

Sygn. akt IV P 190/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 sierpnia 2018 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: SSR Maja Zielińska

Protokolant: st. sekr. sąd. Beata Mytlewska

po rozpoznaniu w dniu 26 lipca 2018 roku

sprawy z powództwa R. N.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w S.

o odszkodowanie

I zasądza od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w S. na rzecz powoda R. N. tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji 1.000 zł (tysiąc złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 1 lutego 2017 roku do dnia zapłaty;

II zasądza od pozwanej na rzecz powoda 202,50 zł (dwieście dwa złote pięćdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów procesu;

III nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kasy Sądu Rejonowego w Toruniu 50 zł (pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty, od której zwolniony był powód;

IV wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

R. N. wniósł pozew przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w S. o zapłatę odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji w kwocie 1.000 złotych, podając, że pozwana zaniżyła wysokość wypłaconego za 6 miesięcy odszkodowania, do podstawy którego oprócz składników przyjętych przez pozwaną powinny zostać dodatkowo wliczone kwoty wynagrodzenia za pracę i za urlop za wrzesień 2016 roku w kwocie 40.395,81 złotych, nagrody jubileuszowej w kwocie 89.550,60 złotych oraz ekwiwalentu za urlop w kwocie 148.117,20 złotych. Zgodnie z umową o zakazie konkurencji do podstawy wyliczenia odszkodowania powoda, który był nieobecny w pracy w ostatnim kwartale 2016 roku (nieobecność usprawiedliwiona), powinno się wliczać faktycznie wypłacone świadczenia. Do końca grudnia 2016 roku powód powinien otrzymać ekwiwalent za urlop i nagrodę jubileuszową. Powód wskazał, że niniejszym pozvem dochodzi tylko części roszczenia, wynoszącego łącznie 417.095,41 złotych.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że do wyliczenia podstawy wypłaconego odszkodowania, w związku z usprawiedliwioną nieobecnością powoda, przyjęto wynagrodzenie za czas urlopu oraz zasiłek chorobowy za październik 2016 roku, wynagrodzenie za czas choroby oraz zasiłek chorobowy za listopad 2016 roku, zasiłek chorobowy za grudzień 2016 roku. Wynagrodzenie zasadnicze i urlopowe za wrzesień 2016 roku dotyczy okresu przypadającego przed kwartałem poprzedzającym rozwiązanie umowy, faktyczna wypłata tego wynagrodzenia w dniu 7 października 2016 roku nie zmienia faktu, że jest to wynagrodzenie i świadczenie za inny okres niż ostatni kwartał 2016 roku. Ekwiwalent za urlop nie ma charakteru wynagrodzenia i jest świadczeniem wypłacanym po ustaniu stosunku pracy, a nie świadczeniem pobieranym w okresie zatrudnienia. Nagroda jubileuszowa została wypłacona w roku 2017. Ponadto nagrody jubileuszowej nie uwzględnia się przy wyliczaniu wynagrodzenia pracownika zgodnie z art. 6 ust. 5 pkt 2 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę,

przy ustaleniu wysokości wynagrodzenia urlopowego zgodnie z §6 pkt 3 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzeń za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Na zasadach analogicznych do obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop dokonuje się również ustalenia wysokości wynagrodzenia, odszkodowania i innych należności zgodnie z rozporządzeniem w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w kodeksie pracy. Pozwana powołała się na orzeczenia Sądu Najwyższego i treść umowy o zakazie konkurencji, wskazując, że faktycznie otrzymywane przez powoda średnie wynagrodzenie w ostatnim kwartale wyniosło 34.026,72 złotych miesięcznie. Pozwana podniosła, że wartość odszkodowania obliczonego zgodnie z żądaniem powoda wyniosłaby 570.215,66 złotych, co przekłada się na miesięczną ratę w kwocie 95.035,94 złotych, zatem miesięczna rata stanowiłaby około 279% miesięcznej pensji powoda, co godziłoby w kompensacyjny charakter tego odszkodowania.

Na rozprawie w dniu 26 lipca 2018 roku Sąd postanowił rozpoznać sprawę z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym, zgodnie z przepisem art. 505³ §3 k.p.c. Postępowanie to nie byłoby właściwe dla całego roszczenia wynikającego z faktów przytoczonych przez powoda.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku prezesa zarządu w okresie od 15 lutego 2005 roku do 31 grudnia 2016 roku. Wysokość wynagrodzenia powoda została ustalona w stałej stawce miesięcznej, odpowiadającej dziewięciokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w sektorze przedsiębiorstw wraz z wypłatami z zysku za ostatni miesiąc minionego kwartału.

W dacie zatrudnienia strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, zgodnie z którą powód był zobowiązany do niepodejmowania działań konkurencyjnych przez okres 6 miesięcy po rozwiązaniu umowy o pracę, a pozwana zobowiązała się do wypłacania za ten okres odszkodowania.

(bezsporne: akta osobowe k. 84-85)

Zgodnie z treścią §3 umowy o zakazie konkurencji odszkodowanie należne pracownikowi miało być wypłacane w miesięcznych ratach w czasie trwania zakazu konkurencji, do końca każdego miesiąca kalendarzowego. Wysokość odszkodowania określono na równowartość 75% średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda wypłaconego kwartale poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę. Przy tym za miesięczne wynagrodzenie przyjęto „wypłacone wynagrodzenie zgodnie z umową o pracę”, a w przypadku usprawiedliwionej nieobecności „faktycznie wypłacone świadczenia”.

(dowód: umowa k. 11-12 i w aktach osobowych k. 85)

Umowa o zakazie konkurencji została zredagowana przez radę nadzorczą pozwanej i podpisana przez powoda bez negocjacji między stronami, które uważały jej brzmienie za niebudzące żadnych niejasności.

(dowód: przesłuchanie powoda k. 41-42)

Umowa o pracę między stronami uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2016 roku, po okresie usprawiedliwionej nieobecności powoda, który przez część września i października 2016 roku wykorzystywał urlop wypoczynkowy, otrzymując wynagrodzenie urlopowe. Następnie powód był niezdolny do pracy z powodu choroby, w związku z czym za pozostałą część października i część listopada otrzymał wynagrodzenie chorobowe, a za pozostałą część listopada i grudzień 2016 roku wypłacono mu zasiłek chorobowy.

(dowód: karty wynagrodzeń k. 29-32)

Świadczenia za każdy miesiąc były powodowi wypłacane do 10 dnia kolejnego miesiąca kalendarzowego, przelewem na rachunek bankowy.

(bezsporne: przesłuchanie powoda k. 41-42)

Powód otrzymał w październiku 2016 roku świadczenia za wrzesień w kwocie 40.395,81 złotych, w listopadzie 2016 roku świadczenia za październik w kwocie 39.193,43 złotych, w grudniu 2016 roku świadczenia za listopad w kwocie 30.927,90 złotych, w styczniu 2017 roku świadczenia za grudzień w kwocie 31.958,83 złotych.

(dowód: karty wynagrodzeń k. 29-32)

Ponadto, w styczniu 2017 roku pozwana wypłaciła powodowi ekwiwalent za urlop w kwocie 148.117,20 złotych, wymagalny w dniu 31 grudnia 2016 roku, a w marcu 2017 roku nagrodę jubileuszową w kwocie 89.550,60 złotych, wymagalną w dniu 30 grudnia 2016 roku.

(dowód: akta sprawy IV P 140/17)

Za okres od stycznia do czerwca 2017 roku pozwana wypłaciła powodowi odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji obliczone od podstawy w wysokości 34.026,72 złotych, jako średniej świadczeń wypłaconych za październik, listopad i grudzień 2016 roku.

(bezsporne)

Sąd zważył, co następuje:

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd jedynie częściowo dał wiarę zeznaniom powoda, a to w zakresie okoliczności niespornych oraz trybu podpisania przez strony umowy o zakazie konkurencji. W pozostałym zakresie powód nie wypowiedział się o faktach, a jedynie przedstawił swoją interpretację umowy o zakazie konkurencji.

Sąd pominął dowód z zeznań przedstawiciela pozwanej z uwagi wniosek jej pełnomocnika.

Prawdziwość dołączonych do akt dokumentów nie była kwestionowana, daty wymagalności ekwiwalentu za urlop powoda i nagrody jubileuszowej zostały przesądzone w sprawie IV P 140/17 tut. Sądu, zgodnie z art. 365 §1 k.p.c.

Zgodnie z art. 101² §1 i 3 k.p. z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu umowy o pracę pracownikowi przysługuje odszkodowanie, które nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Kodeks pracy ustanawia minimalną wartość odszkodowania, natomiast strony mogą postanowić o wyższej kwocie odszkodowania. Z istoty umowy, jako dwustronnego oświadczenia woli wynika, iż do ustalenia jej warunków i do każdej zmiany umowy konieczne jest zgodnie współdziałanie każdej ze stron umowy.

Na mocy art. 65 §1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje, a umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

Jak słusznie wyjaśnił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 2 lutego 2012 roku II PK 130/11 (OSNP 2013/1-2/6), umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy. Owa odrębność wyraża się przede wszystkim w wymaganiu zawarcia jej w szczególnej formie, w szczególnych w stosunku do umowy o pracę warunkach jej wykonywania, w tym w szczególnej odpowiedzialności za jej niewykonywanie oraz swoistym unormowaniu odszkodowania za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych. Odrębność tę potwierdzają przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej

z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt pracowniczych (Dz.U. Nr 62, poz. 286). Tezę tę akceptuje też doktryna i orzecznictwo Sądu Najwyższego (por. np. M. Lewandowicz-Machnikowska: Glosa do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 742/00, PiZS 2003 nr 7, s. 33; J. Stencel: Zakaz konkurencji w prawie pracy, Warszawa 2001, s. 141; wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 2 października 2003 r., I PK 453/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 331; z dnia 9 marca 2006 r., II PK 234/05 LEX nr 607114; z dnia 10 września 2004 r., I PK 592/03, OSNP 2005 nr 14, poz. 202).

Skutkiem tego niedopuszczalne jest rozszerzanie treści rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U.2017.927 j.t.), które to rozporządzenie nakazuje stosować rozporządzenie urlopowe w ściśle oznaczonych w nim sytuacjach, poprzez zastosowanie go do odszkodowań za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Stosowanie zasad zawartych w rozporządzeniu urlopowym stanowiłoby wykładnię rozszerzającą i wynikającą z samego tytułu tego aktu prawnego, który - powtórzmy to raz jeszcze - stanowi o „innych należnościach przewidzianych w Kodeksie pracy”. Tytuł ten i jego otwarty charakter nie znajduje potwierdzenia w szczegółowych przepisach rozporządzenia o obliczaniu odszkodowań, które enumeratywnie wymieniają przypadki stosowania rozporządzenia urlopowego dla obliczenia konkretnych należności.

To samo dotyczy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U.1997.2.14), do którego odwołuje się rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 1996 roku. Obydwa te rozporządzenia mają wyraźnie określone przedmioty regulacji w ustawie i nie obejmują odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 roku, II PK 194/11 (OSNP 2013/7-8/74), możliwa jest jednak sytuacja, gdy przepisy obu wskazanych rozporządzeń będą stanowić podstawę ustalania wysokości odszkodowania za powstrzymanie się od konkurencji, a mianowicie – gdy strony tak postanowią. Nie oznacza to jednak, że regulacje obu rozporządzeń będą całkowicie bez znaczenia w sytuacji, gdy umowa stron nie będzie jednoznaczna a wynik jej wykładni prowadził będzie do stosowania regulacji przyjętych w prawie powszechnym. Skłaniać do tego może określenie w umowie o zakazie konkurencji odszkodowania w sposób podobny do zasad określonych w rozporządzeniach.

W niniejszej sprawie strony nie zawarły w umowie o zakazie konkurencji zapisów kierujących do przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 28 maja 1996 roku ani rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku.

Strony posłużyły się jednak pojęciem „wypłaconego wynagrodzenia zgodnie z umową o pracę” i „faktycznie wypłaconych świadczeń”, co wprost nawiązuje do kodeksowego minimum określonego w art. 101² §3 k.p., określanego w oparciu o wysokość „wynagrodzenia otrzymanego”.

Tym samym aktualne będą wnioski wyprowadzane dotąd z wykładni przepisu art. 101² §3 k.p. w zakresie podstaw wyliczenia odszkodowania. Wskazują one, iż w pojęciu „wynagrodzenia”, stanowiącego podstawę odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji nie mieszczą się takie świadczenia, jak ekwiwalent za urlop i nagroda jubileuszowa.

W uzasadnieniu powołanego już wyroku z dnia 18 kwietnia 2012 roku Sąd Najwyższy argumentował, iż w sytuacji, gdy strony posługują się terminologią nawiązującą do pojęć i regulacji ogólnie obowiązujących w prawie pracy, należałoby pominąć w ustalaniu wysokości odszkodowania nagrody jubileuszowej, jako że nie jest świadczeniem ujmowanym do wyliczania „wynagrodzenia urlopowego” (§6 pkt 4 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 roku). W aspekcie dopuszczalności wykładni systemowej jako uprawnionej i koniecznej przy określonym postanowieniu w umowie o zakazie konkurencji dotyczącym wysokości odszkodowania, nie można pominąć, że nagroda jubileuszowa nie podlega też składce na

ubezpieczenia społeczne, jeżeli według zasad określających warunki jej przyznawania przysługuje pracownikowi nie częściej niż co 5 lat (§2 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z 18 grudnia 1998 roku w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe). Poza tym jest świadczeniem z reguły w wysokości wyższej niż przeciętne miesięczne wynagrodzenie, co skłaniałoby do nieuwzględnienia jej w podstawie obliczania odškodowania z zakazu konkurencji, jeżeli strony przyjęły, że to ma odpowiadać przeciętnemu miesięcznemu wynagrodzeniu.

Sąd Najwyższy zaznaczył jednak, że z drugiej strony nagroda jubileuszowa jest składnikiem wynagrodzenia, swoistą premią za długoletnią pracę, stąd może być wątpliwe, czy nie mieści się w przyjętej przez strony formule „przeciętgo miesięcznego wynagrodzenia”.

Z kolei ekwiwalent za urlop wypoczynkowy jest świadczeniem wypłacanym po ustaniu zatrudnienia, a nie świadczeniem pobieranym w czasie zatrudnienia, dlatego zasadnie mógł być wyłączony z podstawy ustalania wysokości odszkodowania. Nie znaczy to jednak, że umowa nie może stanowić inaczej.

W cytowanym uzasadnieniu wyroku z dnia 2 lutego 2012 roku (II PK 130/11) Sąd Najwyższy wskazał, niezależnie od argumentacji dotyczącej zakresu stosowania powoływanych rozporządzeń, iż ustawodawca odnosi odszkodowanie do terminu prawnego wynagrodzenia, a nie dochodu, przychodu, zarobku, przez co trzeba rozumieć tylko składniki wynagrodzenia w sensie prawnym. Stąd do puli wynagrodzenia otrzymanego nie będą zaliczane wszelkie odprawy, odszkodowania, wynagrodzenia za projekty wynalazcze etc.

Z kolei w wyroku z dnia 17 lutego 2004 roku, I PK 217/03 (LEX nr 151318) Sąd Najwyższy wskazał, że choć dla celów ochrony przed potrąceniami ze strony pracodawcy świadczenia finansowe należne pracownikowi, w tym nagroda jubileuszowa, nie są wyłączone spod działania przepisów o ochronie wynagrodzenia, to nie stanowi ona wynagrodzenia za pracę w rozumieniu kodeksowym. Sąd Najwyższy wskazał w uzasadnieniu, że wyraźnie ochronna funkcja art. 87 §1 k.p. daje podstawę do przyjęcia, że w pojęciu „wynagrodzenie za pracę” - w ujęciu tego przepisu - może się mieścić nie tylko wynagrodzenie za pracę w ścisłym znaczeniu, ale również inne świadczenia związane z pracą o charakterze zbliżonym do wynagrodzenia za pracę, czyli takie składniki szeroko pojmowanego wynagrodzenia, które nie są w ścisłym znaczeniu wynagrodzeniem za pracę, jednak są traktowane przez ustawodawcę na porównywalnych zasadach. Takie rozumienie znaczenia pojęcia „wynagrodzenie za pracę” użytego w art. 87 §1 k.p. znajduje uzasadnienie w kontekście normatywnym, w jakim przepis ten został umiejscowiony w systematyce Kodeksu pracy. Rozdział II "Ochrona wynagrodzenia za pracę", w którym ulokowany został art. 87 §1 k.p., mieści się w dziale trzecim zatytułowanym "Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia" (chodzi oczywiście o inne świadczenia związane z pracą, o czym przekonuje tytuł rozdziału I tego działu). Te inne świadczenia związane z pracą, to między innymi odprawa rentowa lub emerytalna (rozdział IIIa), a także nagroda jubileuszowa (art. 77³ § 3 pkt 3 k.p.).

Takie samo stanowisko zajął Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 17 stycznia 2013 roku, II PZP 4/12 (...) dotyczącej odszkodowania z art. 55 §1¹ k.p. Sąd Najwyższy argumentował, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia przedmiotu ochrony w przepisach rozdziału II działu trzeciego Kodeksu pracy. Chodzi przy tym nie tyle o rozszerzenie pojęcia wynagrodzenia za pracę, a o traktowanie na tym gruncie niektórych świadczeń, jak wynagrodzenia za pracę. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w odniesieniu do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odprawy emerytalnej i z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, czy nagrody jubileuszowej, jeżeli nie ma ona charakteru premii (wyroki z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80; z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96; z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03; z 17 lutego 2005 r., II PK 235/04). Z orzeczeń tych można wyprowadzić generalny wniosek, iż niektóre należności ze stosunku pracy, choć w ujęciu ścisłym nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, powinny być chronione jak wynagrodzenie, ponieważ z woli ustawodawcy spełniają podobne mu funkcje.

Zatem, nagroda jubileuszowa oraz ekwiwalent za urlop, choć są traktowane na równi w wynagrodzeniem w zakresie ochrony przed potrąceniami, nie stanowią wynagrodzenia, będąc „innymi świadczeniami” związanymi z pracą. Przepis

art. 101² §3 k.p. oraz nawiązujący swoim brzmieniem do tego przepisu §3 umowy stron, odnoszą się do pojęcia wynagrodzenia, które nie obejmuje należności w rodzaju nagrody jubileuszowej czy ekwiwalentu za urlop.

Taka wykładnia została także przedstawiona przez powoda w toku jego zeznań, z których wynika, że zarówno nagrody jubileuszowej, jak i ekwiwalentu za urlop nie należałoby wliczać do podstawy odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, gdyby powód świadczył pracę w ostatnim kwartale. Powód wskazał bowiem wyraźnie, że wówczas do podstawy tej należało przyjąć jedynie średnie trzymiesięczne wynagrodzenie. Nagroda jubileuszowa oraz ekwiwalent za urlop miałyby zdaniem powoda wliczać się do podstawy odszkodowania wyłącznie w przypadku jego usprawiedliwionej nieobecności w ostatnim kwartale, jako „wszystkie świadczenia”.

Problemy interpretacyjne dotyczące wysokości odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji powstawały także w odniesieniu do terminu wynagrodzenia „otrzymanego”. Podobnie jest w niniejszej sprawie, gdzie powód domaga się wliczenia do podstawy odszkodowania kwot:

- wymagalnych i faktycznie otrzymanych w ostatnim kwartale 2016 roku, choć należnych za poprzedni kwartał (wynagrodzenie za wrzesień),
- należnych za ostatni kwartał i wymagalnych w ostatnim kwartale, a faktycznie otrzymanych z opóźnieniem (ekwiwalent za urlop i nagroda jubileuszowa),

ale nie kwestionuje przyjętej przez pozwaną kwoty:

- należnej za ostatni kwartał, a wymagalnej i otrzymanej terminowo w styczniu 2017 roku (wynagrodzenie za grudzień).

W odniesieniu do tego zagadnienia, w cytowanym już orzeczeniu z dnia 2 lutego 2012 roku (II PK 130/11) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia zależy od realnie otrzymywanego wynagrodzenia. Chodzi bowiem o „otrzymane” wynagrodzenie, a nie wynagrodzenie umówione. Wynagrodzenie to może różnić się od wynagrodzenia umówionego i od wynagrodzenia, które w przyszłości otrzymałby pracownik, gdyby pracował. Niewątpliwie jednak jest świadczeniem ekwiwalentnym w tym sensie, że odnosi się do realnie otrzymanego wynagrodzenia. Odszkodowanie to należy obliczać przy uwzględnieniu tzw. kwot brutto, tj. przed obciążeniem ich koniecznymi daninami o charakterze publicznym.

Odniesienie w art. 101² §3 k.p. wartości odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji do wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika, a nie do wynagrodzenia należnego wzbudza pewne wątpliwości w doktrynie, gdyż może skutkować zaniżeniem kwoty będącej podstawą określenia wartości odszkodowania, nawet w przypadku celowego niewywiązania się pracodawcy z wypłaty części wynagrodzenia (por. Kodeks pracy. Komentarz, Krzysztof W. Baran (red.) i in., WK, 2016). Jak dotąd wątpliwości te nie znalazły jeszcze odzwierciedlenia w orzecznictwie. Z uwagi natomiast na słuszność stanowiska dotyczącego niezaliczania nagród jubileuszowych i ekwiwalentu za urlop do podstawy odszkodowania, a także ze względu na terminową wypłatę przez pozwaną pozostałych należności, wątpliwości te nie miały znaczenia przy rozstrzygnięciu niniejszej sprawy.

Podsumowując powyższe uwagi Sąd stwierdził, że w przypadku wykonywania przez powoda pracy, odszkodowanie należne powodowi powinno zostać obliczone według jego przeciętnej miesięcznej pensji, obliczonej od kwot faktycznie wypłaconych w październiku, listopadzie i grudniu 2016 roku, a zatem należnych za wrzesień, październik i listopad 2016 roku, z wyłączeniem nagrody jubileuszowej i ekwiwalentu za urlop, bez względu na faktyczną datę wypłacenia nagrody jubileuszowej i ekwiwalentu za urlop.

Powód jednak w ostatnim okresie zatrudnienia nie świadczył pracy, korzystając już przez część września aż do końca okresu zatrudnienia z urlopu i świadczeń chorobowych. Tym samym, w miejsce odszkodowania obliczonego od wartości wynagrodzenia, powinien otrzymać odszkodowanie obliczone od wartości świadczeń faktycznie wypłaconych w ostatnim kwartale 2016 roku.

W tej sytuacji sporne okazało się rozumienie przez każdą ze stron terminu „świadczeń” oraz „faktycznie wypłaconych w ostatnim kwartale”.

W zakresie definicji „świadczeń” Sąd nie podzielił przedstawionej przez powoda wykładni treści umowy o zakazie konkurencji, zgodnie z którą w przypadku nieświadczenia pracy do końca okresu zatrudnienia, podstawę wysokości odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji miałyby stanowić kwota wszelkich możliwych świadczeń, która byłaby wypłacona w ostatnim kwartale roku 2016 lub za ten okres, a także wymagalna w ostatnim kwartale roku 2016, bez względu na faktyczną datę wypłaty.

Zdaniem powoda umowa o zakazie konkurencji miałyby przewidywać wyższą gratyfikację za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej dla pracownika, który z przyczyn zdrowotnych nie byłby zdolny do kontynuowania zatrudnienia po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną niż dla pracownika, który po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną w dalszym ciągu pozostawałby aktywny zawodowo. Według zeznań powoda miałyby to stanowić swoistą rekompensatę za niemożność podjęcia nowego zatrudnienia.

Wykładnia ta nie znajduje oparcia w dorozumianym zamiarze powoda, jako osoby redagującej umowę, gdyż umowa nie została przygotowana przez powoda, lecz przez radę nadzorczą pozwanej. Nie ma też oparcia w przebiegu negocjacji zapisów umowy o zakazie konkurencji, gdyż między stronami takich negocjacji nie było. Strony jedynie podpisały umowę, jako jasną i nie budzącą wątpliwości interpretacyjnych. Oznacza to, że ani powód, ani pozwana nie złożyli oświadczeń woli, które precyzowałoby zapisy umowy o zakazie konkurencji poza jej literalną treść i wynikający z niej cel.

Celem umowy o zakazie konkurencji nie jest ustalenie odszkodowania wyrównującego pracownikowi straty wynikające z utraty zatrudnienia wskutek złego stanu zdrowia.

Celem umowy o zakazie konkurencji jest ochrona interesów pracodawcy, poprzez skłonienie byłego pracownika do powstrzymania się od działań o charakterze konkurencyjnym, w zamian za co pracownik otrzymuje świadczenie rekompensujące pracownikowi ograniczenie możliwości dalszego zatrudnienia.

Pracownik, który z przyczyn zdrowotnych, na jakie wskazywał powód, nie jest w stanie podjąć nowego zatrudnienia, nie naraża byłego pracodawcy na ryzyko związane z konkurencją. Z uwagi na to sprzeczne z zasadami zdrowego rozsądku byłoby zwiększanie należnego mu odszkodowania rekompensującego konieczność powstrzymania się od działań konkurencyjnych wobec byłego pracodawcy dla osiągnięcia celu umowy o zakazie konkurencji, w porównaniu z kwotą przyznana pracownikowi zdolnemu do pracy i ewentualnej działalności konkurencyjnej.

Wykładnia przedstawiona przez powoda, zgodnie z którą do podstawy naliczenia odszkodowania miałyby zaliczać się wszelkie możliwe świadczenia związane z umową o pracę, o ile byłyby wypłacone lub wymagalne za okres ostatniego kwartału lub w ostatnim kwartale, bez względu na charakter tych świadczeń, jest zatem nielogiczna i sprzeczna z celem umowy o zakazie konkurencji, gdyż w sposób nieuzasadniony celem umowy rażąco podnosiłaby kwotę należnego pracownikowi odszkodowania.

Tym samym Sąd stanął na stanowisku, że „świadczeniami”, wliczającymi się do podstawy naliczenia spornego odszkodowania powinny być wyłącznie świadczenia o charakterze substytutów wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę, czyli wynagrodzenie za okres urlopu, wynagrodzenie chorobowe oraz zasiłek chorobowy. Te świadczenia korespondują bowiem z wysokością średniego wynagrodzenia powoda otrzymywanego w okresie świadczenia pracy, jakie stanowiłoby podstawę naliczenia odszkodowania w standardowej sytuacji, gdy pracownik jest obecny w pracy do końca okresu zatrudnienia. Substytutem normalnego wynagrodzenia dla pracownika nieobecnego z powodu choroby lub urlopu nie jest natomiast ani nagroda jubileuszowa, ani ekwiwalent za urlop. Skoro, jak wskazano powyżej, w braku wyraźnie wyrażonej woli stron umowy nie wliczałyby się one do podstaw odszkodowania w standardowej sytuacji – dla pracownika świadczącego pracę i potencjalnie zdolnego do podjęcia konkurencji, nie ma racjonalnych przesłanek, aby uwzględnić je w przypadku pracownika nieobecnego w pracy i niezdolnego do dalszego zatrudnienia.

W zakresie definicji frazy „faktycznie wypłaconych w ostatnim kwartale”, Sąd uznał, że w braku ustaleń stron konkretyzujących ten zapis umowy, aktualne pozostaje wcześniej przytoczone stanowisko judykatury, oparte na literalnej wykładni przepisu art. 101² §3 k.p., iż wartość odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji należy odnosić do wysokości wynagrodzenia (świadczenia wypłacanego w miejsce wynagrodzenia) faktycznie otrzymanego przez pracownika, a nie do wynagrodzenia (świadczenia) wymagalnego w danym okresie lub naliczonego za dany okres.

Oznacza to, że za świadczenia wypłacone w ostatnim kwartale zatrudnienia powoda należy uznać kwoty, które faktycznie wpłynęły na rachunek bankowy powoda w miesiącach: październiku, listopadzie i grudniu 2016 roku.

Zgodnie z uwagami odnoszącymi się do definicji pojęcia „świadczeń”, faktycznie wypłacone w ostatnim kwartale były: otrzymane w październiku 2016 roku świadczenia za wrzesień w kwocie 40.395,81 złotych, w listopadzie 2016 roku świadczenia za październik w kwocie 39.193,43 złotych, w grudniu 2016 roku świadczenia za listopad w kwocie 30.927,90 złotych.

Świadczeniami „faktycznie wypłaconymi w ostatnim kwartale” nie są otrzymane w styczniu 2017 roku świadczenia za grudzień w kwocie 31.958,83 złotych.

„Świadczeniami” w rozumieniu §3 umowy o zakazie konkurencji nie są kwoty nagrody jubileuszowej i ekwiwalentu za urlop. Ponadto nie zostały one „faktycznie wypłacone w ostatnim kwartale”, co ma w tych okolicznościach znaczenie drugorzędne.

Reasumując, zgodnie z wolą stron oraz treścią i celem umowy o zakazie konkurencji, do podstawy wyliczenia odszkodowania pozwana powinna przyjąć faktycznie wypłacone w ostatnim kwartale zatrudnienia powoda kwoty:

- wypłacone w październiku 2016 roku za wrzesień 40.395,81 złotych,
- wypłacone w listopadzie 2016 roku za październik 39.193,43 złotych,
- wypłacone w grudniu 2016 roku za listopad 30.927,90 złotych.

Razem jest to 110.517,14 złotych, co daje średnią miesięczną w wysokości 36.839,05 złotych, 75% średniej w kwocie 27.629,29 złotych, a za 6 miesięcy kwotę 165.775,74 złotych.

Pozwana naliczyła natomiast podstawę odszkodowania w oparciu o kwoty:

- wypłacone w listopadzie 2016 roku za październik 39.193,43 złotych,
- wypłacone w grudniu 2016 roku za listopad 30.927,90 złotych,
- wypłacone w styczniu 2017 roku za grudzień 31.958,83 złotych.

Razem było to 102.080,16 złotych, co daje średnią miesięczną w wysokości 34.026,72 złotych, 75% średniej w kwocie 25.520,04 złotych, a za 6 miesięcy kwotę 153.120,24 złotych.

Różnica między kwotą należną a wypłaconą w okresie 6 miesięcy wynosi zatem 12.655,50 złotych, czyli po 2.109,25 miesięcznie.

W tym stanie rzeczy, na zasadzie art. 101² k.p. oraz §3 umowy o zakazie konkurencji, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.000 złotych tytułem części roszczenia, na poczet pierwszej raty odszkodowania, należnego za styczeń 2017 roku.

O odsetkach od zasądzzonego roszczenia Sąd orzekł zgodnie z art. 481 §1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd obciążył pozwaną kosztami procesu w myśl art. 98 k.p.c., na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu.

Wobec rozpoznania sprawy z pominięciem przepisów o postępowaniu uproszczonym kwota opłaty stosunkowej od pozwu wyniosła 5% wartości przedmiotu sporu. Na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych powód był zwolniony od poniesienia tej opłaty.

Zgodnie z art. 113 tej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zasady te, wyrażone w art. 98 k.p.c. wskazują, że koszty ponosi strona przegrywająca.

Wartość przedmiotu sporu wynosiła 1.000 złotych. Opłata od pozwu obciążająca pozwaną, jako przegrywającą proces, wynosi zatem 50 złotych.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego powoda Sąd określił na kwotę 202,50 złotych na podstawie przepisu §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd postanowił zgodnie z art. 477² §1 k.p.c.