

Wyrok z dnia 2 października 2002 r.

I PKN 549/01

Wybór pracownika do władz związkowych, nawet po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy, sam przez się nie prowadzi do nadużycia prawa wynikającego z przepisów o szczególnej ochronie trwałości stosunku pracy.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski, Sędziowie SN: Zbigniew Myszką (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 października 2002 r. sprawy z powództwa Katarzyny P. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Specjalistycznemu w R. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie z dnia 29 marca 2001 r. [..]

o d d a l i ł kasację i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 100 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Rzeszowie wyrokiem z dnia 29 marca 2001 r. oddalił apelację pozwanego Wojewódzkiego Szpitala Specjalistycznego w R. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Rzeszowie z dnia 18 grudnia 2000 r., przywracającego powódkę Katarzynę P. do pracy u pozwanego oraz zasądzającego na jej rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 26.375,40 zł, a ponadto zasądził zwrot kosztów zastępstwa procesowego powódki. W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierownika Zakładu Diagnostyki Obrazowej, którym kierowała i w którym organizowała pracę, a także wykonywała czynności związane z opisywaniem zdjęć i konsultowaniem wyników badań. Równocześnie powódka świadczyła pracę w charakterze lekarza radiologa na pod-

stawie umowy zlecenia w firmie A. Spółce z o.o., której prezesem i udziałowcem był jej mąż Krzysztof P. Badania wykonywane w A. były przeprowadzane również w pozwanym Szpitalu, w którym przeważnie badano leczonych pacjentów Szpitala, zaś liczba klientów z zewnątrz stanowiła znikomy procent. Strona pozwana wiedziała, iż powódka świadczy pracę w Klinice A. i nie zgłaszała do tego zastrzeżeń. Kontrowersje dotyczące prowadzenia przez powódkę ewentualnej działalności konkurencyjnej pojawiły się w związku z przedłożeniem jej w dniu 19 stycznia 2000 r. projektu umowy o zakazie konkurencji, która zawierała definicję działalności konkurencyjnej pod postacią: wykonywania i interpretacji podstawowych badań radiologicznych, badań tomograficznych, kontrastowych, mammograficznych i innych z wykorzystaniem technik diagnostyki obrazowej oraz zobowiązywała pracownika do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w trakcie trwania umowy o pracę, chyba że pracodawca wyrazi na to pisemną zgodę. Przewidziano także karę umowną na wypadek niewykonania lub nienależytego wykonania umowy w kwocie 50.000 zł, która nie wyłączała prawa pracodawcy do dochodzenia na zasadach ogólnych odszkodowania pieniężnego ponad zastrzeżoną karę. Propozycje podpisania takich umów pozwany pracodawca przedłożył 6 pracownikom, z których pięciu je podpisało. Natomiast pismem z dnia 4 lutego 2000 r. powódka odmówiła zaakceptowania tej umowy, uznając jej postanowienia za „krzywdzące i w poważnej części pozbawione podstaw prawnych”.

W dniu 24 marca 2000 r. pozwany wypowiedział umowę o pracę powódce, wskazując następujące przyczyny wypowiedzenia: prowadzenie działalności konkurencyjnej w stosunku do Szpitala w firmie A. Spółce z o.o., działania na szkodę Szpitala polegające na nakłanianiu potencjalnych klientów do wykonywania badań w tej konkurencyjnej firmie, odmowę podpisania umowy o zakazie konkurencji, uchylanie się od terminowego wykonywania obowiązków kierownika zakładu związanych z zakupem materiałów zgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych. W dacie wypowiedzenia powódka była przewodniczącą komisji rewizyjnej Zarządu Regionu P. Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy, na którą to funkcję została wybrana w dniu 19 lutego 2000 r. podczas obrad zjazdu sprawozdawczo-wyborczego Zarządu Regionu tego Związku. Decyzja o zwołaniu tego Zjazdu zapadła w dniu 24 listopada 1999 r. Ponadto powódka pełniła funkcję sekretarza w Zarządzie Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy-Oddziału Terenowego przy Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w R. W dniu 18 lutego 2000 r. Związek powiadomił pozwanego

pracodawcę o udziale powódki w jego władzach. Pismem z dnia 23 lutego 2000 r. pozwany zwrócił się do organizacji związkowej o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę, uzyskując stanowisko negatywne (w dniu 28 lutego 2000 r.). Również Zarząd Regionu P. OZZL nie wyraził zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę.

W klinice A. powódka wykonała badanie pacjenta szpitala księdza R.G. Jej intencją było wykonanie tej usługi bezpłatnie, a nie wiedziała ona, że osoba towarzysząca temu pacjentowi uiściła opłatę za to badanie w kwocie 50 zł, gdyż w tej klinice należności za badania inkasują lekarze. W trakcie zatrudnienia powódka brała udział w jednym przetargu na dostawę błon i kamery laserowej, a ponadto jeden przetarg był zrealizowany w oparciu o zapotrzebowanie złożone przez powódkę. Do obowiązków powódki należało jedynie przedkładanie specjalście do spraw zamówień publicznych stosownych zapotrzebowań sprzętowo-materiałowych. Dyrektor pozwanego szpitala miał pewne zastrzeżenia odnośnie do zbyt długich terminów wykonania badań i oceny ich wyników w Zakładzie Diagnostyki Obrazowej, które powódka usprawiedliwiała niską obsadą kadrową. W związku z tym dyrektor zaproponował, aby pracownicy wykonywali te usługi także na podstawie umów zlecenia, na co uzyskał akceptację zatrudnionych. W związku z przedłużającymi się terminami wykonywania badań w zakresie tomografii komputerowej z usług Szpitala zrezygnował Zespół Opieki Zdrowotnej MSWiA w R., a także Szpital w M. (ze względu na niższe ceny badań w innych jednostkach).

Na podstawie takich ustaleń Sądy meriti przyjęły, iż powódka korzystała ze statusu działacza związkowego, którego trwałość stosunku pracy podlega wzmożonej ochronie prawnej przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem (art. 32 ust. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych). Pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę nie uzyskując zgody właściwych organów związku zawodowego. Korzystanie przez powódkę z takiej ochrony prawnej nie stanowiło nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p., albowiem jej wybór do władz istniejącego związku zawodowego nie miał na celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. W sytuacji połączenia dwóch stanowisk pracy, z których jedno zajmuje chroniony prawem działacz związkowy, pracodawca powinien zapewnić temu pracownikowi „równorzędne warunki pracy”. Ponadto Sąd Okręgowy uznał, iż przedłożony powódce do akceptacji projekt umowy o zakazie konkurencji był sprzeczny z art. 101 § 2 k.p. w części zastrzegającej karę umowną w wysokości 50.000 zł, bez względu na wyso-

kość ewentualnej szkody, jaka mogła wyniknąć z podejmowania działalności konkurencyjnej przez pracownika.

W kasacji pełnomocnik pozwanego podniósł zarzuty naruszenia przepisów postępowania cywilnego: art. art.: 217, 224 § 1, 229, 230, 232, 233 § 1, 278, 328 § 2 i 477¹ § 2 k.p.c. - przez; 1) pominięcie zeznań powódki z dnia 13 grudnia 2000 r. , że jej wstąpienie do związku zawodowego zmierzało do uniemożliwienia pozwanemu rozwiązania z nią umowy o pracę, 2) bezpodstawne przyjęcie, że „nagła działalność związkowa” powódki nie zmierzała od uzyskania wzmożonej ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, 3) dowolną ocenę materiału dowodowego, że powódka nie prowadziła działalności konkurencyjnej wobec pozwanego, skoro „osobiście bardziej zainteresowana była pozyskiwaniem klientów dla firmy „A.”, niż dla swego pracodawcy”, 4) pominięcie w ocenie materiału dowodowego faktu niepodpisania umowy o zakazie konkurencji, co było „nielojalnością” wobec pracodawcy, 5) bezpodstawne przywrócenie powódki, która „całkowicie utraciła zaufanie pracodawcy” na stanowisko, które już nie istnieje, 6) przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów przez odmowę dania wiary zeznaniom świadka I.K. co do propozycji przeprowadzenia nieodpłatnych badań R.G. w firmie A., za których wykonanie firma ta przyjęła zapłatę, 7) bezpodstawne przyjęcie, że powódka „nie jest winna nawet w części za spadek liczby pacjentów chętnych do odpłatnych badań u pozwanego”, w sytuacji gdy powódka proponowała im wykonanie tych badań w konkurencyjnej firmie A., 8) bezpodstawne przyjęcie, że zmniejszenie się ilości badań wykonywanych w pozwanym Szpitalu zbiegło się z otwarciem firmy przez męża powódki, co mogło mieć związek z jej działaniem na szkodę pozwanego, 9) bezzasadne odmówienie wiary i mocy dowodowej protokołowi kontroli wewnętrznej Nr 1 z dnia 4 maja 2000 r., który wskazywał na „znaczne uchybienia w pracy powódki”, 10) pominięcie dowodów, że „powódka była niesumiennym pracownikiem i nie wykonywała swoich obowiązków bez zastrzeżeń”, 11) pominięcie faktu, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę nie było następstwem uzyskania wiadomości o świadczeniu przez nią pracy na rzecz innego podmiotu, ale dopiero „na skutek oceny jakości wykonywanej przez powódkę pracy”, która w powiązaniu z odmową podpisania umowy o zakazie konkurencji był przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, 12) bezpodstawną ocenę działań powódki w charakterze pracownika zobowiązanego do terminowego składania zamówień na środki kontrastowe, które doprowadziły do ich nabywania po wyższych cenach w procedurach pozaprzetargowych, 13) nieustosunkowanie się do treści pism pozwa-

nego ponaglających powódkę do terminowego składania wykazów materiałów niezbędnych w działalności pozwanego, 14) bezpodstawne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że zastrzeżenia do pracy powódki pojawiły się dopiero w związku z jej odmową podpisania umowy o zakazie konkurencji, podczas gdy występowały one wcześniej ze strony pozwanego, który liczny spadek badań i nieterminowe wydawanie wyników łączył z działalnością konkurencyjną powódki, 15) danie wiary twierdzeniom powódki, że „nieświadoma była tego, iż pracodawca miał zastrzeżenia co do jakości jej pracy”.

Ponadto skarżący zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 6 k.c., art. 45, 101 § 2 i 122 k.p. - przez: 1) uznanie, że treść projektu umowy o zakazie konkurencji była sprzeczna z obowiązującymi przepisami prawa, skoro proponowane uzgodnienie kary umownej mieści się w granicach odpowiedzialności wyrządzonej przez pracownika z winy umyślnej (art. 122 k.p.), 2) uznanie wypowiedzenia za naruszające prawo i nieuzasadnione, 3) uznanie, że pozwany nie wykazał, iż powódka rażąco naruszyła swoje obowiązki działania na jego szkodę, 4) uznanie, że pozwany nie wykazał, iż powódka sugerowała i proponowała potencjalnym klientom szpitala wykonywanie badań w firmie jej męża, 5) uznanie, iż pozwany nie wykazał, iż roszczenie o przywrócenie do pracy było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a korzystanie przez nią z ochrony trwałości stosunku pracy było niezgodne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Na tych podstawach skarżący domagał się orzeczenia kasatoryjnego i skierowania sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania. Zdaniem skarżącego tylko Sąd Najwyższy jest władny rozstrzygnąć, czy zasadne jest uznanie za sprzeczną z prawem umowy o zakazie konkurencji (jej projektu) w sytuacji, gdy zawiera ona zastrzeżenie kary umownej za prowadzenie działalności konkurencyjnej, czy też taka umowa jest ważna z wyłączeniem niezgodnego z prawem zastrzeżenia umownego. Wyjaśnienia wymaga także prowadzenie działalności konkurencyjnej przez lekarza zatrudnionego u innego pracodawcy, będącego jego małżonkiem, w sytuacji gdy tożsame rodzajowo zakresy działalności pokrywają się i są adresowane do potencjalnie tego samego kręgu odbiorców. Ponadto „nagła działalność związkowa” jest zachowaniem fikcyjnym, które nie zapewnia wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy takiego działacza związkowego.

W odpowiedzi na kasację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest nieuzasadniona dlatego, że powódka - będąc działaczem związkowym - korzystała ze szczególnej i wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy określonej w art. 32 ust. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych. W dacie rozwiązania umowy o pracę powódka była bowiem przewodniczącą komisji rewizyjnej Zarządu Regionu P. Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy, a ponadto pełniła funkcję członka zarządu-sekretarza Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Lekarzy-Oddziale Terenowym przy Wojewódzkim Szpitalu Specjalistycznym w R. Kasacyjne zarzuty dotyczące jakoby „nagłej działalności związkowej” powódki, zmierzającej do uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy, są bezzasadne. W szczególności skarżący nie odróżnia statusu członka związku zawodowego (którym powódka była od 1995 r.), od statusu prawnego działacza związkowego, którego stosunek pracy podlega wzmożonej ochronie prawa pracy. Pracownik będący członkiem związku zawodowego ma prawo uczestniczenia w legalnych wyborach do władz każdej statutowej struktury związkowej, a jego wybór w okresie trwania stosunku pracy do zarządu lub komisji rewizyjnej zakładowej, pozazakładowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej zapewnia mu tzw. względną szczególną ochronę trwałości jego stosunku pracy. Ochrona ta polega na tym, iż pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy chronionego działacza związkowego bez zgody zarządu organizacji związkowej, do której pracownik został wybrany (art. 32 ust. 1 i 3 oraz art. 34 ustawy o związkach zawodowych). Szerokie oddziaływanie normatywne tej instytucji prawa pracy, wyłączające uprawnienie pracodawcy nie tylko do wypowiedzenia umowy o pracę bez zgody zarządu właściwej organizacji związkowej, ale także do rozwiązania stosunku pracy chronionego działacza związkowego w czasie trwania mandatu związkowego oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, czyni nieskutecznym zarzut nadużycia prawa wyboru na chronioną prawem pracy funkcję związkową. Przede wszystkim trzeba zwrócić uwagę, że wybór pracownika-członka związku zawodowego do władz związkowych leży w gestii uprawnionych statutowo gremiów związkowych, którym pracownik przedstawia jedynie swoją kandydaturę. Przeto zarzut pracodawcy, jakoby pracownik instrumentalnie zmierzał jedynie do skorzystania z ochrony prawa pracy związanej z dokonaniem wyborem, jest w istocie rzeczy skierowany przeciwko zachowaniu się określonej struk-

tury związku zawodowego, która wybrała pracownika na chronioną funkcję związkową. Ponadto z wyboru pracownika do władz związkowych wynikają nie tylko uprawnienia związkowe, obejmujące prawo do wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, ale przede wszystkim powinności związane z pełnieniem określonej funkcji we władzach danego związku zawodowego, których wykonywanie podlega autonomicznej ocenie właściwych organów związkowych. Jeżeli zatem pozwany pracodawca nie podważył faktu wyboru powódki na chronione funkcje związkowe, to nie może skutecznie twierdzić, że działanie gremiów związkowych, które wybrały powódkę do władz związkowych, zmierzało wyłącznie do „instrumentalnego wykorzystania ochrony przysługującej członkom władz związków zawodowych”. Przyjęcie takiej koncepcji, prezentowanej w kasacji pozwanego pracodawcy, stanowiłoby niedopuszczalną ingerencję w autonomiczną sferę wolności związkowych, a w szczególności godziłoby w prawa wyborcze członków związku zawodowego, którym przysługuje prawo czynnego i biernego uczestniczenia w wyborach do władz każdej statutowej struktury związkowej. Wszystko to powoduje, że charakter prawny i zakres szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych przekreśla zasadność czynienia przez pracodawcę zarzutu nadużycia biernego prawa wyboru na chronioną funkcję związkową przez pracownika będącego członkiem istniejącego związku zawodowego, który w legalnych wyborach do władz związkowych objął funkcję związkową gwarantującą mu wzmożoną ochronę trwałości stosunku pracy przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy (art. 32 ust. 1 i 4, oraz art. 34 ustawy o związkach zawodowych), także wtedy, gdy wybór do władz związkowych nastąpił po podjęciu przez pracodawcę działań zmierzających do rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem. Zrzeczenie się prawa do wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy przez takiego działacza związkowego nie jest skuteczne, chyba że nie zakwestionuje on wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy w terminach zaskarżenia tych czynności do sądu pracy (art. 264 § 1 i 2 k.p.), albo gdy „zrzeczenie się” przyjmuje postać rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, a na taką propozycję pozwanego pracodawcy powódka nie przystała. Dla porządku warto zatem jedynie sygnalizować, że tylko podjęcie działań zmierzających do utworzenia nowego związku zawodowego wyłącznie w celu uzyskania szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy przez pracowników zagrożonych zwolnieniami z pracy może być potraktowane jako nadużycie wolności związkowej, które prowadzi do oceny, że roszczenie o przywrócenie do pracy pracownika

wybranego do władz takiej struktury związkowej nie podlega ochronie jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 17/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 416).

Bezpodstawny okazał się także kasacyjny zarzut nadużycia prawa przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy lub płacy, który może być skuteczny wyłącznie w przypadkach rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, będącego działaczem związkowym, jeżeli naruszył on ciężko swoje podstawowe obowiązki pracownicze (art. 8 k.p. w związku z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w opozycji do art. 56 k.p. - por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419). Taka sytuacja nie miała miejsca w rozpoznawanej sprawie, w której pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę z przyczyn nieuzasadniających rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Sądy meriti trafnie uznały, iż przedłożenie powódce do podpisania projektu umowy o zakazie konkurencji, która zawierała niezgodną z prawem pracy (art. 101¹ § 2 k.p.) klauzulę wprowadzającą karę umowną, w dodatku w rażąco wygórowanej wysokości 50.000 zł, uprawniało ją do odmowy zaakceptowania projektu. Nie traktuje się tego jako uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w sytuacji, gdy projekt tej umowy zawierał postanowienia sprzeczne z przepisami prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., I PKN 333/99, OSNAPiUS 1998 nr 17, poz. 499). Ponadto pozwany pracodawca nie wykazał, aby powódka prowadziła działalność konkurencyjną, która narażała go na szkodę, albowiem nie można zarzucić dowolności sądowej ocenie, że jedyny przypadek wykonania badań pacjenta pozwanego szpitala w konkurencyjnej jednostce medycznej nie wynikał z promowania konkurencyjnych odpłatnych usług medycznych, o czym świadczy zamiar powódki nieodpłatnego przebadania pacjenta R.G. Natomiast fakty rezygnacji niektórych kontrahentów pozwanego szpitala ze świadczonych przezeń usług nie pozostawały w związku przyczynowym z zatrudnieniem powódki w placówce świadczącej konkurencyjne usługi medyczne, ale wynikały z „niekonkurencyjnej” ceny za wykonywanie tych usług w pozwanym Szpitalu, na co powódka nie miała żadnego wpływu. Ponadto postępowanie dowodowe nie potwierdziło zarzutów pozwanego dotyczących nieterminowego wykonywania przez powódkę kierowniczych obowiązków związanych z zakupem materiałów zgodnie z ustawą o zamówieniach publicznych. W szczególności Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu

Pracy, iż powódka nie była przeszkolona w zakresie stosowania przepisów ustawy o zamówieniach publicznych, a problemy z tymi transakcjami konsultowała z głównym specjalistą do spraw przetargów. Ustalenia takie prowadziły do uzasadnionej konstatacji, że ewentualne uchybienia na tym odcinku pracy powódki nie kwalifikowały się jako naruszenie przez nią obowiązków pracowniczych w stopniu, który czyniłby przywrócenie jej do pracy sprzecznym ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa wynikającego ze wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy działacza związkowego.

Sąd Okręgowy prawidłowo przyjął również, iż w wypadku wystąpienia konieczności redukcji etatów związanej z potrzebą zatrudnienia tylko jednego pracownika na określonym stanowisku pracy, to działacz związkowy, którego stosunek podlega wzmożonej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, ma pierwszeństwo w kontynuowaniu odpowiedniego dlań zatrudnienia przed pracownikiem nie korzystającym ze szczególnej ochrony prawa pracy.

Uzasadniona ocena, że powódka korzystała z prawa do wzmożonej ochrony trwałości stosunku pracy przysługującej jej jako działaczowi związkowemu (art. 32 ust. 1 i 4 ustawy o związkach zawodowych) i ich nie nadużyła, co prowadziło do jej przywrócenia do pracy, zwalniała Sąd Najwyższy od wyjaśniania przedstawionych przez skarżącego w kasacji istotnych zagadnień prawnych, które sytuowały się poza zakresem kasacyjnego rozpoznania sprawy; wobec prawidłowego oparcia zaskarżonego orzeczenia już na przepisach regulujących wzmożoną ochronę trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, co nie wymaga wyjaśniania zagadnień prawnych odnoszących się do instytucji zakazu konkurencji w prawie pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił kasację na podstawie art. 393¹² k.p.c., orzekając o kosztach postępowania kasacyjnego w zgodzie z art. 98 k.p.c.

=====