

Wyrok z dnia 8 maja 2002 r.

I PKN 221/01

1. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej musi być odniesiony do przedmiotu działalności pracodawcy określonego w przepisach prawa lub w postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot prawa, wobec czego umowa o zakazie konkurencji nie może zawierać postanowień, które zobowiązywałyby pracownika do niepodejmowania działalności nie pokrywającej się z przedmiotem działalności pracodawcy.

2. Zawarcie umowy o zakazie konkurencji nie jest sprzeczne z istotą wykonywania zawodu lekarza.

Przewodniczący SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 maja 2002 r. sprawy z powództwa Krystyny Z. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Neuropsychiatrycznemu w K. o przywrócenie do pracy i o unieważnienie umowy o zakazie konkurencji, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 1 grudnia 2000 r. [..]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Powódka Krystyna Z. wniosła pozew o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowych warunkach w Wojewódzkiej Poradni Zdrowia Psychicznego w K. Stwierdziła, że pismo o odsunięciu jej od pracy w tej Poradni nie spełnia warunków ani wypowiedzenia zmieniającego, ani wypowiedzenia definitywnego, wobec czego nie mogło wywołać skutków prawnych. Ponadto wniosła o uznanie za nieważną umowy o zakazie wykonywania działalności konkurencyjnej, do której podpisania została zmuszona pod groźbą sankcji dyscyplinarnych, bez wcześniejszego negocjowania jej postanowień.

Pozwany Wojewódzki Szpital Neuropsychiatryczny w K. wniósł o oddalenie obydwu żądań, podnosząc, że stron nie wiązała odrębna umowa o pracę w Poradni. Powódka bowiem świadczyła w niej usługi w ramach innych czynności przewidzianych w tzw. „podstawowej” umowie o pracę, zatem jej sytuacja pracownicza nie uległa zmianie. Natomiast co do umowy o zakazie działalności konkurencyjnej, powódka nie była zmuszana do jej podpisania, sama zaś umowa nie ograniczała prawa powódki do wykonywania zawodu lekarza poza miejscem pracy.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Kościanie wyrokiem z dnia 4 września 2000 r. oddalił powództwo. Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych.

Powódka Krystyna Z. rozpoczęła pracę w Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychiczenie Chorych w K. od 23 października 1974 r. na stanowisku lekarza-stażysty, a od 1 grudnia 1974 r. zaczęła pracę na stanowisku młodszego asystenta. Jej czas pracy został określony w wymiarze 42 godzin tygodniowo i nie obejmował godzin pracy w Poradni. Od 1 marca 1975 r. powódka została zatrudniona na podstawie dodatkowych umów w Poradni działającej przy wymienionym Szpitalu. Umowy o pracę dodatkową były zawierane zawsze na czas określony. Ostatnia z nich skończyła się 31 grudnia 1992 r. Za pracę w Poradni powódka otrzymywała wynagrodzenie dodatkowe. Od 30 marca 1982 r. powódka została zatrudniona na czas nieokreślony na stanowisku lekarza p.o. ordynatora w Oddziale Szpitala w C. w wymiarze 40 godzin tygodniowo. Od dnia 1 marca 1989 r. objęła na podstawie powołania najpierw stanowisko ordynatora Oddziału Psychiatrycznego Męskiego w Wojewódzkim Szpitalu dla Nerwowo i Psychiczenie Chorych w K., a od dnia 1 stycznia 1995 r. na okres 6 lat (tj. do 31 grudnia 2000 r.) - stanowisko ordynatora Oddziału Psychiatrycznego Filii II tego Szpitala, i to ostatnie zajmuje do chwili obecnej. Pismem z dnia 22 grudnia 1992 r. dyrektor Szpitala zawiadomił powódkę o tym, że dodatkowa umowa o pracę obejmująca godziny pracy w Poradni nie będzie przedłużona, natomiast lekarze przyjmujący pacjentów w Poradni będą nadal świadczyć dotychczasowe usługi, ale w ramach „podstawowego” stosunku pracy. Od tej też pory godziny pracy w Poradni zaczął pracodawca wliczać do etatu, zaś wynagrodzenie lekarzy tam pracujących zwiększyło się od 1993 r. o dodatkową premię. Jednocześnie praca w Poradni przestała być traktowana jako praca świadczona na podstawie dodatkowej umowy o pracę.

W sierpniu 1999 r. Spółka z o.o. P.-E. z K., której udziałowcami są powódka i członkowie jej rodziny, założyła Niepubliczny Specjalistyczny Zespół Opieki Psychiatrycznej. Powódka została jego kierownikiem. W październiku 1999 r. Zespół ten przystąpił do konkursu organizowanego przez W. Regionalną Kasę Chorych i uzyskał kontrakt na udzielanie porad z zakresu specjalistycznego leczenia ambulatoryjnego w 2000 roku. Do konkursu przystąpił również pozwany Szpital. Jeszcze przed przystąpieniem do konkursu Niepubliczny Zakład kierowany przez powódkę zaproponował niektórym lekarzom zatrudnionym w Szpitalu podjęcie w tej placówce pracy po rozpoczęciu przez nią działalności, natomiast powódka jako kierownik tego Zakładu podpisała z pracownikami Szpitala przedwstępne umowy o pracę. Wówczas dyrektor pozwanego Szpitala, w trosce o jego interesy, polecił przygotować umowy o zakazie wykonywania działalności konkurencyjnej. Treści tych umów nie uzgadniał z pracownikami. Powódka podpisała tę umowę dnia 21 grudnia 1999 r. Jednocześnie dyrektor Szpitala zapowiedział, że wobec pracowników, którzy odmówią podpisania umów, mogą być wyciągnięte konsekwencje przewidziane Kodeksem pracy, do zwolnienia włącznie. W dniu 3 stycznia 2000 r. dyrektor pozwanego Szpitala wręczył powódce pismo, w którym polecił jej, by w związku z ograniczeniem przez Kasę Chorych ilości zakontraktowanych świadczeń zdrowotnych w zakresie porad psychiatrycznych zaprzestała udzielania porad w W. Przychodni Zdrowia Psychicznego, zaznaczając, iż decyzja ta nie ma wpływu na postanowienia umowy o pracę. W dniu 10 stycznia 2000 r. kierowany przez powódkę Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej zawiadomił W. Regionalną Kasę Chorych o całkowitej rezygnacji z zawarcia na rok 2000 umowy na udzielanie świadczeń zdrowotnych w powiecie k. i powiatach sąsiednich ze względu na wycofanie się z umów przedwstępnych nieomal wszystkich lekarzy zatrudnionych jednocześnie w Szpitalu. Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że powódka jest członkiem związku zawodowego oraz członkiem komisji rewizyjnej tego związku, co było wiadome stronie pozwanej. Oprócz pracy w Szpitalu, powódka od 8 lat prowadzi prywatny gabinet lekarski, natomiast utworzony Niepubliczny Zakład Opieki Zdrowotnej nie podjął działalności do chwili obecnej.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, stron nie łączyła dodatkowa umowa o pracę w Poradni, wobec czego odsunięcie powódki od pracy w tej Poradni nie zmieniło jej warunków pracy i płacy przewidzianych „podstawowym” stosunkiem pracy. Tym samym pisma pracodawcy o odsunięciu powódki od pracy w Poradni nie można traktować jako wypowiedzenia. Zatem powódce nie przysługiwało roszczenie o

przywrócenie do pracy, gdyż strony pozwanej nie obciążał obowiązek zatrudnienia powódki w Poradni. Sąd Rejonowy podkreślił, że powódka świadczyła pracę w tej Poradni na polecenie pracodawcy. Cofnięcie zaś polecenia dotyczącego wykonywania pracy dodatkowej, nieprzewidzianej umową, nie stanowi zmiany warunków pracy. Nie zmieniły się również warunki płacy powódki. Co prawda, nie otrzymuje już ona premii za pracę w Poradni, lecz składnik ten nie był ujęty w umowie o pracę, a jego wysokość była zmienna i zależała od uznania pozwanego. Sąd Rejonowy przyjął ponadto, że umowa o zakazie konkurencji podpisana przez powódkę była ważna. Pozwany Szpital działał bowiem na podstawie obowiązujących przepisów, zaś przedłożone lekarzom umowy o zakazie podejmowania działalności konkurencyjnej były sporządzone na piśmie i określały, co dla pracodawcy jest działalnością konkurencyjną. Takie umowy mógł pozwany Szpital zawrzeć z każdym z pracowników, w tym również z lekarzami. Nie można przy tym uznać za groźbę bezprawną poinformowania pracowników o tym, że odmowa podpisania umów o zakazie konkurencji pociągnie za sobą konsekwencje przewidziane w Kodeksie pracy, aż do zwolnienia włącznie.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu po rozpoznaniu sprawy na skutek apelacji powódki wyrokiem z dnia 1 grudnia 2000 r. zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji w ten sposób, że przywrócił powódkę do pracy w pozwanym Wojewódzkim Szpitalu Neuropsychiatrycznym w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz oddalił apelację w pozostałej części. Zasądził również na rzecz powódki zwrot kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy przyjął jako okoliczności niesporne zatrudnienie powódki w pozwanym Szpitalu w charakterze ordynatora oddziałów psychiatrycznych, jak również wykonywanie przez powódkę pracy w Poradni Zdrowia Psychicznego funkcjonującej przy Szpitalu. Sąd drugiej instancji ustalił ponadto, że przez wiele lat (do końca 1992 r.) powódka pracowała w Poradni jako lekarz na podstawie umów o pracę zawieranych na czas określony, za osobnym wynagrodzeniem, po czym, bez przedłużenia ostatniej terminowej umowy, dyrektor Szpitala wprowadził w drodze ustnego oświadczenia zmianę polegającą na świadczeniu przez powódkę tej samej pracy bez odrębnej umowy i bez odrębnego wynagrodzenia. Godziny pracy w Poradni zostały wliczone do „podstawowego” etatu w Szpitalu, a rekompensatą finansową za nie stała się premia, której wysokość była uzależniona od uznania dyrektora. Praca w Poradni nie była pracą wykonywaną doraźnie, na polecenie pracodawcy. Od 1995 r. została

bowiem objęta podstawowymi obowiązkami powódki wynikającymi ze stosunku pracy. Zatem zmiana zakresu pracy powódki przez odmowę dalszego jej zatrudnienia w Poradni powinna być dokonana w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Tego bowiem rodzaju zmiana, będąca zmianą istotnych warunków pracy pracownika, wymaga złożenia przez pracodawcę oświadczenia według zasad określonych w art. 42 k.p. Pracodawca nie spełnił jednak przewidzianych prawem wymagań, a zwłaszcza nie zachował odpowiedniego terminu wypowiedzenia, wobec czego żądanie powódki przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy było zasadne.

Odmienne natomiast niż Sąd Rejonowy ocenił Sąd Okręgowy żądanie powódki dotyczące stwierdzenia nieważności umowy o zakazie konkurencji z dnia 21 grudnia 1999 r. Sąd drugiej instancji uznał, że pozwany Szpital, składając powódce propozycję zawarcia tego rodzaju umowy, „działał w ramach obowiązujących przepisów”, a powódka przyjęła tę propozycję. Reguły wykładni oświadczeń woli przewidziane w art. 65 § 1 k.c., mające odpowiednie zastosowanie do umów o pracę, nakazują w razie wątpliwości przypisać decydujące znaczenie zgodnemu zamiarowi stron i celowi umowy. Umowa o zakazie działalności konkurencyjnej zawierała nie tylko wyjaśnienie, co pracodawca rozumie przez działalność konkurencyjną, ale dotyczyła wyłącznie czasu trwania stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy przewidują wyraźnie dopuszczalność zawierania takich umów (art. 101¹ k.p.), a także uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 45 k.p.) zarówno wtedy, gdy pracownik prowadzi działalność konkurencyjną wbrew umowie o zakazie konkurencji, jak i wówczas, gdy strony takiej umowy nie zawarły. To prawda, że zawód lekarza jest zawodem specyficznym, lecz z art. 2 ustawy o zawodzie lekarza oraz z przepisów art. 40 i art. 41 ustawy o izbach lekarskich nie wynika zakaz zawierania z lekarzami tego rodzaju umów.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutu powódki, jakoby umowa o zakazie konkurencji została przez nią zawarta pod wpływem groźby. Wada oświadczenia woli złożonego pod wpływem groźby polega bowiem na tym, że skutek bezpośredniego przymusu składający oświadczenie wyraża na zewnątrz wolę zgodną z wolą groźącego, chociaż nie powzięłby przejawionej na zewnątrz decyzji, gdyby nie był do tego zmuszony groźbą bezprawną. Groźba nie powoduje przy tym bezwzględnej nieważności czynności prawnej. Zatem art. 58 k.c. nie dotyczy takiej czynności. Przede wszystkim jednak w przedmiotowej sprawie nie ma podstaw do przyjęcia, że poin-

formowanie powódki o konsekwencjach prawnych niezawarcia przez nią umowy o zakazie konkurencji, łącznie ze zwolnieniem z pracy, stanowiło ze strony pracodawcy groźbę bezprawną w rozumieniu art. 87 k.c.

W ocenie Sądu Okręgowego nie doszło też w postępowaniu pierwszoinstancyjnym do naruszenia art. 233 § 1 i art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Rejonowy przeprowadził bowiem wyczerpujące postępowanie dowodowe, którego wyniki ocenił prawidłowo, z wyjątkiem tych okoliczności, które wskazywały na potrzebę wypowiedzenia powódce warunków pracy w związku z odsunięciem jej od pracy w Poradni. W tym jednak zakresie - z uwagi na naruszenie prawa materialnego (art. 42 k.p. w związku z art. 45 k.p.) - możliwa była zmiana wyroku Sądu Rejonowego, o czym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c.

Od wyroku Sądu Okręgowego w części oddalającej apelację powódka złożyła kasację opartą na podstawie naruszenia prawa materialnego. Zarzuciła w niej niewłaściwą wykładnię przepisów art. 65 § 1, art. 87 i art. 88 k.c. oraz błędne przyjęcie, że art. 101¹ k.p. pozwala uznać, iż w stosunku do lekarza jest dopuszczalne - w zakresie określonym przez stronę pozwaną - jednostronne sporządzenie umowy o zakazie konkurencji. Wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i wydanie orzeczenia zgodnego z żądaniem pozwu albo o uchylenie tego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania sądowi niższej instancji, z zaleceniem uwzględnienia przez niego kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Skarżąca stwierdziła, że Sąd Okręgowy nie rozróżnił dwu odmiennych sytuacji, tj. takiej, w której pracodawca przedkłada pracownikowi gotowy tekst umowy o zakazie konkurencji i wskazuje jako konsekwencję jej niepodpisania okoliczności, które mają być sankcją za niedotrzymanie warunków umowy jeszcze niepodpisanej i niezaakceptowanej przez strony, oraz takiej sytuacji, gdy pracodawca i pracownik podpisują umowę o zakazie konkurencji i zgadzają się na jej warunki, przy czym pracodawca, chcąc podkreślić tylko pewne zobowiązania pracownika, akcentuje je i ostrzega o konsekwencjach niedopełnienia obowiązków wynikających z podpisanej umowy. W rozpoznawanej sprawie wystąpiła pierwsza z wymienionych sytuacji, którą należało zakwalifikować jako podpisanie przez powódkę pod wpływem groźby umowy z dnia 21 grudnia 1999 r. o zakazie konkurencji. Groźbą w rozumieniu art. 87 k.c. jest bowiem także zachowanie się strony formalnie zgodne z prawem, ale które zmierza do wymuszenia złożenia oświadczenia woli przez drugą stronę. Naruszenie art. 65 § 1 k.c. polegało zaś na nietrafnym stwierdzeniu, że w razie wątpliwości co do

oświadczenia woli, należy je tłumaczyć zgodnie z zamiarem stron i celem umowy, i to nawet wówczas, gdy przyjęcie dosłownego jej brzmienia byłoby korzystniejsze dla pracownika. Tymczasem element korzystności postanowień umownych ma istotne znaczenie z punktu widzenia sytuacji pracowniczej powódki, gdyż umowa o zakazie konkurencji, wskutek szerokiego zakresu przedmiotowego i wynikających stąd „rozbudowanych ograniczeń”, wykluczała możliwość podjęcia przez nią jakiegokolwiek - poza pracą w Szpitalu - aktywności zawodowej. Ponadto przepis art. 65 § 1 k.c. ma zastosowanie wtedy, gdy umawiające się strony dobrowolnie wyrażają swoje oświadczenia woli. Powódka natomiast nie mogła tego swobodnie uczynić, ponieważ działała pod wpływem groźby pracodawcy. Nie odpowiada więc rzeczywistości stwierdzenie Sądu Okręgowego, że „zaakceptowała propozycję zawarcia umowy o zakazie konkurencji bez zastrzeżeń”.

Poza poruszonymi zagadnieniami skarżąca podniosła, że Sąd Okręgowy potraktował „wyjątkowo lakonicznie” kwestię, czy co do zasady klauzula konkurencyjna jest dopuszczalna w odniesieniu do lekarza. Wykonywanie bowiem zawodu lekarza stanowi nie tylko zajęcie mające na celu zdobycie środków utrzymania, ale jest przede wszystkim szczególnym rodzajem służby publicznej. Nie może więc podlegać ograniczeniom zmierzającym do wyłączenia możliwości podejmowania innej aktywności zawodowej poza pracodawcą. Ponadto umowa o zakazie konkurencji nie może skutecznie zakazywać działalności niemającej znamion konkurencyjności w stosunku do działalności pracodawcy. Gdyby tak było, to należałoby ją, jako sprzeczną z prawem, uznać za nieważną. Zatem precyzyjne określenie w umowie, co jest działalnością konkurencyjną, jest warunkiem prawidłowego jej sformułowania. Uznanie natomiast za działalność konkurencyjną nie tylko świadczenia usług, ale także „jakiegokolwiek innej współpracy” z podmiotami, których działalność finansowana jest w całości lub w części przez Kasy Chorych, w istocie rzeczy uniemożliwia lekarzowi wykonywanie zawodu lekarza, zaś pacjentom - ogranicza do niego dostęp. Tymczasem podstawową zasadą wykonywania zawodu lekarza jest świadczenie pomocy chorym, ograniczone jedynie wiedzą i możliwościami technicznymi, a nie sztucznym zakazem opartym na podstawach czysto ekonomicznych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Podstawę kasacji stanowią wyłącznie zarzuty naruszenia prawa materialnego. Zgodnie więc z art. 393¹¹ § 1 k.p.c., w jego brzmieniu obowiązującym od dnia 1 lipca 2000 r., Sąd Najwyższy mógł rozpoznawać sprawę tylko w granicach zakreślonych tą podstawą, to znaczy w granicach wynikających z przytoczonych w kasacji przepisów prawa materialnego, których naruszenie spowodowało - zdaniem skarżącej - wydanie przez Sąd drugiej instancji orzeczenia niezgodnego z prawem. Oparcie kasacji na wskazanej podstawie nie pozwalało zarazem Sądowi Najwyższemu badać trafności ustaleń przyjętych za podstawę wyroku ani oceniać procesu myślowego Sądu Okręgowego, towarzyszącego analizie i wartościowaniu dowodów. W myśl bowiem art. 393¹¹ § 2 k.p.c., w takiej sytuacji Sąd Najwyższy jest związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę wydania zaskarżonego wyroku. Stwierdzenie to ma doniosłe znaczenie dla losów kasacji, gdyż pozwalało Sądowi Najwyższemu rozpatrywać i oceniać zarzuty kasacji tylko w ramach ustalonego stanu faktycznego.

Zarzut naruszenia przepisów art. 87 i art. 88 k.c. nie jest trafny. Sąd Okręgowy przyjął bowiem jako własne ustalenia Sądu Rejonowego, z których wynikało postępowanie obu stron w czasie poprzedzającym podpisanie przez powódkę umowy o zakazie wykonywania działalności konkurencyjnej. Mianowicie, gdy dyrektor pozwanego Szpitala dowiedział się o zamiarze zatrudnienia niektórych lekarzy przez Niepubliczny Zespół Opieki Zdrowotnej kierowany przez powódkę oraz o ubieganiu się tej placówki o kontrakt z Kasą Chorych, w trosce o losy Szpitala postanowił temu zapobiec przez wprowadzenie do umów o pracę klauzul o zakazie konkurencji. W związku z tym polecił opracować umowy o odpowiedniej treści, a następnie zawiadomił o tym związki zawodowe i pracowników. Zapowiedział również, że wobec pracowników, którzy odmówią ich podpisania, mogą być wyciągnięte konsekwencje przewidziane w Kodeksie pracy, do zwolnienia z pracy włącznie. Umowy te przewidywały, że zakaz konkurencji dotyczy w szczególności świadczenia usług zdrowotnych, świadczenia pracy lub jakiejkolwiek współpracy z podmiotami, których działalność jest finansowana w całości lub w części przez Kasę Chorych na terenie Województwa W., w oddziałach całodobowych lub dziennych, oraz na terenie powiatu k. - w zakresie usług ambulatoryjnych; naruszenie tego zakazu mogło powodować odpowiedzialność odszkodowawczą przewidzianą w przepisach art. 114-122 k.p., a nawet w pewnych przypadkach konsekwencje w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z dokonanych ustaleń wynika także, iż w drugiej połowie grudnia 1999 r. umowy o zakazie konkurencji zostały przedłożone do podpisania pierwszej grupie pracowników - lekarzom. Byli oni kolejno proszeni do kadr, gdzie znajdowały się przygotowane i podpisane przez dyrektora blankiety umów. Pracownicy nie mogli ich zabrać z sobą, ale mogli odnotować ich treść albo zwrócić się o udostępnienie niepodpisanych egzemplarzy. Powódka udała się do kadr wraz z Maciejem G. (świadkiem w sprawie), który przepisał dla siebie i dla niej treść umowy. Powódka zabrała do domu jeden jej egzemplarz, a następnego dnia, tj. 21 grudnia 1999 r., podpisała oryginał umowy znajdujący się w kadrach. Nie zwracała się do dyrektora Szpitala o zmianę treści umowy, chociaż inni lekarze występowali z takimi wnioskami i uzyskiwali częściową zmianę postanowień.

Odnosząc się do przytoczonych ustaleń należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy miał wystarczające podstawy, by uznać, iż motywem podpisania przez powódkę umowy z dnia 21 grudnia 1999 r. o zakazie działalności konkurencyjnej w czasie trwania stosunku pracy nie była groźba ze strony pracodawcy. Jak trafnie przyjął Sąd Rejonowy, a powtórzył za nim Sąd Okręgowy, złożenie oświadczenia woli pod wpływem groźby bezprawnej następuje wtedy, gdy z istniejących okoliczności wynika, że składający określone oświadczenie woli mógł się obawiać, iż jemu samemu lub innej osobie grozi poważne niebezpieczeństwo osobiste lub majątkowe. Dla przyjęcia groźby jako wady oświadczenia woli przepis art. 87 k.c. wymaga łącznego spełnienia trzech przesłanek: bezprawności groźby, powagi groźby (obawy jej spełnienia) oraz istnienia związku przyczynowego między groźbą a złożonym oświadczeniem woli. W piśmiennictwie przyjmuje się, że groźbą bezprawną jest nie tylko groźba dokonania czynu zabronionego przez prawo albo sprzecznego z powszechnie przyjętymi w społeczeństwie normami etycznego postępowania oraz wzajemnego współżycia, które należy traktować jako część obowiązującego porządku prawnego, lecz także zapowiedź wykonania przysługującego groźącemu prawa podmiotowego jako środka zmuszenia drugiej osoby do złożenia oznaczonego oświadczenia woli, będącego w istocie nadużyciem prawa podmiotowego. Dla przyjęcia natomiast obawy spełnienia groźby decydujące znaczenie ma rozmiar i rodzaj zła, które miałyby nastąpić, oraz realność wykonania groźby. W każdej jednak sytuacji ostateczne ustalenie, czy osoba zagrożona mogła się obawiać spełnienia groźby, jest wypadkową wielu okoliczności faktycznych towarzyszących złożeniu oświadczenia woli, w tym osobowości zagrożonego i groźącego, czasu, miejsca oraz okoliczności, w jakich doszło do

groźby (zob. S.Dmowski i S.Rudnicki: Komentarz do Kodeksu cywilnego, Księga pierwsza część ogólna, Warszawa 2001, s. 289-290).

Wbrew twierdzeniu skarżącej, ani Sąd Rejonowy, ani Sąd Okręgowy nie ustalił, że pracodawca zagroził jej rozwiązaniem umowy o pracę w razie odmowy podpisania umowy o zakazie konkurencji. Upředzenie zaś skarżącej (podobnie jak i innych lekarzy, którzy zawarli umowy o świadczenie usług na rzecz Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej) o możliwych konsekwencjach zawarcia takich umów, nie stanowiło groźby bezprawnej. Pracodawca jest bowiem uprawniony, a niejednokrotnie wręcz obowiązany, do poinformowania pracowników o negatywnych skutkach, jakie mogą dla nich wyniknąć z ich określonego postępowania (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 5 stycznia 1983 r., I PR 106/82, OSNCP 1983 nr 9, poz. 137 oraz z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 570/98, OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 260).

Przed wszystkim jednak należy zauważyć, że ustalenie istnienia bądź nieistnienia oświadczenia woli oraz istnienia lub braku wad tego oświadczenia (błąd, pozorność, podstęp, groźba bezprawna) należy do ustaleń faktycznych, które tylko w razie zgłoszenia zarzutu dotyczącego naruszenia przepisów postępowania (art. 393¹ pkt 2 k.p.c.) mogą podlegać kontroli kasacyjnej. W rozpoznawanej sprawie, ze względu na brak w kasacji takiego zarzutu, była dopuszczalna jedynie ocena wykładni oświadczeń woli przyjęta przez Sąd Okręgowy. Inaczej mówiąc, było dopuszczalne wyłącznie zbadanie, czy interpretacja ustalonej przez ten Sąd treści oświadczeń woli lub wnioski prawne wysnute z okoliczności towarzyszących jej wyrażeniu, były zgodne z przepisami prawa materialnego (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1999 r., II UKN 7/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 865, z dnia 23 stycznia 1996 r., I CKN 51/96, OSNC 1997 z. 6-7, poz. 70, z dnia 30 czerwca 2000 r., II UKN 614/99, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 23).

Odniesienie się do powyższego zarzutu wymaga przede wszystkim wyjaśnienia, że Sąd Okręgowy powołał art. 65 § 1 k.c. - jak to wynika z odpowiedniego fragmentu uzasadnienia - w celu wyrażenia myśli, iż przepis ten przy tłumaczeniu oświadczenia woli nakazuje uwzględniać okoliczności, w których owo oświadczenie zostało złożone, oraz zasady współżycia społecznego i ustalone zwyczaje. Natomiast w razie istnienia wątpliwości co do treści umowy o pracę bądź niektórych jej postanowień, decydujące znaczenie należy przypisać zgodnemu zamiarowi stron i celowi umowy, i to nawet wówczas, gdy dosłowne brzmienie umowy byłoby korzystniejsze dla pracownika. To ostatnie stwierdzenie stanowi powtórzenie stanowiska

Sądu Najwyższego zawartego w wyroku z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 616/98 (OSNAPiUS 2000 nr 8, poz. 312), którego istota sprowadza się do tezy, że dosłowne brzmienie określonego w umowie postanowienia nie może mieć pierwszeństwa przed tym, co było zgodnym zamiarem stron zawierających umowę i celem umowy.

Zdaniem skarżącej, naruszenie art. 65 § 1 k.c. nastąpiło zwłaszcza dlatego, że Sąd Okręgowy wysnuł nietrafny wniosek z faktu podpisania przez nią umowy o zakazie konkurencji. Doprowadziło to do niezgodnego ze stanem faktycznym ustalenia, że jakoby „zaakceptowała propozycję umowy o zakazie konkurencji bez zastrzeżeń”. Ustalenie to kłóci się ponadto z przyjętym przez ten Sąd założeniem, że w razie wątpliwości decydujący jest zamiar stron i cel umowy, skoro ze strony powódki podpisanie umowy nastąpiło z obawy przed spełnieniem przez pracodawcę groźby zwolnienia jej z pracy, a więc niezgodnie z jej zamiarem. W związku z tym interpretacja umowy o zakazie konkurencji nie powinna zakładać, że zgodnym zamiarem stron było zawarcie tej umowy, ponieważ „zgodny zamiar stron nie istniał”. W konsekwencji „nie było podstawy, którą należałoby się kierować interpretując umowę i jej cel”. Dlatego też - według skarżącej - „dla oceny skutków prawnych wywołanych przez umowę należało zbadać okoliczności występujące po każdej ze stron umowy, a w związku z twierdzeniami powódki powołującej się na groźbę, należało zbadać przede wszystkim tę okoliczność”. Jak z przytoczonego stanowiska wynika, powódka domaga się oceny jej oświadczenia woli z punktu widzenia tzw. woli wewnętrznej, a nie tej woli, która została wyrażona na zewnątrz. Poza tym jest zdania, że ocena skutków wywołanych umową o zakazie konkurencji wymagała zbadania okoliczności występujących po obu stronach, a przede wszystkim tego, czy powódka rzeczywiście zawarła umowę pod wpływem groźby. Sąd Najwyższy nie podzielił jednak zapatrywania w poruszonych kwestiach.

Według poglądów doktryny, przedmiotem wykładni nie jest tzw. wola wewnętrzna, lecz jej oświadczenie ujawnione na zewnątrz. Inaczej mówiąc, chodzi o to, jaka treść woli została ujawniona w oświadczeniu strony w sposób wyraźny lub dorozumiany. Stosownie do art. 65 § 1 k.c., przy jej ocenie nie należy się opierać na dosłownym brzmieniu oświadczenia woli, lecz tak je tłumaczyć, jak tego wymagają - ze względu na okoliczności, w których zostało złożone - zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje (tak Kodeks cywilny, Komentarz pod redakcją prof. dr Z. Re-sicha, Warszawa, tom 1, s. 184). Również przy wykładni treści umowy należy przede wszystkim badać zamiar stron i cel umowy, a dopiero w dalszej kolejności - jej do-

słowne brzmienie. Jednak reguły interpretacyjne obowiązujące przy tłumaczeniu oświadczeń woli mają zastosowanie dopiero wtedy, gdy postanowienia umowy nie są dostatecznie jasne. Nie można natomiast za ich pomocą dokonywać ustaleń całkowicie sprzecznych z treścią umowy (tak S.Dmowski i S.Rudnicki: Komentarz do Kodeksu cywilnego, Część ogólna, Wydanie 3, Warszawa 2001, s. 217 i 219-220). Nie można również zakładać, że strony mające zdolność do czynności prawnych chciały zawrzeć umowę o innej treści niż zawarta (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997 r., I PKN 229/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 329). Gdy natomiast chodzi o oświadczenia woli ujęte w formie pisemnej, czyli wyrażone w dokumencie, to sens tych oświadczeń należy ustalać, przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu. Nie jest wprawdzie wykluczone przeprowadzenie dowodu ze świadków lub z przesłuchania stron, lecz tylko o tyle, o ile jest to potrzebne do wykładni niejasnych oświadczeń woli stron zawartych w tym dokumencie (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 z. 12, poz. 168)

Tymczasem powódka za pomocą zarzutu naruszenia art. 65 k.c. zmierzała do uzyskania rezultatu w postaci stwierdzenia, że w istocie rzeczy nie złożyła oświadczenia woli, które doprowadziło do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, ponieważ jej zamiarem nie było zawarcie takiej umowy. Zarzut ten jednak jest nietrafny, natomiast wykazanie przez skarżącą, że oświadczenie woli złożyła pod wpływem bezprawnej groźby pracodawcy, mogłoby nastąpić w wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego. Skarżąca słusznie zresztą sama zauważyła, że z punktu widzenia skutków prawnych umowy o zakazie konkurencji istotne znaczenie ma to, czy oświadczenie woli złożyła pod wpływem groźby bezprawnej. Słusznie również podniosła, że okoliczność taka wymaga badania w postępowaniu dowodowym. Przyznanie jednak racji stanowisku powódki w tej kwestii nie oznacza możliwości uwzględnienia kasacji. Po pierwsze bowiem, Sądy obu instancji ustaliły, że powódka nie zawarła umowy o zakazie konkurencji pod wpływem groźby, zatem jej oświadczenie woli nie było dotknięte wadą, i po wtóre, podniesienie w kasacji zarzutu nienależytego wyjaśnienia istotnych okoliczności lub dokonania błędnych ustaleń, przy jednoczesnym braku zarzutu naruszenia przepisów postępowania, jest spóźnione i niedopuszczalne.

Pozostała zatem do rozważenia sprawa skuteczności umowy o zakazie konkurencji. Powódka, kwestionując na podstawie art. 101¹ § 1 k.p. dopuszczalność jej

zawarcia, zarzuciła błędne przyjęcie przez Sąd Okręgowy, że „w stosunku do zawodu lekarza dopuszczalne jest w zakresie przedstawionym przez pozwanego jednostronne sporządzenie umowy o zakazie konkurencji”. Uzasadniając ów zarzut, powódka stwierdziła, że wykonywanie zawodu lekarza „jest przede wszystkim szczególnym rodzajem służby publicznej”, wobec czego jego „wykonywanie nie może podlegać ograniczeniom zmierzającym do wyłączenia możliwości podejmowania aktywności zawodowej”. Ponadto zobowiązanie pracownika do zawarcia umowy o zakazie konkurencji, bez szczegółowego określenia jej zakresu przedmiotowego, jest niedopuszczalne. Dlatego też wprowadzenie do takiej umowy stwierdzenia, że działalnością konkurencyjną będzie ze strony powódki nie tylko świadczenie usług, ale także „jakakolwiek współpraca” z podmiotami, których działalność jest w części lub w całości finansowana przez Kasy Chorych, oznacza *de facto* ograniczenie przez pracodawcę prawa powódki do wykonywania zawodu lekarza.

Odnosząc się do powyższego stanowiska trzeba w pierwszej kolejności wyjaśnić, że gdyby oceniać sposób sformułowania zarzutu naruszenia art. 101¹ § 1 k.p. przedstawiony w *petitum* kasacji, to należałoby uznać wprost, że jest on niezasadny. Powódka bowiem upatruje naruszenia art. 101¹ § 1 k.p. w „jednostronnym sporządzeniu umowy o zakazie konkurencji”. Tymczasem czynność sporządzenia przez jedną ze stron stosunku prawnego jakiejś innej, dodatkowej umowy może być traktowana jedynie jako propozycja zawarcia określonego rodzaju umowy. Nie stanowi natomiast sama przez się ani o złożeniu jednostronnego oświadczenia woli, ani nie dowodzi zawarcia umowy. W związku z tym „jednostronne sporządzenie umowy” nie może być podstawą do formułowania przeciwko drugiej stronie skutecznych zarzutów. Jest to bowiem czynność techniczna, która nie wywołuje skutków prawnych, jeżeli nie towarzyszy jej następnie oświadczenie woli. Z dalszej części kasacji (jej uzasadnienia) wynika jednak, że - poza zarzutem zawarcia pod wpływem groźby umowy o zakazie konkurencji - powódka zakwestionowała ważność tej umowy ze względu na jej „szeroki zakres podmiotowy”, który „wykluczał możliwość podjęcia (...) jakiegokolwiek innej aktywności zawodowej”. Nastąpiło to - zdaniem powódki - wskutek umieszczenia w umowie wyrażenia „w szczególności”, świadczącego o tym, że pracodawca wskazał tylko przykładowo, co jest wobec niego działalnością konkurencyjną, a tym samym ograniczył powódce wykonywanie zawodu lekarza.

W myśl art. 101¹ § 1 k.p., istota umowy o zakazie konkurencji polega na tym, że pracownik zobowiązuje się do niepodejmowania działalności pokrywającej się -

choćby w części - z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pracodawcy, która to działalność naruszałaby interes pracodawcy lub zagrażała mu. Działalność pracownika wykazująca powyższe cechy może być wykonywana w różnych formach i postaciach. Może to być świadczenie na rzecz innego podmiotu pracy na podstawie stosunku pracy, umowy zlecenia lub umowy o świadczenie usług, prowadzenie interesów konkurencyjnych na własny lub cudzy rachunek (powiernictwo, pełnomocnictwo, pośrednictwo, zarząd), uczestniczenie w przedsięwzięciach konkurencyjnych lub wykonywanie w nich funkcji doradczych, posiadanie udziałów (akcji) w spółkach konkurencyjnych itp. Jest niewątpliwe, że wprowadzenie do umowy o zakazie konkurencji obowiązku pracownika w postaci powstrzymania się od tego rodzaju działalności leży w interesie pracodawcy i jest zarazem - co wynika z istoty zakazu - ograniczeniem aktywności zawodowej pracownika. Z tego względu pogląd, że umowa o zakazie konkurencji stawia pracownika w mniej korzystnej sytuacji w porównaniu z tą, w której byłby, gdyby nie był związany takim zakazem, jest oczywisty. Nie można jednak na tej podstawie formułować twierdzenia o nieważności umowy. Z natury umowy o zakazie konkurencji przewidzianej w art. 101¹ § 1 k.p. wynika bowiem zobowiązanie się pracownika do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, jak również do nieświadczenia pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką samą działalność jak pracodawca.

Skarżąca słusznie zauważyła, że Kodeks pracy, posługując się w art. 101¹ § 1 pojęciem „działalność konkurencyjna”, nie zdefiniował powyższego pojęcia, pozostawiając stronom umowy prawo określenia zakresu przedmiotowego, podmiotowego, czasowego oraz terytorialnego tego zakazu. Możliwość ta nie oznacza jednak całkowitej swobody stron w kształtowaniu zakresu umowy. Zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy musi być bowiem zawsze odniesiony do przedmiotu jego działalności, określonego w przepisach prawa lub w postanowieniach aktów założycielskich, statutów lub umów tworzących dany podmiot prawa. Inaczej mówiąc, nie są dopuszczalne takie postanowienia umowy o zakazie konkurencji, które obejmowałyby nią działalność pracownika nie pokrywającą się z przedmiotem działalności pracodawcy. Wbrew zapatrywaniu powódki, umowa z dnia 21 grudnia 1999 r. zawiera dostatecznie szczegółowe oznaczenie działalności, której powódka nie powinna podejmować i prowadzić. Zakaz konkurencji objął bowiem świadczenie usług zdrowotnych, świadczenie pracy oraz jakąkolwiek inną współpra-

cę z podmiotami, których działalność byłaby finansowana w całości lub w części przez Kasę Chorych na terenie Województwa W. w oddziałach szpitalnych całodobowych i dziennych, a na terenie powiatu k. - w zakresie usług ambulatoryjnych. Wprawdzie w wymienionej umowie, w jej fragmencie bezpośrednio poprzedzającym wskazanie przedmiotu działalności konkurencyjnej, znalazło się wyrażenie „w szczególności”, które rzeczywiście może sugerować, iż określenie przedmiotu tej działalności nie jest wyczerpujące i w związku z tym stwarzające możliwość domagania się od skarżącej dalszych ograniczeń w przyszłości, jednak obawa ta nie może spowodować nieważności tych postanowień umowy, które są konkretne i klarowne, i które nie są sprzeczne z istotą umowy o zakazie konkurencji.

W doktrynie prawa cywilnego i orzecznictwie przyjmuje się, że sprzeczność czynności z ustawą zachodzi wtedy, gdy jej treść jest formalnie i materialnie niezgodna z bezwzględnie obowiązującym przepisem prawa. Sprzeczność ta występuje także wówczas, gdy czynność prawna jest pozbawiona przepisanej formy, jak również wtedy, gdy treści czynności nie da się pogodzić z samą istotą prawa podmiotowego ukształtowanego przez ustawę. Ponadto czynność prawna sprzeczna z ustawą dopiero wówczas jest dotknięta sankcją nieważności z art. 58 § 1 k.c., gdy sprzeczność dotyczy istotnego postanowienia czynności prawnej (*essentialia negotii*). Stosownie zaś do art. 58 § 3 k.c., jeżeli nieważnością jest dotknięta tylko część czynności prawnej, czynność pozostaje w mocy co do pozostałych części (chyba że z okoliczności wynika, iż bez postanowień dotkniętych nieważnością czynność nie zostałaby dokonana). W świetle przytoczonych poglądów, po rozważeniu umowy o zakazie konkurencji we wszystkich przedstawionych wyżej płaszczyznach, Sąd Najwyższy uznał, że brak jest podstaw do podważenia tych jej istotnych postanowień, z których wynika jednoznacznie, jaka działalność powódki byłaby konkurencyjna w stosunku do działalności pracodawcy. Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika, że w umowie z dnia 21 grudnia 1999 r. działalność skarżącej, która mogłaby być uznana za konkurencyjną wobec pozwanego Szpitala, została określona stosunkowo wąsko. Dotyczyła bowiem wyłącznie współpracy z podmiotami mającymi umowy z Kasą Chorych, i to tylko na terenie Województwa W., a w zakresie świadczeń ambulatoryjnych - tylko na terenie powiatu k. Z dokonanych ustaleń wynika ponadto, że zawarcie z powódką tego rodzaju umowy było dla pozwanego Szpitala koniecznością spowodowaną tym, że w sierpniu 1999 r. Spółka z o.o. P.-E. z K., której udziałowcami byli powódka, jej mąż Włodzimierz Z. oraz ich córki: Anna Z., Ewa Z. i Katarzyna S., za-

łożyła Niepubliczny Specjalistyczny Zespół Opieki Psychiatrycznej. Jego kierownikiem została powódka. Zespół ten przystąpił w październiku 1999 r. do konkursu organizowanego przez W. Regionalną Kasę Chorych i uzyskał kontrakt na udzielenie w 2000 r. około 4.000 porad z zakresu specjalistycznego leczenia ambulatoryjnego. Poza tym, jeszcze przed przystąpieniem do konkursu, kierowany przez powódkę Zespół zaproponował niektórym lekarzom zatrudnionym w pozwanym Szpitalu podjęcie pracy po uruchomieniu placówki, zaś powódka zawarła z nimi i podpisała umowy przedwstępne. Pozwany Szpital również przystąpił do konkursu na udzielanie porad ambulatoryjnych w 2000 r., ubiegając się o około 12.000 porad. Tyle bowiem porad rocznie udzielał w poprzednich latach na terenie K. Jednak początkowo uzyskał ich tylko 6.000 (z wyjaśnieniem, że do konkursu przystąpiły także inne podmioty), zaś po negocjacjach – 8.000. Gdy więc dyrektor pozwanego Szpitala dowiedział się o przedsięwzięciu powódki, w trosce o dalsze losy Szpitala postanowił przeciwdziałać zamierzonej działalności powódki i niektórych lekarzy przez zawarcie z nimi umów chroniących Szpital przed fatalnymi skutkami działalności konkurencyjnej. Z ustaleń dokonanych w sprawie wynika również, że od 8 lat powódka posiada prywatny gabinet lekarski w K., który prowadzi bez jakichkolwiek przeszkód ze strony pracodawcy.

Wbrew pogładowi skarżącej, Kodeks pracy nie wyłącza żadnych grup zawodowych z zawierania umów zakazujących prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Nie wyłącza również takiej możliwości w stosunku do lekarzy. Nie ulega też wątpliwości, że zawód lekarza jest zawodem szczególnym, którego powołaniem jest - zgodnie z art. 2 Kodeksu Etyki Lekarskiej - ochrona życia i zdrowia ludzkiego, zapobieganie chorobom, leczenie chorych oraz niesienie ulgi w cierpieniu. Tym samym jest oczywista teza, że lekarz powinien mieć możliwość wypełniania swojego powołania. Należy jednak podkreślić, że zakaz konkurencji nie pozbawia go owej możliwości w ogóle. Oznacza jedynie prawną dopuszczalność wprowadzenia pewnych ograniczeń w stosunku do lekarza będącego pracownikiem. Ograniczenia te wynikają z faktu pozostawania w stosunku pracy i mają na celu zapobieżenie konsekwencjom prowadzenia przez pracownika takiej działalności, która naruszałaby interesy pracodawcy lub zagrażała im. Ograniczenia te nie godzą jednak w zasadę wolności wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy wyrażoną w art. 65 ust. 1 zdanie pierwsze Konstytucji RP, oznaczającą, że każdy ma prawo decydować w sposób nieskrępowany o tym, czy będzie realizować swoje prawo do pracy oraz jaki wybierze zawód i miejsce pracy, zaś tak rozumianemu prawu odpowiada

obowiązek władz publicznych powstrzymania się od jakiegokolwiek ingerencji w sferę powyższych wolności. Nie oznacza to jednak, że ów wybór może zostać zawsze zrealizowany. Już bowiem art. 65 ust. 1 Konstytucji RP w zdaniu drugim stanowi, że od wskazanej zasady istnieją wyjątki, które określa ustawa. Podobnie jest z innymi uprawnieniami, np. do wynagrodzenia, do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo, do ochrony zdrowia. W odniesieniu bowiem do tych przykładowo wymienionych praw Konstytucja również stanowi, że sposób ich realizacji oraz zakres, formy i warunki realizacji określają ustawy.

Odnosząc przytoczone uwagi do rozpoznawanej sprawy trzeba podkreślić, że pozostawanie powódki z pozwanym Szpitalem w stosunku pracy, będące rezultatem spełnienia się jej prawa do wolnego wyboru pracy, wykonywania zawodu i wyboru miejsca pracy, podlega od chwili nawiązania tego stosunku reżimowi dwustronnie zobowiązującemu. Od tej chwili bowiem przysługują powódce nie tylko uprawnienia, ale spoczywają również na niej obowiązki wobec pracodawcy, w tym także określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Z obowiązku tego wynika dla pracownika powinność powstrzymania się od działań lub działalności narażających pracodawcę na szkodę lub mogących grozić powstaniem szkody, niezależnie od ich formy prawnej. W świetle powyższego stwierdzenia jest usprawiedliwiony pogląd, że umowę, w której pracownik zobowiązuje się do nieprowadzenia (niepodejmowania) działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, należy uznać za wyróżnienie pewnej części jego obowiązków z punktu widzenia ich szczególnego znaczenia dla pracodawcy. Umowa tego rodzaju nie ogranicza jednak aktywności zawodowej lekarza w ogóle, a jedynie wymaga od niego, by przy jej realizowaniu pracodawca nie był narażony na szkodę. Pozwala więc - także lekarzowi - na podjęcie w czasie trwania stosunku pracy działalności we wszystkich innych formach i postaciach - poza taką, która byłaby konkurencyjna wobec pracodawcy. Nie można więc przyjąć, że zobowiązanie się pracownika, będącego lekarzem, do nieprowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy jest sprzeczne z istotą jego zawodu. Nie oznacza również przymusu pozostawania lekarza w stosunku pracy i tym samym rezygnacji z wybranej przez niego formy działalności. Wreszcie, konkurencyjność działalności pracownika nie może zmuszać pracodawcy do pozostawania z takim pracownikiem w stosunku pracy.

Z przedstawionych względów Sąd Najwyższy oddalił kasację jako bezzasadną
(art. 393¹² k.p.c.).

=====