



Sygn. akt II PK 194/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)
SSN Małgorzata Gersdorf
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. P.
przeciwko Centrum Medycznemu w N.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 kwietnia 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 14 lutego 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego pracodawcy od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 27 sierpnia 2012 r., który zasądził powodowi 10.032,81 zł odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwany rozwiązał umowę o pracę 4 lipca 2011 r., podając jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieprzestrzeganiu § 7 pkt 1 lit. d regulaminu pracy. W

tej części regulamin pracy stanowił, że za szczególnie ciężkie naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny uznaje się prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. W 2011 r. toczyło się postępowanie konkursowe na usługi ratownictwa medycznego prowadzone przez NFZ. W konkursie wziął udział pozwany oraz firma F. Wynik konkursu nie był korzystny dla pozwanego i dlatego złożył odwołanie od decyzji NFZ z 14 czerwca 2011 r., a 14 września 2011 r. wniósł skargę do NSA. Powód był zatrudniony u pozwanego od 30 grudnia 2002 r. jako sanitariusz - kierowca a potem jako ratownik medyczny - kierowca karetki. Powód od 15 lutego 2005 r. ma zarejestrowaną działalność gospodarczą - usługi w zakresie ratownictwa medycznego. Powód w czasie zatrudnienia u pozwanego pracował dodatkowo w pogotowiu B. i P. Przed 1 lipca 2011 r. powód nie spotkał się ze strony pozwanego z zakazem zatrudnienia w innych jednostkach ratownictwa medycznego. Na podstawie umowy zawartej 30 czerwca 2011 r. powód zaczął świadczyć usługi ratownika medycznego dla firmy F. Wcześniej, 27 lub 28 czerwca powód wraz z innymi ratownikami medycznymi (około 5-6 osób), udał się do dyrektora z zamiarem rozmowy na temat ich sytuacji. Po odpowiedzi dyrektora, że nie ma o czym z nimi rozmawiać, powód wraz ze współpracownikami udał się do gabinetu dyrektora medycznego, gdzie usłyszeli, że nie wie co z nimi będzie. Dnia 5 lipca 2011 r. odbyło się spotkanie dyrekcji z pracownikami pozwanego. Oświadczono im, że w związku z przetargiem na ratownictwo medyczne pomiędzy pozwanym SPZOZ a konkurencyjnym przedsiębiorstwem F., pracownicy, którzy zatrudnią się w F. zostaną zwolnieni. Sąd Rejonowy rozstrzygnął, że nie było ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powodowi nie można zarzucić pracy u konkurencji pozwanego i działania na jego szkodę, dlatego nie było podstaw do stosowania trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód nie podjął działalności konkurencyjnej, gdyż w wyniku konkursu pozwany SPZOZ od 1 lipca 2011 r. przestał świadczyć usługi w zakresie ratownictwa medycznego. Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji pozwanego potwierdził, że powód nie podjął działalności konkurencyjnej, gdyż 1 lipca 2011 r. pozwany przestał świadczyć usługi w zakresie ratownictwa medycznego. Na podstawie decyzji NFZ z 14 czerwca 2011 r. usługi ratownictwa medycznego na terenie objętym przez pozwanego zaczęło świadczyć

przedsiębiorstwo F. Odwołanie pozwanego od tej decyzji nie wpływa na jej ważność. W związku z tym pozwany oraz F. nie prowadzili względem siebie od 1 lipca 2011 r. działalności konkurencyjnej w zakresie ratownictwa medycznego. Powód podejmując pracę dla F. w żaden sposób nie naruszył interesu pozwanego SPZOZ. Powód nie przejawiał aktywności w tym samym lub takim samym zakresie przedmiotowym i skierowanej do tego samego kręgu odbiorców, pokrywającej się chociażby częściowo z zakresem działalności podstawowej lub ubocznej pozwanego. Nie można zarzucić powodowi konkurencyjnego działania na szkodę interesu pozwanego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 100 § 2 pkt 2 i 4 k.p.).

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: 1) art. 52 § 1 k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, iż powód nie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pozwanego, a tym samym nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych; 2) art. 56 § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu, iż rozwiązanie stosunku pracy z pozwanym zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. We wniosku o przyjęcie skargi do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. W uzasadnieniu podano, że nie można przyjąć, iż stan konkurencyjności pomiędzy dwoma podmiotami świadczącymi usługi z zakresu ratownictwa medycznego zachodzi jedynie wówczas, kiedy oba te podmioty świadczą te usługi w tym samym czasie (jednocześnie) na tym samym obszarze. Prowadziłoby to do niczym nieuzasadnionego zawężenia instytucji zakazu konkurencji i niepełnej ochrony interesów pracodawcy. Zwłaszcza, że postępowanie przetargowe nie zostało ostatecznie rozstrzygnięte, a zakaz współpracy z podmiotem konkurencyjnym (w tym wypadku F.) zwarty w regulaminie pracy został dodatkowo wzmocniony komunikatami dyrekcji pozwanego, zakazującymi podejmowania współpracy właśnie z tym konkretnym podmiotem.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie jest zasadna i dlatego została oddalona. Wadliwa jest redakcja pierwszego zarzutu skargi, gdyż prawo materialne może zostać naruszone przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Skarżący w zarzucie jedynie hasłowo odwołuje się do błędnej wykładni art.

52 § 1 k.p., gdyż wówczas w centrum zainteresowania jest sam przepis prawa i wskazanie na czym polega jego błędna wykładnia. Zarzut w istocie dotyczy niewłaściwego zastosowania art. 52 § 1 k.p., czyli przyjęcia, że „powód nie prowadził działalności konkurencyjnej wobec pozwanego, a tym samym nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. W tym miejscu zarzut nie jest precyzyjny ze względu na pominięcie regulacji z punktu 1 art. 52 § 1 k.p., gdyż to ona dotyczy *„ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”*. Zasadniczy mankament skargi kasacyjnej ma większą wagę. Skarga podlega rozpoznania tylko w granicach zarzutu podstawy kasacyjnej (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). Chodzi o to, że zarzut skargi odwołuje się tylko do art. 52 § 1 k.p. i zbudowany jest tak, jakby to treść stosunku pracy powoda (umowy o pracę) zawierała obowiązek niepodejmowania przezeń działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, w tym zatrudnienia u konkurencyjnego pracodawcy. Rzecz jednak w tym, że art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie określa podstawowych obowiązków pracownika. Zarzut jest więc ułomny, skoro nie zarzuca naruszenia innego przepisu, z którego wynikałby zakaz prowadzenia „działalności konkurencyjnej wobec pozwanego”. W postępowaniu przed Sądem powszechnym i przede wszystkim w piśmie rozwiązującym umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia z winy pracownika pozwany odwoływał się do § 7 ust. 1 pkt d regulaminu pracy, stanowiącego, że: *„Za szczególne ciężkie naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny uznaje się prowadzenie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy”*. Sąd powszechny w ogóle nie badał, czy tak sformułowana przyczyna spełnia warunki z art. 30 § 4 k.p., ani czy zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie § 7 ust. 1 lit. d regulaminu pracy. Stwierdził, że po wygraniu konkursu na ratownictwo medyczne przez firmę F. nie było już konkurencji między pracodawcami od 1 lipca 2011 r. i dlatego przyczyna rozwiązania umowy o pracę była z gruntu niezasadna. Pozwany nadal prezentuje stanowisko przeciwne w skardze kasacyjnej. Niezasadne byłoby jednak założenie (wyraźnie nie wyartykułowane), że § 7 ust. 1 lit. d regulaminu pracy określał treść stosunku pracy powoda i dlatego zbędny byłby zarzut naruszenia tego przepisu w skardze kasacyjnej, gdyż z regulaminu pracy wynikał dla powoda zakaz prowadzenia działalności konkurencyjnej, a więc także zatrudnienia się u pracodawcy będącego

jego konkurentem w zakresie usług ratownictwa medycznego. Nawet gdyby skarżący wyraźnie zarzucił naruszenie § 7 ust. 1 lit. d regulaminu pracy, to zarzut taki nie byłby zasadny, gdyż regulamin pracy jako źródło prawa pracy ma ograniczony zakres w odniesieniu do stosunku pracy. Ustala jedynie organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników (art. 104 § 1 k.p.). Tylko w takim zakresie określa obowiązki pracownika (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.). Regulamin pracy nie może więc ustanawiać dla pracownika zakazu dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, tym bardziej zakazu konkurencji, gdyż jest to domena ustawy (także uzp). W prawie pracy nie ma generalnej zasady zakazującej pracownikowi prowadzenia takiej samej działalności jak pracodawca ani wykonywania podobnego zatrudnienia u innego pracodawcy. Każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. Wyjątki określa ustawa (art. 65 ust. 1 Konstytucji RP). Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu (art. 10 § 1 k.p.). Zakaz konkurowania nie obowiązuje więc pracownika automatycznie z powodu wstąpienia w stosunek pracy. Granice lojalności pracowniczej nie są już tak szerokie, gdyż generalnie w prawie pracy zmniejsza się zakres wzajemnych świadczeń pracodawcy. Wyrazem tego jest choćby skreślenie regulacji zakazującej dodatkowego zatrudnienia (art. 101 k.p.). Z drugiej strony nie jest to dla pracodawcy sytuacja obojętna, który może odwoływać się do obowiązku pracowniczego z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Skarżący nie zarzuca jednak w skardze naruszenia tego przepisu. Pracodawca nie musi znosić sytuacji, gdy pracownik świadczy pracę dla konkurencyjnego podmiotu, albowiem wówczas z reguły interesy pracodawcy i pracownika się rozmiągają lub pozostają w kolizji, co może uzasadniać zwykle wypowiedzenie umowy o pracę. Obowiązku zaniechania pracy u konkurencyjnego pracodawcy można poszukiwać też w indywidualnej umowie, jednak takiej umowy strony nie zawarły (por. wyroki Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2008 r., II PK 268/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 287 i z 14 kwietnia 2009 r., III PK 60/08, OSNP 2010 nr 23-24, poz. 287). Ponadto istnieją szczególne regulacje ustawowe dla niektórych pracowników, określające zakazy pracy dodatkowej, które jednak w sprawie objętej skargą nie miały zastosowania (skarżący takich nie

wskazał). Nie zawarto też umowy o zakazie konkurencji na podstawie art. 101¹ i nast. k.p. Pracownik o ile nie ma zakazu ustawowego lub umownego, nie jest pozbawiony możliwości zatrudnienia u innego podmiotu i wykonywania takiej samej pracy (działalności gospodarczej) jak wykonywana u pracodawcy. Swoboda ta nie jest jednak dowolna, gdyż zatrudnianie to może kolidować z jego obowiązkiem z art. 100 § 2 pkt 4 k.p., choć i tu nie obowiązuje automatyzm w stwierdzeniu bezprawnego działania pracownika, tym bardziej kwalifikowanego z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 marca 2005 r., I PK 263/04, OSNP 2005 nr 21, poz. 337, z 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 4, z 8 marca 2013 r., II PK 194/12, LEX nr 1331287). Traci więc na znaczeniu rozstrzygnięcie zasadniczego wątku skargi, czy firma F. była podmiotem konkurencyjnym wobec pozwanego po wygraniu konkursu na ratownictwo medyczne. Nawet pozytywna odpowiedź nie uzasadniałaby wzruszenia zaskarżonego wyroku, a to wobec przedstawionej powyżej negatywnej oceny zarzutu skargi naruszenia art. 52 § 1 k.p. Niezależnie, kwestię konkurencyjności można ująć jako określony stan faktyczny, co oznacza, że na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c. wiąże Sąd Najwyższy ustalenie, że po wygranym konkursie stan konkurencji nie występował. Skarga nie zarzuca naruszenia prawa procesowego (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.), a w pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) nie zarzuca naruszenia przepisu prawa materialnego, które nakazywały inaczej ocenić tę sytuację. Ponadto, co może wykraczać poza potrzebę argumentacji, w sprawie ustalono, że powód dowiadywał się w dyrekcji i nie uzyskał jednoznacznej odpowiedzi w kwestii dalszego zatrudnienia. Skoro zarzut naruszenia art. 52 § 1 k.p. nie jest zasadny, to nie można stwierdzić naruszenia art. 56 § 1 k.p.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji, stosownie do art. 398¹⁴ k.p.c.