

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Małgorzata Kosicka SO Monika Sawa
Protokolant:	st.sekr.sądowy Renata Socha

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. J.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K.

o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 8 grudnia 2014 roku sygn. akt VII P 443/14

1. oddala apelację;

2. zasądza od A. J. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. kwotę 1800 (tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej oraz w postępowaniu kasacyjnym przed Sądem Najwyższym.

Małgorzata Kosicka Grzegorz Kochan Monika Sawa

Sygn. akt XXI Pa 180/17

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

A. J. pozwem z 31 października 2013 r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. w K. wniosła o zasądzenie na jej rzecz 19.670,04 zł brutto tytułem odszkodowania za zakaz konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty; 2.880,53 zł tytułem skapitalizowanych odsetek od wyżej wymienionego roszczenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty oraz kosztów procesu.

Nakazem zapłaty z 20 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy uwzględnił żądanie pozwu w całości.

(...) sp. z o.o. w K. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

2. wyrok Sądu Rejonowego

Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 8 grudnia 2014 r. oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

3. ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego

A. J. była pracownikiem (...) sp. z o.o. w K. w okresie od 24 stycznia 2000 r. do 20 lutego 2012 r. świadcząc pracę kolejno na stanowiskach: przedstawiciela handlowego, koordynatora sprzedaży, specjalisty ds. kluczowych klientów, krajowego specjalisty ds. kluczowych klientów.

W związku z łączącą strony umową o pracę zawarta została umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Na jej podstawie pracownica zobowiązała się do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej dla pracodawcy w okresie roku od ustania stosunku pracy. Jak strony postanowiły w wyżej wymienionym okresie pracodawca będzie wypłacać pracownikowi z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej odszkodowanie w wysokości 25% jego wynagrodzenia miesięcznie. Nadto wskazały, że odszkodowanie to będzie wypłacane ostatniego dnia roboczego miesiąca kalendarzowego z dołu.

Od 29 lipca 2009 r. pracownica oprócz wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.250,00 zł brutto miesięcznie uprawniona była do otrzymywania dodatkowych składników wynagrodzenia uzależnionych od efektów pracy w postaci: miesięcznej prowizji za pozyskanie nowego klienta, premii zadaniowej za przychód klienta w bazie, premii zadaniowej miesięcznej za realizację „targetu” sprzedaży produktów dodatkowych, prowizji za pozyskanie urządzenia z systemu filtrów (...) lub (...) gaz, prowizji za sprzedaż ekspresu ciśnieniowego i kawy w systemie (...); prowizji za polecenie klienta, prowizji za umowy czasowe, premii uznaniowej.

W ostatnim roku zatrudnienia, tj. od 20 lutego 2011 r. do 20 lutego 2012 r. pracownica nie świadczyła na jego rzecz pracy w związku z korzystaniem z urlopu wypoczynkowego, niezdolnością do pracy wskutek choroby, koniecznością sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Spowodowało to, że w ww. okresie pracownica nie nabyła prawa do składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jej pracy.

Pracodawca po wezwaniu przez powódkę ostatecznie wypłacił jej w maju 2013 r. odszkodowanie za zakaz konkurencji, uwzględniając jako jego podstawę, wyłącznie należne powódce wynagrodzenie zasadnicze.

4. ocena prawna Sądu Rejonowego

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest nieuzasadnione.

Sąd Rejonowy podniósł, że spór między stronami miał charakter prawny i sprowadzał się do kwestii ustalenia podstawy obliczenia należnego powódce co do zasady odszkodowania za zakaz konkurencji. Sąd zauważył, iż łącząca strony umowa o zakazie konkurencji stanowiła, że „pracodawca będzie wypłacać pracownikowi z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej odszkodowanie w wysokości 25% jego wynagrodzenia miesięcznie”. W umowie nie wskazano, w jaki sposób obliczać wysokość przysługującego powódce „wynagrodzenia miesięcznie” w kontekście zmienności przeważającej części jej składników wynagrodzenia. W szczególności umowa w żaden sposób nie definiowała, z jakiego okresu należy brać pod uwagę zmienne składniki wynagrodzenia. Taki sposób ujęcia wysokości odszkodowania należnego powódce czyni niemożliwym ustalenie jego wysokości z uwzględnieniem zmiennych składników wynagrodzenia. Zdaniem Sądu pierwszej instancji wysokość należnego powódce odszkodowania za zakaz konkurencji winna być zatem wyliczona wyłącznie w oparciu o stałe składniki wynagrodzenia. Sąd Rejonowy wskazał, że w przypadku powódki było nim jedynie wynagrodzenie zasadnicze.

Sąd Rejonowy zaznaczył jednocześnie, że strony w treści łączącej je umowy o pracę nie odwołały się wprost do art. 101² § 3 k.p. i z tego powodu miał on wyłącznie zastosowanie, jako regulacja prawna określająca minimalną wysokość należnego powódce odszkodowania. Sąd Rejonowy przywołał również pogląd zawarty w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012 r., zgodnie z którym wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia jest określona samodzielnie w art. 101² § 3 k.p. i zależy od realnie otrzymywanego wynagrodzenia, a nie od wynagrodzenia urlopowego. Sąd pierwszej instancji podzielił stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przedmiotowa regulacja odnosi się wyłącznie do faktycznie otrzymanego przez pracownika wynagrodzenia. Ma ona na celu wprowadzenie gwarancji dla pracownika, że odszkodowanie za zakaz konkurencji nie będzie niższe niż 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji – w realiach niniejszej sprawy roku przed rozwiązaniem stosunku pracy. Zdaniem Sądu pierwszej instancji z przepisu tego nie można wywieść wniosku, że musi ono odpowiadać 25% hipotetycznego wynagrodzenia jakie pracownik by otrzymał, gdyby świadczył pracę w przedmiotowym okresie poprzedzającym ustanie stosunku pracy; nie można z niego wywieść także gwarancji dla pracownika, że odszkodowanie nie będzie niższe niż 25% otrzymanego przez niego wynagrodzenia w ostatnim okresie efektywnego świadczenia pracy odpowiadającym okresowi zakazu konkurencji.

W ocenie Sądu Rejonowego z uwagi na fakt nieświadczenia przez powódkę pracy w okresie poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy, art. 101² § 3 k.p. nie będzie miał zastosowania. Miałby on zastosowanie wyłącznie w sytuacji, gdyby faktycznie wypłacone powódce wynagrodzenie (w tym składniki zmienne) w okresie roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy, było wyższe niż dwunastokrotności wynagrodzenia zasadniczego.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji całkowicie niezasadne, zarówno w świetle łączącej strony umowy o zakazie konkurencji, jak i treści art. 101² § 3 k.p., było stanowisko strony powodowej, że odszkodowanie z zakazu konkurencji winno w przypadku nieświadczenia przez pracownika pracy uwzględniać otrzymywane przez niego zasiłki chorobowe i inne świadczenia z ubezpieczenia społecznego, bowiem są one świadczeniami rodzajowo odmiennymi od wynagrodzenia za pracę i nie stanowią ekwiwalentu za faktycznie wykonaną pracę.

Sąd podkreślił jednocześnie, iż uwagi na fakt, że pozwany wypłacił powódce odszkodowanie za zakaz konkurencji obliczone od wysokości należnego jej wynagrodzenia zasadniczego powództwo podlegało oddalaniu. Rozstrzygnięcie o kosztach procesu Sąd Rejonowy oparł o art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 11 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu stosownie do wyniku niniejszego postępowania.

5. apelacja powódki

Powódka zaskarżył powyższy wyrok w całości, zarzucając:

1. błędną interpretację zapisów umowy stron z 24 stycznia 2000 r. o zakazie konkurencji, a w szczególności § 2 tej umowy, prowadzącą do nieprawidłowego ustalenia, że podstawą ustalenia wysokości odszkodowania za zakaz konkurencji jest jedynie wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane przez powódkę,
2. nieuzasadnioną odmowę odpowiedniego zastosowania art. 101² § 3 k.p. do interpretacji zapisów umowy z 24 stycznia 2000 r. w zakresie sposobu określenia podstawy do wyliczenia odszkodowania za zakaz konkurencji,
3. błędną interpretację § 2 ust. 2 umowy z 24 stycznia 2000 r., a w szczególności pojęcia „wynagrodzenie” prowadzące do błędnego ustalenia ekwiwalentności dotychczas wypłaconego odszkodowania,
4. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez brak szczegółowego uzasadnienia przyjętego przez Sąd stanowiska, jego lakoniczność prowadzącą do zarzutu uchylania się wyroku od kontroli instancyjnej.

W związku z powyższymi zarzutami powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanej kwoty dochodzonej pozwem, tj. 22.550,57 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty oraz zasądzenie kosztów procesu za obie instancje sądowe, względnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach.

6. odpowiedź na apelację

Pozwana spółka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

7. wyrok Sądu Okręgowego z 9 czerwca 2015 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie, XXI Wydział Pracy wyrokiem z 9 czerwca 2015 r. oddalił apelację oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktycznie poczynione wtoku postępowania pierwszoinstancyjnego, zauważając, że stan faktyczny sprawy w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy był między stronami bezsporny. Podkreślił, że przedmiotem sporu była interpretacja § 2 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji. Strony nie ustaliły w umowie okresu, jaki należy przyjąć do obliczenia wysokości odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, jak również nie określiły, jakie składniki wynagrodzenia należy brać pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania.

Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji przyjął, że zastosowanie w sprawie ma art. 101² § 3 k.p. Wprawdzie, strony wyraźnie nie odwołały się do treści tego przepisu, jednakże brzmienie § 2 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji niewątpliwie do niego nawiązuje. Strony ustaliły bowiem, że odszkodowanie wynosić będzie 25% wynagrodzenia pracownika, a więc analogicznie do wysokości odszkodowania minimalnego określonego w art. 101² § 3 k.p. Powyższe wskazuje, że intencją stron umowy było określenie odszkodowania w wysokości minimalnej, zgodnie z art. 101² § 3 k.p. Z tych też względów, w celu ustalenia wysokości należnego powódce odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, zdaniem Sądu drugiej instancji, należy sięgnąć do powyższego przepisu oraz jego wykładni.

W ocenie Sądu Okręgowego, nieprawidłowe było prezentowane w apelacji stanowisko, że za podstawę wyliczenia należnego powódce odszkodowania należy przyjąć wynagrodzenie otrzymywane przez nią w okresie 12 miesięcy faktycznego świadczenia pracy. Argumentacja ta stoi bowiem w sprzeczności z treścią art. 101² § 3 k.p., który wyraźnie wskazuje okres, który należy brać pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania, a mianowicie okres przed ustaniem stosunku pracy odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Jednocześnie nie sposób uznać, aby w przypadku niedookreślenia w umowie o zakazie konkurencji okresu, który należy przyjąć za podstawę obliczenia odszkodowania, występowałyby w tym zakresie dowolność i możliwość uwzględnienia wynagrodzenia uzyskiwanego w okresie odległym od momentu ustania zatrudnienia. Z tego względu ustawodawca jako relewantny dla ustalenia wysokości wynagrodzenia przyjął okres poprzedzający ustanie stosunku pracy równy okresowi trwania zakazu konkurencji. Przyjęcie za podstawę wyliczenia odszkodowania, wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w okresie dłuższym aniżeli wynikałoby to z art. 101² § 3 k.p., godziłoby w słuszny interes pracodawcy.

Sąd drugiej instancji stwierdził również, że brak jest jakichkolwiek podstaw, aby przy wyliczeniu odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej uwzględniać otrzymywany przez powódkę zasiłek chorobowy.

8. skarga kasacyjna powódki

Powódka zaskarżyła skargą kasacyjną wyrok Sądu Okręgowego w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię polegającą na: błędnej interpretacji postanowień umowy stron z 24 stycznia 2000 r. o zakazie konkurencji, a w szczególności § 2 tej umowy, prowadzącej do nieprawidłowych ustaleń, że podstawą

ustalenia wysokości odszkodowania za zakaz konkurencji jest jedynie wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane przez powódkę, błędnej interpretacji § 2 ust. 2 umowy w związku z art. 65 § 2 k.c., prowadzącej do nieuzasadnionego zawężenia odpowiedzialności pracodawcy z tytułu zakazu konkurencji jedynie do wynagrodzenia wypłaconego w poprzednim okresie, podczas gdy strony w sposób odmienny ustaliły wzajemne stosunki, błędnej interpretacji § 2 ust. 2 umowy w związku z art. 101² § 3 k.p., a w szczególności pojęcia „wynagrodzenie”, prowadzącej do naruszenia ekwiwalentności świadczeń z tytułu zawartej umowy o zakaz konkurencji ze szkodą dla powódki.

9. wyrok Sądu Najwyższego

Sąd Najwyższy wyrokiem z 7 lutego 2017 r. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że zgodnie z art. 101² § 1 in fine k.p., w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3, a w myśl § 3 tego artykułu, odszkodowanie, o którym mowa w § 1, 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.

Sąd Najwyższy powołał się na wyrok z 4 września 2014 r. (I PK 25/14, OSNP 2016 nr 1, poz. 6) wskazał, że algorytm ustalenia odszkodowania z art. 101² § 3 k.p. ma charakter zindywidualizowany. Matryca obrazująca długość umówionego zakazu konkurencji jest przymierzana do czasu trwania stosunku pracy tak, aby konweniowała z ostatnim okresem pracy, za który pracownik otrzymywał wynagrodzenie. Znaczący to tyle, że mechanizm obliczenia odszkodowania polega na ustaleniu 25% wynagrodzenia otrzymanego z okresu trwania stosunku pracy, przy czym okres ten liczony jest wstecz od dnia ustania zatrudnienia (albo od ostatniego dnia, za który wypłacano wynagrodzenie) i odpowiada długości czasu, na jaki został zawarty zakaz. Punktem odniesienia paralelnej relacji zachodzącej między okresami zatrudnienia i obowiązywania zakazu konkurencji nie jest wyłącznie ustanie stosunku pracy. Jest to jasne, jeżeli uwzględni się, że dla określenia okresu zatrudnienia sprzed ustania stosunku pracy miarodajny jest czas, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie. Zmienna ta wyznacza okres przystawalny do okresu obowiązywania zakazu konkurencji.

Interpretacja ta konweniuje z gwarancyjnymi i rekompensacyjnymi właściwościami odszkodowania (a w konsekwencji z celem umowy o zakazie konkurencji).

W rezultacie, określona w art. 101² § 3 k.p. wysokość odszkodowania oznacza sumę otrzymanych składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej (por. J. Iwulski (w:) J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks Pracy - Komentarz, Warszawa 2011, s. 736 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 6), a więc w okresie, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie, wliczając w to wynagrodzenie urlopowe, oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, gdyż, zgodnie z art. 80 in fine k.p., za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, a takim przepisem jest między innymi art. 172 k.p. oraz art. 92 § 1 k.p. Do tego okresu nie wlicza się zatem okresów, gdy pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę, ale pobiera świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i macierzyństwa. Ich wyłączenie powoduje odpowiednie przesunięcie początku terminu okresu referencyjnego liczonego wstecz od dnia rozwiązania stosunku pracy - o okres odpowiadający okresowi wyłączenia. Pewne trudności z obliczeniem należnego odszkodowania wywołuje sytuacja, gdy okres pobierania zasiłku przypada jedynie na część miesiąca, jednakże nie ma przeszkód, aby okres, „za który pracownik otrzymał wynagrodzenie” obliczany był nie w miesiącach, ale w dniach, co wymagałoby ustalenia faktycznie wypłaconego wynagrodzenia z 1 dzień pracy w okresach uzupełniających brakującą liczbę dni, ustalonego przez podzielenie otrzymanego wynagrodzenia przez liczbę dni w danym miesiącu. Natomiast

ustalone w umowie rozłożenie odszkodowania na miesięczne raty oznacza podział ustalonej kwoty na miesiące trwania zakazu konkurencji.

Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli zatem Sąd drugiej instancji przyjął, że treść § 2 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji, zgodnie z wolą stron, stanowi odwzorowanie art. 101² § 3 k.p., a więc że intencją stron umowy było określenie odszkodowania w wysokości minimalnej, to za usprawiedliwiony należy uznać zarzut błędnej wykładni (art. 65 § 2 k.c.) tego postanowienia umowy. Stosowanie do oświadczeń woli, jak również umów, kombinowanej metody wykładni nie jest kwestionowane w orzecznictwie. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95 wskazano, że wyrażone w przepisie art. 65 § 1 i § 2 k.c. reguły interpretacyjne grupują się wokół dwóch respektowanych przez prawo wartości. Są nimi z jednej strony wola (intencja) osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej natomiast zaufanie, jakie budzi złożone oświadczenie woli u innych osób. Odpowiednio do tych wartości w doktrynie wyróżnia się subiektywną metodę wykładni zorientowaną na wolę osoby składającej oświadczenie woli oraz metodę obiektywną (normatywną) akceptującą punkt widzenia adresata. Możliwa jest również kombinowana metoda wykładni, uwzględniająca obie wspomniane wartości. We wskazanej uchwale Sąd Najwyższy uznał, że wiążąca jest kombinowana metoda wykładni, oparta na kryterium subiektywnym i obiektywnym. Pogląd ten podtrzymuje również nauka prawa cywilnego. Stosowanie kombinowanej metody wykładni do czynności prawnych obejmuje dwie fazy. W pierwszej sens oświadczenia woli (postanowienia) ustala się mając na uwadze rzeczywiste ukonstytuowanie się znaczenia między stronami. Oznacza to, że uznaje się za wiążący sens oświadczenia woli (postanowienia umownego), w jakim zrozumiała go zarówno osoba składająca, jak i odbierająca to oświadczenie (Z. Radwański: Wykładnia oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom, Ossolineum 1992, s. 85). Decydująca jest zatem rzeczywista wola stron. Jeżeli okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli (postanowienia umownego), konieczne jest przejście do drugiej fazy wykładni, w której właściwy dla prawa sens oświadczenia woli ustala się na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak, jak adresat sens ten rozumiał i rozumieć powinien. Za wiążące należy uznać w tej fazie takie rozumienie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Decydujący jest punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli.

Sąd Najwyższy podkreślił, że z punktu widzenia powódki nie było podstaw, aby rozumiała ona sens postanowienia w taki sposób, że „wynagrodzenie” oznacza też dodatkowe składniki wynagrodzenia. Nawet przyjąwszy, że pojęcie to zostało użyte w znaczeniu wynagrodzenia „umówionego”, a nie faktycznie wypłaconego, to należy mieć na względzie, że miesięczna prowizja za pozyskanie nowego klienta, premia zadaniowa „za przychód klienta w bazie”, premia zadaniowej miesięcznej za realizację „targetu” sprzedaży produktów dodatkowych, prowizja za pozyskanie urządzenia z systemu filtrów „p.” lub „p.g.”, prowizja za sprzedaż ekspresu ciśnieniowego i kawy w systemie „L.”; prowizja za polecenie klienta, prowizja za umowy czasowe, premia uznaniowa - to składniki wynagrodzenia należne za świadczoną pracę. Inaczej rzecz ujmując, strony umówiły się, że składniki te będą wypłacane w zależności od wyników efektywnej pracy, co oznacza, że nawet w trakcie trwania stosunku pracy stawały się one składową należnego wynagrodzenia za pracę tylko w razie wykonywania obowiązków pracowniczych. Nie sposób zatem, przykładając obiektywną miarę, przyjąć, że pojęcie „wynagrodzenie” mogłoby być rozumiane jako obejmujące także wymienione w umowie o pracę dodatkowe składniki wynagrodzenia - w oderwaniu od przesłanek nabycia do nich prawa.

10. ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego

Sąd Okręgowy ustalił dodatkowo następujący stan faktyczny:

W przypadku A. J. okres faktycznego świadczenia pracy przez 12 miesięcy przypadających przed rozwiązaniem umowy o pracę, obejmował pracę od 1 lutego do 31 marca 2008 r., od 1 kwietnia 2009 r. do 20 grudnia 2009 r. oraz od 1 stycznia 2012 r. do 20 lutego 2012 r. (grafik obecności w 2009 roku – dział C a.o.; grafik obecności w 2008 roku – k. 256)

Zasadnicze miesięczne wynagrodzenie A. J. od lutego do marca 2008 roku stanowiła kwota 2.500,00 zł brutto. (kartoteka wynagrodzeń – k. 253)

Zasadnicze miesięczne wynagrodzenie A. J. w kwietniu 2009 roku stanowiła kwota 2.500,00 zł brutto, natomiast od maja do grudnia 2009 roku kwota 2.250,00 zł brutto. (kartoteka wynagrodzeń – k. 141)

Zasadnicze miesięczne wynagrodzenie A. J. od stycznia do lutego 2012 r. stanowiła kwota 2.250,00 zł brutto. (kartoteka wynagrodzeń – k. 137)

(...) sp. z o.o. wypłaciła A. J. kwotę 10.049,10 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. (okoliczność bezsporna – przyznana przez stronę powodową)

Sąd Okręgowy ustalił powyższe fakty na podstawie złożonych do akt sprawy dokumentów, których prawdziwości i autentyczności strony procesu nie kwestionowały. Fakty powyższe pozostawały bezsporne.

11. ocena prawna Sądu Okręgowego

Apelacji powódki, jako bezzasadna, podlegała oddaleniu.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje, że zgodnie z dyspozycją art. 398²⁰ k.p.c. sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy.

W przedmiotowej sprawie Sąd Najwyższy w swoim orzeczeniu przesądził, że określona w art. 101² § 3 k.p. wysokość odszkodowania oznacza sumę otrzymanych składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej, a więc w okresie, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie, wliczając w to wynagrodzenie urlopowe, oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, gdyż, zgodnie z art. 80 in fine k.p., za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, a takim przepisem jest między innymi art. 172 k.p. oraz art. 92 § 1 k.p. Sąd Najwyższy wskazał także, że do tego okresu nie wlicza się okresów, gdy pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę, ale pobiera świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i macierzyństwa. Ich wyłączenie powoduje odpowiednie przesunięcie początku terminu okresu referencyjnego liczonego wstecz od dnia rozwiązania stosunku pracy – o okres odpowiadający okresowi wyłączenia.

Sąd Okręgowy pozostając związany powyższą wykładnią ustalił dwunastomiesięczny okres faktycznego świadczenia pracy przez powódkę przed ustaniem zatrudnienia, a następnie określił wysokość otrzymywanego w tym czasie zasadniczego wynagrodzenia za pracę. Sąd wziął pod uwagę jedynie okresy pracy powódki, w którym pracownica faktycznie pracę wykonywała, tj. nie była niezdolna do pracy. Przy czym ostatnim dniem tego okresu jest dzień rozwiązania umowy o pracę z powódką, tj. 20 lutego 2012 r. Sąd na podstawie złożonych do akt sprawy rocznych kart ewidencji czasu pracy ustalił, że dwunastomiesięczny okres faktycznego świadczenia pracy przez powódkę przypada od 1 lutego do 31 marca 2008 r. (2 miesiące), od 1 kwietnia 2009 r. do 20 grudnia 2009 r. (8 miesięcy i 20 dni) oraz od 1 stycznia 2012 r. do 20 lutego 2012 r. (1 miesiąc i 20 dni).

Sąd Okręgowy ustalając podstawę obliczenia odszkodowania z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wziął pod uwagę postanowienia umowy o zakazie konkurencji zgodnie, z którymi pracodawca zobowiązał się wypłacać pracownikowi z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej odszkodowanie w wysokości 25% jego wynagrodzenia miesięcznie. W umowie strony nie określiły w jaki sposób obliczać wysokość przysługującego powódce miesięcznego wynagrodzenia w kontekście zmiennych składników jej wynagrodzenia. Sąd Najwyższy w tym zakresie również przesądził, że nie ma podstaw, aby powódka rozumiała dodatkowe składniki wynagrodzenia (miesięczna prowizja za pozyskanie nowego klienta, premia zadaniowa „za przychód klienta w bazie”, premia zadaniowej miesięcznej za realizację „targetu” sprzedaży produktów dodatkowych, prowizja za pozyskanie urzędnika z systemu filtrów „p.” lub „p.g.”, prowizja za sprzedaż ekspresu ciśnieniowego i kawy w systemie „L.”; prowizja za polecenie klienta, prowizja za umowy czasowe, premia uznaniowa) jako miesięczne wynagrodzenie na potrzeby ustalenia odszkodowania z zakazu konkurencji, gdyż są to składniki wynagrodzenia należne za świadczoną pracę. Sąd Najwyższy wskazał, że strony umówiły się, że składniki te będą wypłacane w zależności od wyników efektywnej pracy, co oznacza,

że nawet w trakcie trwania stosunku pracy stawały się one składową należnego wynagrodzenia za pracę tylko w razie wykonywania obowiązków pracowniczych. Nie sposób zatem, przykładając obiektywną miarę, przyjąć, że pojęcie „wynagrodzenie” mogłoby być rozumiane jako obejmujące także wymienione w umowie o pracę dodatkowe składniki wynagrodzenia - w oderwaniu od przesłanek nabycia do nich prawa.

Sąd Okręgowy, będąc związany wykładnią Sądu Najwyższego, ustalając podstawę obliczenia odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji wziął pod uwagę jedynie zasadnicze wynagrodzenie uzyskiwane przez powódkę w okresie 12 miesięcy faktycznego świadczenia przez nią pracy przed ustaniem zatrudnienia. W tym okresie powódka od lutego do marca 2008 roku oraz w kwietniu 2009 roku uzyskiwała miesięczne wynagrodzenie w kwocie 2.500,00 zł brutto (4 miesiące liczone do podstawy odszkodowania), natomiast od maja do grudnia 2009 roku oraz od stycznia do lutego 2012 roku 2.250,00 zł brutto (8 miesięcy liczonych do odszkodowania). Łącznie najkorzystniej obliczone miesięczne wynagrodzenie powódki uzyskane w okresie dwunastu miesięcy faktycznej pracy przed ustaniem zatrudnienia stanowiła kwota 28.000,00 zł (4 x 2500,00 zł + 8 x 2250,00 zł).

W umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy spółka zobowiązała się wypłaci na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 25% jej miesięcznego wynagrodzenia. Pracodawca zobligowany był zatem do zapłaty łącznie 7000,00 zł (25% z 28.000,00 zł) tytułem odszkodowania, w dwunastu miesięcznych ratach w kwocie po 583,34 zł każda z nich (7000,00 zł : 12 – zaokrąglone do pełnego grosza). Natomiast strona powodowa przyznała, że pracodawca wypłacił A. J. odszkodowanie w łącznej wysokości 10.049,40 zł, a więc kwocie wyższej niż wymagana postanowieniami umowy. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że roszczenie o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy zostało zaspokojone w całości

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygnięcia o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Powódka okazała się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne, a związku z tym również postępowanie przed Sądem Najwyższym. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanej spółki w postępowaniu apelacyjnym została ustalona w kwocie 900,00 zł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ze zm.), natomiast w postępowaniu przed Sądem Najwyższym w kwocie 900,00 zł na podstawie § 12 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia.

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki jako bezzasadną.

Małgorzata Kosicka Grzegorz Kochan Monika Sawa