

Postanowienie z dnia 7 stycznia 2003 r.

I PK 227/02

Przesłanką uzasadniającą rozpoznanie kasacji nie jest oczywiste naruszenie prawa, lecz sytuacja, w której zaskarżone orzeczenie oczywiście narusza prawo (art. 393 § 2 k.p.c.). Niewystarczające jest więc wykazanie, że do ustalonych okoliczności faktycznych sprawy sąd zastosował przepis prawny błędnie interpretowany, ale należy w kasacji uzasadnić, że spowodowało to wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia.

Sędzia SN Józef Iwulski

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 7 stycznia 2003 r. sprawy z powództwa Wiesława K. przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w K. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powo-
da od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 28 lutego 2002 r. [...]

o d m ó w i ł przyjęcia kasacji do rozpoznania i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty postępowania kasacyjnego w kwocie 100 zł (sto złotych).

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 28 lutego 2002 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie oddalił apelację powoda Wiesława K. od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lublinie z dnia 26 września 2001 r. [...], oddalającego powództwo w sprawie przeciwko Przedsiębiorstwu Państwowej Komunikacji Samochodowej w K. o przywrócenie do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód został zatrudniony w dniu 1 lipca 1998 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy-konduktora. Od 1999 r. powód pełni funkcję przewodniczącego Rady Zakładowej Związku Zawodowego Kierowców Przedsiębiorstwa PKS w K. Od około 6 lat powód prowadzi działalność gospodarczą - handel obwoźny artykułami

spożywczy i usługi transportowe w zakresie przewozu osób i towarów. W dniu 22 września 1998 r. otrzymał zezwolenie Wojewody T. na wykonywanie „krajowego zarobkowania przewozu osób - przewozy regularne”. Usługi te powód świadczy autobusem, którym jeździ zatrudniony przez niego pracownik, między innymi na trasie W. - Z. - S.W., którą obsługuje również Przedsiębiorstwo PKS w K. W związku z prowadzeniem przez powoda działalności konkurencyjnej, pracodawca pismem z dnia 8 kwietnia 1999 r. zwrócił się do Rady Zakładowej Związku Zawodowego Kierowców o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy. Związek zawodowy nie wyraził na to zgody. W dniu 10 marca 2000 r. dyrektor Przedsiębiorstwa wydał zarządzenie [...], dotyczące wprowadzenia umów o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Zobowiązał kierowników wszystkich działów, aby doręczyli podległym pracownikom projekty umów i przekazali podpisane kopie umów do działu służb pracowniczych. Zarządzenie miało zostać zrealizowane w terminie od 1 do 30 kwietnia 2000 r. Kierownik działu przewozów w dniu 10 kwietnia 2000 r. doręczył powodowi druk umowy o zakazie konkurencji. W tym czasie projekty umów zostały doręczone wszystkim pracownikom Przedsiębiorstwa. Wszyscy pracownicy, za wyjątkiem powoda, wyrazili zgodę na zawarcie tych umów. Pismem z dnia 30 stycznia 2001 r. pracodawca zwrócił się do Rady Zakładowej Kierowców Związku Zawodowego Kierowców przy PKS w K. o wyrażenie zgody na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę. Jako przyczyny wskazano prowadzenie działalności gospodarczej oraz odmowę podpisania umowy o zakazie konkurencji. Rada Zakładowa nie wyraziła takiej zgody. Pismem z dnia 19 lutego 2001 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 maja 2001 r. Wskazaną przyczyną wypowiedzenia było prowadzenie przez powoda działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, polegającej na świadczeniu usług transportowych oraz odmowa podpisania umowy o zakazie konkurencji. Sąd Rejonowy odmówił wiary powodowi w zakresie twierdzeń, że został on pominięty przy propozycji zawarcia umów o zakazie konkurencji. Zarządzenie [...] było podane do ogólnej wiadomości pracowników (wywieszane wraz z projektem umowy o zakazie konkurencji na tablicy ogłoszeń), a projekty umów były przedstawione do podpisania wszystkim pracownikom (o czym powód wiedział). Treść zarządzenia nr 3/2000 i okoliczności jego wprowadzenia były omawiane na spotkaniach dyrekcji z przedstawicielami związków zawodowych, w których powód uczestniczył.

Sąd Rejonowy uznał, że powód podlegał szczególnej ochronie z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Uznał jednak, że żądanie powoda nie może być uwzględnione z uwagi na sprzeczność z art. 8 k.p. Powód w okresie zatrudnienia i w trakcie trwania procesu prowadził działalność gospodarczą, konkurencyjną w stosunku do swojego pracodawcy, a dodatkowo nie wyraził zgody na podpisanie umowy o zakazie konkurencji. Sąd pierwszej instancji wyraził pogląd, że ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) w art. 101¹ k.p. został wprowadzony nowy obowiązek pracowniczy, polegający na zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej. Celem wprowadzenia tego przepisu była potrzeba ochrony interesów pracodawcy w warunkach wolności gospodarczej i wolności konkurencji. Powód w sposób ciężki naruszył określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. podstawowy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, choćby z uwagi na długi okres prowadzenia tej działalności. O zakwalifikowaniu działania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie decyduje wysokość wyrządzonej szkody, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika (przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione) stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. Problem prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracowników był poruszany na spotkaniach dyrekcji z przedstawicielami związków zawodowych oraz na ogólnych zebraniach pracowników. Pracownicy byli zorientowani, że powód prowadzi działalność konkurencyjną i pytali, czy dyrekcja podejmuje działania, aby wyeliminować taką sytuację. Powód był świadomy, że jego działalność jest postrzegana jako konkurencyjna. Pomimo tego nie zaprzestał wykonywania usług na trasie obsługiwanej przez pracodawcę, a co najistotniejsze, nie uważa aby jego zachowanie można było uznać za naganne. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, odmowa zawarcia przez pracownika umowy o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy, może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Niewyrażenie przez pracownika zgody na podpisanie takiej umowy, przy jednoczesnym prowadzeniu działalności konkurencyjnej, stwarza podstawę do przyjęcia, że pracownik będzie nadal taką działalność prowadził. Już sam fakt podjęcia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, nawet gdy strony nie zawarły umowy o jej zakazie. Działanie powoda jest szczególnie naganne, a także szkodzące wizerunkowi związku zawodowego, a nadto zupełnie oderwane od działalności związkowej. Ochrona przewidziana

w art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie może być rozumiana jako obrona przed zwolnieniem z pracy osób, na których ciężą zarzuty nagannego zachowania. Ocena takiego zachowania powinna być bardziej surowa, gdyż czynu dopuszcza się przewodniczący zakładowej organizacji związkowej, który powinien dawać przykład innym pracownikom. Sąd uznał działanie powoda za nadużycie wolności związkowej, co prowadzi do oceny, że roszczenie powoda żądającego przywrócenia do pracy nie podlega ochronie jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. Przedsiębiorstwo jest w trudnej sytuacji ekonomicznej i w związku z tym, aby zmniejszyć koszty musi redukować zatrudnienie. Tym bardziej więc uwzględnienie roszczenia powoda byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Okręgowy stwierdził, że ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji są prawidłowe jako dokonane zgodnie z art. 233 § 1 k.p.c. Podtrzymał pogląd, że w art. 101¹-101³ k.p. wprowadzono obowiązek pracowniczy, polegający na zakazie prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Ustanowiono bowiem możliwość zawierania umów zastrzegających zakaz prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej w określonym umową zakresie. Sąd drugiej instancji przyjął, że odmowa podpisania przez pracownika takiej umowy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy. Pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, wskazując jako przyczynę prowadzenie działalności konkurencyjnej oraz odmowę podpisania umowy o zakazie konkurencji. Powód nie podważał merytorycznej zasadności wypowiedzenia, a jedynie powoływał się na naruszenie przez pracodawcę art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Dopiero w toku procesu podniósł, że pracodawca wiedział o prowadzonej przez niego działalności gospodarczej i nie przedstawił mu do podpisania umowy o zakazie konkurencji. Prowadzenie przez powoda działalności było bezsporne, co nie oznacza, że dla pozwanego przedsiębiorstwa nie stanowiło działalności konkurencyjnej. W konsekwencji zaistniała konieczność wprowadzenia umów o zakazie konkurencji, co zostało dokonane zarządzeniem wewnętrznym nr 3/2000 z dnia 29 marca 2000 r. Sąd Rejonowy przeprowadził w tym zakresie stosowne ustalenia i ich wyniki nie nasuwają żadnych wątpliwości, iż powód znał treść zarządzenia. Nie można zgodzić się ze stwierdzeniem zawartym w apelacji, iż pozwany nie prowadził z powodem żadnych pertraktacji w zakresie podpisania umowy i nie było wiadome, czy doręczona umowa miała stanowić przedmiot konsultacji ze związkami zawodowymi. Powód wbrew swoim zaprzeczeniom otrzymał projekt umowy i nie miał

zamiaru jej podpisać. Powód prowadził działalność konkurencyjną w rozumieniu art. 101¹ k.p., a to uzasadniało wypowiedzenie umowy o pracę. Powód podlegał ochronie przewidzianej w art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, a pracodawca nie uzyskał zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę. Sąd Okręgowy podzielił argumentację Sądu pierwszej instancji, iż żądanie przywrócenia do pracy jest nadużyciem prawa z art. 8 k.p. Korzystanie przez działaczy związkowych z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy w sytuacjach, w których budzi to sprzeciw i dezaprobatę z powodów etycznych oraz jest oceniane przez załogę jako korzystanie z nieuzasadnionego przywileju, nie służy właściwej realizacji zadań związkowych. W Przedsiębiorstwie wprowadzono umowy o zakazie konkurencji. Prowadzenie przez powoda (mimo niepodpisania umowy) działalności wywołuje wśród pracowników sprzeciw, co znalazło odbicie na posiedzeniu załogi w dniu 3 stycznia 2001 r. Gdyby nie dezaprobatą pracowników wobec działań powoda z pewnością nie doszłoby do podjęcia decyzji o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Przepis art. 8 k.p. może stanowić podstawę oddalenia powództwa o przywrócenie do pracy działacza związkowego, którego stosunek pracy korzysta z ochrony przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego należy uznać żądanie przywrócenia do pracy, jeżeli pracownik w sposób istotny naruszył obowiązki pracownicze i zachował się wobec pracodawcy nielojalnie. Przepis art. 100 § 2 pkt 4 k.p. nakłada na każdego pracownika obowiązek działania i wymaga powstrzymywania się od działań, które szkodzą pracodawcy. Działanie powoda jest szczególnie naganne, szkodzące nie tylko wizerunkowi związku zawodowego, ale także godzące w interesy pozwanego pracodawcy.

Wyrok ten kasacją zaskarżył powód. Jako okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji wskazał, że zaskarżone orzeczenie dokonuje oczywiście błędnej wykładni art. 101¹ k.p. i następane. Sądy błędnie przyjęły, że bezwzględnym obowiązkiem pracowniczym jest zawarcie umowy o zakazie konkurencji w razie jej przedłożenia przez pracodawcę, a odmowa zawarcia takiej umowy stanowi sama w sobie naruszenie obowiązku pracowniczego i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Nieprawidłowy jest pogląd, że prowadzenie przez pracownika identycznej działalności gospodarczej, mogącej zostać określoną jako konkurencyjna, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, bez względu na to, czy pracodawca uprzednio wyraził zgodę na taką działalność i bez konieczności wykazania, że na skutek tej działalności nastąpiła lub mogłaby nastąpić szkoda. Zdaniem powoda, wprowadzenie

tej wykładni do praktyki sądowej stwarza groźbę rozwiązywania stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych dla całej rzeszy pracowników wykonujących dodatkową pracę w ramach wykonywanego zawodu i dodatkowego zatrudnienia, bądź dorabiających po godzinach pracy na własny rachunek, często za wiedzą i zgodą pracodawcy. Powód wywodzi, że osobnym problemem jest, czy pracodawca ma prawo wymagać podpisania umowy o zakazie konkurencji, obowiązującej od zaraz, w sytuacji gdy podpisanie tej umowy nie następuje równocześnie z zawarciem umowy o pracę, szczególnie gdy pracownik za zgodą pracodawcy prowadzi identyczną działalność gospodarczą lub wykonuje swój zawód na rzecz innego podmiotu gospodarczego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 393 k.p.c. (w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 24 maja 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks postępowania cywilnego, ustawy o zastawie rejestrowym i rejestrze zastawów, ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych oraz ustawy o komornikach sądowych i egzekucji, Dz.U. Nr 48, poz. 554), jeżeli zaskarżone orzeczenie w sposób oczywisty nie narusza prawa ani nie zachodzi nieważność postępowania (§ 2), Sąd Najwyższy może odmówić przyjęcia kasacji do rozpoznania, gdy w sprawie nie występuje istotne zagadnienie prawne, nie istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, a ponadto gdy kasacja jest oczywiście bezzasadna (§ 1). Powód nie powołuje się na żadną z okoliczności uzasadniających przyjęcie kasacji do rozpoznania wymienionych w art. 393 § 1 pkt 1-3 k.p.c. Powołuje się na podstawę z art. 393 § 2 k.p.c., polegającą na oczywistym naruszeniu art. 101¹ k.p. Oczywistość naruszenia prawa w rozumieniu art. 393 § 2 k.p.c. powinna być rozumiana jako widoczna bez pogłębionej analizy sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie pojętymi regułami interpretacji (postanowienie z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494); oczywiste naruszenie prawa przez zaskarżony wyrok jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy jest ono z góry widoczne dla każdego prawnika, bez potrzeby głębszej analizy prawniczej (por. orzeczenie z dnia 8 czerwca 1934 r., C III 76/34, Zb.Urz. 1935 r., poz. 15); gdy jest zupełnie pewne i nie może ulegać żadnej wątpliwości (por. orzeczenie z dnia 25 września 1934 r., C II 1532/34, Zb.Urz. 1935 r., poz. 98); gdy

jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i nie podlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie z dnia 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286).

Sądy obu instancji rzeczywiście przyjęły nieprawidłowy pogląd, że w art. 101¹ k.p. wprowadzono nowy pracowniczy obowiązek zakazu prowadzenia przez pracownika działalności konkurencyjnej wobec działalności pracodawcy. Z przepisu tego wynika bowiem tylko, że strony umowy o pracę mogą zawrzeć odrębną umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy. Zważyć jednak należy, że taki pogląd przedstawiony przez Sądy był tylko wstępem do znacznie szerszego rozumowania, w którym zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej przez pracownika został wyprowadzony z pracowniczego obowiązku określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p., polegającego na dbaniu o dobro zakładu pracy. Taki obowiązek pracowniczy istniał także przed nowelizacją Kodeksu pracy z 1996 r. i istnieje nadal, niezależnie od możliwości zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Sądy bynajmniej nie uznały, że pracownik ma „bezwzględny obowiązek” zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Uznały tylko, że prowadzenie przez pracownika działalności konkurencyjnej i odmowa zawarcia umowy o zakazie konkurencji (a takie były dwie wskazane powodowi przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę) mogą w konkretnych okolicznościach sprawy uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Taki pogląd nie tylko, że nie jest oczywiście bezzasadny, ale wręcz jest prawidłowy. Pamiętać przy tym należy, że Sąd Najwyższy związany jest ustalonym stanem faktycznym, stanowiącym podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 393¹¹ k.p.c.). W tym aspekcie należy odrzucić wiele elementów wskazanych jako uzasadniające rozpoznanie kasacji. Sądy ustaliły bowiem, że pracodawca wprawdzie początkowo milcząco akceptował działalność konkurencyjną powoda, ale następnie podjął szereg działań zmierzających do jej wyeliminowania. Już rok przed rozwiązaniem umowy o pracę zwracał się o zgodę na wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy, właśnie ze względu na prowadzoną przez niego działalność gospodarczą. Następnie podjął działania zmierzające do zawarcia umów o zakazie konkurencji (a więc do wyeliminowania tej działalności) i tylko powód nie zgodził się na zawarcie takiej umowy. Przede wszystkim Sądy podniosły, że powód kontynuował tę działalność (już przy wyraźnym sprzeciwie pracodawcy), a nawet nie uważał swego zachowania za naganne i nie podjął żadnych rokowań co do warunków przerwania działalności konkurencyjnej. Sądy słusznie przypisały większe znaczenie narażeniu interesów pracodawcy na szkodę, niż wyrządzeniu szkody.

Wreszcie należy podkreślić, że z powodem rozwiązano umowę o pracę za wypowiedzeniem, a nie bez wypowiedzenia z jego winy. Rozważania Sądów co do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych związane były tylko z analizą sytuacji powoda, który podlegał szczególnej ochronie. Rozważania te miały zresztą charakter uzupełniający, gdyż podstawowe znaczenie dla uznania, że żądanie powoda stanowi nadużycie prawa, wynika z ustalenia i słusznej interpretacji, iż zachowanie powoda nie było w żaden sposób związane z jego działalnością związkową. Tym samym przyznanie mu szczególnej ochrony byłoby nadużyciem praw związkowych, a nadto byłoby negatywnie ocenione przez innych pracowników jako nieuzasadniony przywilej. Taki był podstawowy argument dla zastosowania art. 8 k.p., po przyjęciu, że żądanie powoda stanowi nadużycie prawa jako sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem.

Przesłanką uzasadniającą rozpoznanie kasacji nie jest samo oczywiste naruszenie prawa, lecz sytuacja, w której zaskarżone orzeczenie oczywiście narusza prawo. Konieczne jest więc wykazanie, że do ustalonych okoliczności faktycznych sprawy zastosowano konkretny przepis prawny błędnie interpretowany, a nadto, że spowodowało to wydanie nieprawidłowego orzeczenia. Nie wystarczy więc tylko wykazanie, że sąd błędnie interpretuje określony przepis, ale także należy uzasadnić, że spowodowało to nieprawidłowe rozstrzygnięcie (w istotny sposób na to rozstrzygnięcie wpłynęło). Jeżeli nawet sąd błędnie interpretuje określony przepis (choćby w sposób oczywisty), ale nie wpływa to na rozstrzygnięcie, to nie występuje okoliczność uzasadniająca rozpoznanie kasacji. W rozpoznawanej sprawie Sądy słusznie uznały, że powód naruszył swoje obowiązki pracownicze, gdyż kontynuował działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, mimo jego sprzeciwu i propozycji zawarcia umowy o zakazie konkurencji. Powód nie podjął rokowań co do zawarcia takiej umowy i nie uważał swego zachowania za naganne. Słusznie Sądy uznały, że takie zachowanie pracownika narusza jego obowiązek dbałości o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) i narażając pracodawcę na szkodę, uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę. Słusznie wreszcie Sądy uznały, że powołanie się powoda na szczególną ochronę w konkretnych okolicznościach sprawy stanowi nadużycie wolności związkowej i jego żądanie jako sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa nie korzysta z ochrony (art. 8 k.p.). Nawet, gdyby uznać, że Sądy częściowo błędnie zinterpretowały art. 101¹ k.p. i to w sposób oczywisty, to nie wpływa to

na zaskarżone orzeczenie. Nie stanowi więc okoliczności uzasadniającej rozpoznanie kasacji.

Sąd Najwyższy ocenił, że w sprawie nie zachodzą okoliczności wymienione w art. 393 § 2 k.p.c., zwłaszcza wskazane przez skarżącego. Po rozważeniu przesłanek określonych w art. 393 § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy uznał za uzasadnioną odmowę przyjęcia kasacji do rozpoznania, o czym orzekł na podstawie tych przepisów w związku z art. 393⁷ § 1 k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.

=====