interesu prawnego w rozumieniu art. 189 k.p.c. występuje gdy powód może żądać świadczenia bądź na drodze sądowej, bądź w postępowaniu administracyjnym.”. Podobny pogląd wyraził Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 9 lipca 2015 roku (I ACa 92/15, Lex nr 1789950), gdzie podkreślono, iż „Wykluczone jest istnienie interesu prawnego w sprawie o ustalenie istnienia bądź nieistnienia stosunku prawnego lub prawa wszczętej na podstawie art. 189 k.p.c., jeżeli powód może realizować swoje roszczenie w postępowaniu o zasądzenie.”.

W niniejszej sprawie powód Z. C. roszczenie o ustalenie istnienia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy upatruje w tym, że wpływa to na jego sytuację osobistą i zawodową, a ze spornego stosunku wynikają dalsze skutki, których dochodzenie powództwem nie jest możliwe lub na razie nieaktualne w zakresie rat odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, niewymagalnych w dacie złożenia pozwu, to jest za okres od listopada 2022 roku do maja 2023 roku.

Sąd Okręgowy podziela pogląd pozwanej spółki, iż powód mógł rozszerzyć powództwo o kolejne już wymagalne okresy, bądź skierować odrębny pozew o kolejne okresy. Tak więc powód może wytoczyć powództwo o świadczenie, co czyni niedopuszczalnym powództwo o ustalenie. Powód w sytuacji gdy po okresie wypowiedzenia umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie ma obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, ma możliwość pracy w branży, w której u pozwanego nabył doświadczenie, a z reguły daje to większe korzyści niż odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej. Tak więc wypowiedzenie zakazu konkurencji może również być w interesie byłego pracownika.

Zgodnie z art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 i 5 k.p.c. sąd może pominąć dowód nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy oraz zmierzają jedynie do przedłużenia postępowania, natomiast w myśl art. 227 k.p.c. przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Przepis art. 227 k.p.c. przewiduje uprawnienie sądu do selekcji zgłaszanych dowodów jako skutku dokonanej oceny istotności okoliczności faktycznych, których wykazania dowody te mają służyć. Dowody, które nie odpowiadają tym kryteriom sąd jest uprawniony pominąć (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 6 czerwca 2019 roku, III AUa 272/19, Lex nr 3080310). Ocena czy określone fakty mają do rozstrzygnięcia istotne znaczenie zależy nie tylko od tego jakie to są fakty, lecz także w pierwszej kolejności od tego jak sformułowana jest i rozumiana norma prawna, która w rozstrzyganej sprawie została zastosowana. Każdy stan faktyczny jest bowiem oceniany w aspekcie określonego przepisu prawa materialnego, które to prawo wyznacza zakres koniecznych ustaleń faktycznych, jakie powinny być w sprawie poczynione i jednocześnie przepisy prawa materialnego mają rozstrzygające znaczenie do oceny czy określone fakty, jak i ewentualny przedmiot dowodowy, mają wpływ na treść orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2000 roku, I CKN 975/98, Lex nr 50825). Dowód zmierzający w istocie do wykazania okoliczności, które nie są przydatne dla sprawy, z punktu widzenia art. 235<sup>2</sup> § 1 k.p.c., podlegać winien oddaleniu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu, I ACa 32/21, Legalis nr 2715423).

Ocena, które fakty mają dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie, jest uzależniona od tego, jakie to są fakty, jak sformułowana i rozumiana jest norma prawna, którą zastosowano przy rozstrzygnięciu sprawy. Stan faktyczny w każdym postępowaniu jest oceniany w aspekcie przepisów prawa materialnego. Przepisy te wyznaczają zakres koniecznych ustaleń faktycznych, które powinny być w sprawie dokonane. Przepisy prawa materialnego mają też decydujące znaczenie dla oceny, czy określone fakty, jako ewentualny przedmiot dowodu, mają wpływ na treść orzeczenia (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 29 grudnia 2017 roku, I ACa 1255/17, Lex nr 2460088).

W niniejszej sprawie spór miał prawie wyłączony charakter prawny, bowiem stan faktyczny sprawy nie budził wątpliwości. I dlatego Sąd Okręgowy, na podstawie art. 235<sup>2</sup> § 1 pkt 2 i 5 k.p.c., pominął wnioski dowodowe powoda o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków P. N., Z. K., M. M. (1), D. S., I. M., A. P. (1), T. B., W. P. (2) oraz pominął wniosek o przeprowadzenie dowodu z akt postępowania sanacyjnego i upadłościowego (...) Sp. z o.o. V GR 9/16, V GR 10/16, V GR 12/16, V GRS 2/16, V GU 181/19, V GU 207/19, V GU 268/19, V GReu 2/19, V GReu 4/19, V GReu 5/19, albowiem wnioski te zostały powołane na fakty nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy i zmierzają jedynie do przedłużenia postępowania.

W myśl art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów, albo nie obciążać jej kosztami w ogóle. Przytoczony przepis, realizujący zasadę słuszności, stanowi wyjątek od ogólnej reguły obciążania stron kosztami procesu. Skorzystanie z regulacji art. 102 k.p. jest suwerennym uprawnieniem sądu rozpoznającego sprawę i do jego oceny zależy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 lutego 2020 roku, V CSK 485/19, Lex nr 3221529; wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 12 lutego 2021 roku, I ACa 1394/20, Lex nr 3314852). Do wypadków szczególnie uzasadnionych, które umożliwiają odstąpienie od obciążania strony przegrywającej kosztami procesu poniesionymi przez jej przeciwnika procesowego należą takie okoliczności jak subiektywne przekonanie strony o zasadności roszczeń, precedensowy charakter rozpoznawanej sprawy, charakter żądania poddanego rozstrzygnięciu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2010 roku, II PZ 24/10; wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 28 marca 2018 roku, III APa 29/17, Lex nr 2514924; wyroku Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia

17 sierpnia 2021 roku, I ACa 377/21, Lex nr 3240340; wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 19 marca 2015 roku, I ACa 1358/14).

W niniejszej sprawie, zdaniem Sądu Okręgowego, zachodzą okoliczności, które mimo przegrania procesu przez powoda pozwalają na nieobciążanie go kosztami procesu poniesionymi przez pozwanego. Powód pozostawał w subiektywnym przekonaniu o słuszności powództwa. Precedensowy charakter rozpoznawanej sprawy, skomplikowana wykładnia przepisów również przemawiają za zastosowaniem art. 102 k.p.c. Precedensowy charakter niniejszej sprawy wynikał również z faktu zastosowania przez pozwanego art. 15gf ustawy covidowej, która została uchwalona w okresie pandemii. Przepisy tej ustawy stanowią nowość prawną i mogły budzić pewne trudności interpretacyjne i stwarzać po stronie powodowej subiektywne przekonanie o zasadności dochodzonego roszczenia w świetle zapewnień pozwanego, iż umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy będzie nadal obowiązywała. Nie można tracić także z pola widzenia faktu, że powód na skutek skorzystania przez pozwaną z nadzwyczajnych przepisów covidowych, których zastosowanie nie było uzależnione od faktycznej kondycji spółki, został pozbawiony należnego mu, na podstawie umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, odszkodowania. W tej sytuacji dodatkowe obciążanie powoda kosztami procesu poniesionymi przez pozwaną w niniejszej sprawie uznać należało za sprzeczne z zasadami słuszności.

Sędzia Stanisław Pilarczyk