

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 czerwca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 4 czerwca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **P. W.**

przeciwko (...) **Sp. jawna z siedzibą w W.**

o odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji i o ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. jawna z siedzibą w W. na rzecz powódki P. W. kwotę 1.390,20 zł (słownie: tysiąc trzysta dziewięćdziesiąt złotych dwadzieścia groszy), z ustawowymi odsetkami od 16 marca 2011 r. do dnia zapłaty, tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;

II. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. jawna z siedzibą w W. na rzecz powódki P. W. kwotę 12.145,54 zł (słownie: dwanaście tysięcy sto czterdzieści pięć złotych pięćdziesiąt cztery grosze), z ustawowymi odsetkami naliczanymi w poniższy sposób:

- **od kwoty 1.047,78 zł od 16 września 2011 r. do dnia zapłaty,**
- **od kwoty 1.849,63 zł od 16 października 2011 r. do dnia zapłaty,**
- **od kwoty 1.849,63 zł od 16 listopada 2011 r. do dnia zapłaty,**
- **od kwoty 1.849,63 zł od 16 grudnia 2011 r. do dnia zapłaty,**
- **od kwoty 1.849,63 zł od 17 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty,**
- **od kwoty 1.849,63 zł od 16 lutego 2012 r. do dnia zapłaty,**
- **od kwoty 1.849,61 zł od 16 marca 2012 r. do dnia zapłaty,**

tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji;

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. jawna z siedzibą w W. na rzecz powódki P. W. kwotę 1.800 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;

V. wyrokowi w punkcie I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.838,84 zł;

VI. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 677 zł tytułem kosztów sądowych, od których powódka była z mocy ustawy zwolniona.

Sygn. akt **XP 1252/12**

UZASADNIENIE

Pozwem z 14 grudnia 2012 r. (k.2-10) powódka P. W. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej (...) sp. jawnej z siedzibą w W. kwoty 13.900,48 zł, z odsetkami ustawowymi naliczanymi w sposób szczegółowo w pozwie opisany, a ponadto o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej kosztów procesu.

Uzasadniając swe żądanie, powódka wyjaśniła, że była pracownikiem strony pozwanej od 13 maja 2004 r. Była zatrudniona na stanowisku przedstawiciela medycznego. Strona pozwana zawarła z nią umowę o zakazie konkurencji, zgodnie z którą w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy powódka miała otrzymywać miesięcznie od strony pozwanej przez okres 12 miesięcy kwotę równą 25% podstawowego wynagrodzenia otrzymanego w ostatnim miesiącu trwania umowy o pracę, płatną do 15 dnia następnego miesiąca. W dniu 10 lutego 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powódce stosunek pracy. Powódka wniosła odwołanie do Sądu pracy. Przed upływem okresu wypowiedzenia pracodawca wezwał powódkę do swej siedziby i wręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, a także wezwanie do zapłaty 50.000 zł z tytułu kary umownej za złamanie zakazu konkurencji, wskazując jednocześnie, że w razie braku zapłaty dojdzie do wypełnienia weksla in blanco, wystawionego przez powódkę na zabezpieczenie roszczeń pracodawcy, a także do skierowania sprawy na drogę sądową. Jednocześnie powódce zaproponowano zawarcie ugody, na mocy której miałyby ona cofnąć pozew ze zrzeczeniem się wszystkich roszczeń wynikających ze stosunku pracy, w zamian za co miało być jej wypłacone jednorazowe odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Wskutek presji strony pozwanej powódka zawarła porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy za porozumieniem stron i zawarła ugodę o treści wskazanej przez pracodawcę. Powódka cofnęła pozew, a strona pozwana wypłaciła jej kwotę 9.061 zł tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji. Powódka wskazała, że działania strony pozwanej miały na celu wywarcie na nią presji i spowodowanie cofnięcia pozwu, gdyż nie zachodziły żadne podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i wypełnienia weksla na zabezpieczenie kar umownych. Powódka nie знаła celu spotkania, na które ją wezwano, a zachowanie pracodawcy wywołało u niej poczucie zagrożenia, m.in. w związku z tym, że powódka samotnie wychowuje dwójkę dzieci. Powódka podpisała ugodę pod wpływem błędu i przymusu, w związku z czym cofnęła swoje oświadczenie o zrzeczeniu się roszczeń wobec strony pozwanej. Dalej powódka wskazała, że minimalne odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji, określone art. 101² § 3 k.p., wynosiło w jej przypadku 23.503,68 zł, zaś pozwem dochodzi różnicy między tą kwotą a wypłaconym jej odszkodowaniem w wysokości 11.050 zł brutto. Wyjaśniła ponadto, że domaga się zapłaty kwoty 1.446,80 zł stanowiącej niewypłacony powódce ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wymiarze 5 dni.

W odpowiedzi na pozew (k.75-77) strona pozwana (...) sp. jawna z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazała, że powódka na podstawie ugody z 15 marca 2011 r. zrzekła się wszelkich roszczeń, a nie tylko roszczeń ze stosunku pracy. Zaznaczyła ponadto, że klauzula konkurencyjna została zawarta w związku z zawarciem umowy o pracę, w związku z czym zawarta ugodą jej dotyczy. Ponadto zakwestionowała wysokość wyliczonego przez powódkę odszkodowania. Zarzuciła, że wypłacana powódce premia miała charakter premii uznaniowej, a nie regulaminowej, nie była również powódce wypłacana co miesiąc w pełnej wysokości. Premie wypłacane powódce nie mogą być zatem uwzględniane przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia. Strona pozwana zaprzeczyła temu, aby wywierano na powódkę presję przy zawieraniu ugody; wskazała, że ugodą została przez powódkę zawarta dobrowolnie i w tym celu powódka została wezwana do siedziby spółki. Powódka nie działała pod wpływem błędu, a gdyby tak nawet było, presja, na którą powódka się powołuje, ustała natychmiast po zawarciu ugody, zatem w chwili wniesienia pozwu upłynął już roczny termin na uchylenie się

od skutków prawnych oświadczenia powódki. Jeśli chodzi o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, to powódka zrzekła się go dobrowolnie na mocy ugody z 15 marca 2011 r. Zdaniem strony pozwanej, pracownik może zrzec się w ugodzie pewnych świadczeń, jeśli jest to częścią wzajemnych ustępstw stron.

Pismem z 18 marca 2013 r. (k.124-129) powódka podniosła, że ugoda dotyczyła zrzeczenia się roszczeń ze stosunku pracy, nie zaś z umowy o zakazie konkurencji. Celem ugody było uregulowanie spraw pracowniczych, nie zaś zrzeczenie się przez powódkę odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji. Świadczy o tym wypłacenie przez pracodawcę części odszkodowania po zawarciu ugody. Wskazała również, że premie wypłacane jej nie miały charakteru uznaniowego, gdyż w regulaminie wynagradzania uzależniono ich wypłacenie od spełnienia obiektywnych kryteriów. W odniesieniu do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, powódka zarzuciła, że nie mogła się go skutecznie zrzec. Jeśli zaś chodzi o trwanie stanu obawy przed pracodawcą, to zdaniem powódki ustał on dopiero po zwróceniu jej weksla in blanco.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

P. W. była zatrudniona w (...)Sp. jawna z siedzibą w W. od 13 maja 2004 r., na stanowisku przedstawiciela medycznego, w wymiarze pełnego etatu, początkowo na okres próbny 3 miesięcy, a następnie od 13 sierpnia 2004 r. – na czas nieokreślony. Powódce przysługiwało zgodnie z umową wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 3.400 zł brutto miesięcznie, a ponadto premia uznaniowa do kwoty 951 zł brutto.

Dowody:

- kopia umowy o pracę z 13.05.2004 r. (k.12-13)
- kopia aneksu z 12.08.2004 r. (k.14)
- kopia aneksu z 21.01.2008 r. (k.15)

Jednocześnie z nawiązaniem stosunku pracy, strony zawarły umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania umowy o pracę i w czasie 12-tu miesięcy od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy („klauzulę konkurencyjną”). Zgodnie z umową, powódka zobowiązała się do niepodejmowania działalności konkurencyjnej z interesami pracodawcy, a w szczególności do a) niepodejmowania zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego w podmiotach konkurencyjnych wobec pracodawcy, b) nieobejmowania funkcji w organach podmiotów konkurencyjnych do pracodawcy lub z nimi związanych osobowo lub kapitałowo (zarówno odpłatnie, jak i honorowo), a także funkcji doradczych w tych podmiotach, c) niepodejmowania lub nieprowadzenia działalności gospodarczej na własny lub cudzy rachunek, także jako osoba współpracująca, jeżeli jest ona konkurencyjna dla pracodawcy, d) nieposiadania pakietów kontrolnych akcji lub udziałów w przedsiębiorstwach konkurencyjnych.

Z tytułu zakazu konkurencji w okresie po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy, powódka miała otrzymywać od pracodawcy odszkodowanie w wysokości 25% wynagrodzenia podstawowego z tytułu umowy o pracę, otrzymanego w ostatnim miesiącu pracy u pracodawcy, za każdy miesiąc niepodejmowania działalności konkurencyjnej. Odszkodowanie miało być płatne do 15-tego dnia następnego miesiąca, począwszy od następnego miesiąca po zakończeniu pracy przez powódkę. Pracodawca mógł w drodze oświadczenia zwolnić pracownika z obowiązków określonych klauzulą o zakazie konkurencji, w takim przypadku pracownik zwalniał pracodawcę z obowiązku wypłacenia odszkodowania.

Na wypadek naruszenia przez pracownika zapisów umowy o zakazie konkurencji, strony zastrzegły, że pracodawcy przysługuje kara umowna w kwocie 50.000 zł za każde naruszenie, z datą wymagalności od dnia wezwania pracownika do zapłaty; pracodawca był uprawniony ponadto do dochodzenia odszkodowania w pełnej wysokości.

Dowody:

- kopia klauzuli konkurencyjnej z 13.05.2004 r. z załącznikiem (k.16-18) i aneksem nr z 20.02.2009 r. (k.19)

Na zabezpieczenie roszczeń strony pozwanej wobec powódki wynikających z umowy o pracę oraz klauzuli konkurencyjnej, powódka wystawiła w dniu 13 maja 2004 r. weksel in blanco na rzecz strony pozwanej.

Dowody:

- kopia weksla wraz z deklaracją wekslową (k.117-118)

Powódce poza wynagrodzeniem zasadniczym i premią, wynikającą z umowy o pracę przysługiwały różnego rodzaju premie, określone w regulaminie wynagradzania jako premie uznaniowe, uzależnione od wyników pracy powódki oraz zakresu jej zadań.

W okresie od 15 marca 2010 r. do 15 marca 2011 r. powódce wypłacono wynagrodzenie w kwocie 88.782,15 zł brutto, a ponadto kwotę 925,46 zł tytułem wynagrodzenia chorobowego i zasiłku opiekuńczego.

Dowody:

- regulaminy wynagradzania obowiązujące u strony pozwanej w okresie zatrudnienia powódki (k.33-36, k.103-115)
- rozliczenia wynagrodzenia (k.37-49)
- raporty (...) (k.50-65)
- zaświadczenie z 30.01.2013 r. (k.101)

Wysokość wynagrodzenia powódki za okres ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia, liczonego jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiła 5.838,84 zł brutto (4.134,89 zł netto).

Dowody:

- zaświadczenie z 30.01.2013 r. (k.102)

W dniu 10 lutego 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę, wskazując, że rozwiązanie umowy nastąpi 31 maja 2011 r. Jak przyczynę wypowiedzenia wskazano znaczące pogorszenie się oceny jakościowej pracy powódki na przestrzeni ostatnich miesięcy oraz niższy od średniego poziom poleczalności past E. i M. przez lekarzy stomatologów.

Dowody:

- kopia pisma z 10.02.2011 r. (k.20)

Powódka odwołała się od powyższego wypowiedzenia do Sądu pracy. Sprawa z jej powództwa prowadzona była przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu pod sygn. akt IV2P 127/11. Odpis pozwu doręczono stronie pozwanej w dniu 11 marca 2011 r.

Dowody:

- dokumenty w aktach Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu o sygn. IV2P 127/11, w szczególności pozew z załącznikami (k.2-25), potwierdzenie doręczenia odpowiedzi na pozew (k.39)

Powódka została w dniu 14 marca 2011 r. telefonicznie wezwana do stawienia się następnego dnia w siedzibie spółki w W., celem rozliczenia się z powierzonych jej mienia. Po zdaniu samochodu, komputera i materiałów promocyjnych, powódka została poproszona na rozmowę z przedstawicielami strony pozwanej. Rozmowa ta trwała ok. 8 godzin i w czasie jej trwania nakłaniano powódkę do podpisania ugody ze stroną pozwaną i cofnięcia pozwu.

Dowody:

- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.134)

Na początku rozmowy w dniu 15 marca 2011 r. powódce wręczono pisemne oświadczenie pracodawcy z 15 marca 2011 r. o zmianie sposobu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano powzięcie w dniu 14 marca 2011 r. przez pracodawcę wiedzy o działaniu przez powódkę na szkodę pracodawcy, polegającym na: 1) fałszowaniu raportów aktywności przez raportowanie fikcyjnych wizyt (wykładów) w celu uzyskania wyższej punktacji, a w rezultacie otrzymania wyższej premii pieniężnej w okresie 2008-2011 r., 2) posługiwaniu się fałszywymi dokumentami w celu raportowania fikcyjnych wizyt (wykładów) i uzyskania wyższej punktacji, a w rezultacie otrzymania wyższej premii pieniężnej w okresie 2008-2011 r., 3) przywłaszczeniu mienia pracodawcy w postaci produktów i próbek środków do higieny jamy ustnej oraz materiałów reklamowych, które nie zostały przekazane w gabinetach stomatologicznych, a były zaraportowane jako wydane w okresie 2008-2011 r., 4) przekazanie na rzecz osoby nieuprawnionej ścisłej tajemnicy przedsiębiorstwa poprzez przesłanie drogą elektroniczną w dniu 11 lutego 2011 r. dokumentów dotyczących działalności handlowo-marketingowej strony pozwanej.

Dowody:

- kopia pisma z 15.03.2011 r. (k.21-22)
- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.134)

Jednocześnie wręczono powódce wezwanie do zapłaty kwoty 50.000 zł w terminie 14 dni, z tytułu naruszenia umowy o zakazie konkurencji w zakresie obowiązku zachowania w ścisłej tajemnicy wszelkich informacji programowych, technicznych, technologicznych, handlowych, marketingowych i organizacyjnych pracodawcy, nie ujawnionych do wiadomości publicznej, o których powódka dowiedziała się w związku z wykonywanymi obowiązkami. W piśmie wskazano, że w przypadku braku zapłaty w powyższym terminie, pracodawca jest zdecydowany podjąć wszelkie kroki prawne, zmierzające do skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego, a następnie egzekucyjnego, w tym wypełnienia wystawionego przez powódkę na zlecenie pracodawcy weksla in blanco. Wskazano ponadto, że niezależnie od powyższego pracodawca rozważa podjęcie innych, stosownych kroków prawnych.

Dowody:

- kopia wezwania do zapłaty z 15.03.2011 r. (k.23-24)
- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.134)

Powódka początkowo nie chciała się zgodzić na zawarcie ugody, ale ostatecznie ustąpiła, gdyż obawiała się że pracodawca skieruje wobec niej żądania z weksla in blanco i wyda jej świadectwo pracy potwierdzające, że rozwiązano z nią stosunek pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Na wyłącznym utrzymaniu powódki pozostawała w tym czasie dwójka jej małoletnich dzieci, w związku z czym dla powódki priorytetową sprawą było zapewnienie sobie środków na utrzymanie rodziny. Treść dokumentów przedstawionych powódce w tym dniu do podpisu była zredagowana przez pracodawcę i powódka nie miała na nią wpływu. Umożliwiono jej telefoniczny kontakt z pełnomocnikiem procesowym, ale nie dano jej możliwości podjęcia decyzji co do ugody w późniejszym terminie ani też nie udostępniono pełnomocnikowi powódki tekstu ugody i innych dokumentów przedstawionych powódce w dniu 15 marca 2011 r.

Dowody:

- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.134)

Ostatecznie w dniu 15 marca 2011 r. strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron, ze skutkiem na dzień 15 marca 2011 r.

Strony zawarły ponadto ugodę pozasądową, mającą na celu dokonanie wzajemnych rozliczeń i zakończenie sporu sądowego, prowadzonego w sprawie o sygn. akt IV2P 127/11. Strony wskazały, że strona pozwana w terminie 7 dni od podpisania ugody zapłaci na rzecz powódki kwotę 650 zł brutto, która to kwota wyczerpuje wszelkie roszczenia powódki względem strony pozwanej, w tym wszelkie roszczenia z tytułu należnego wynagrodzenia. Powódka w terminie 3 dni od dnia podpisania ugody miała cofnąć pozew w sprawie o sygn. akt IV2P 127/11 wraz ze zrzeczeniem się roszczenia. Strony oświadczyły, że w dniu podpisania ugody zmieniają tryb rozwiązania stosunku pracy z wypowiedzenia na rozwiązanie za porozumieniem stron. Strony uzgodniły ponadto, że po wykonaniu powyższych obowiązków powódka zrzeka się względem strony pozwanej wszelkich roszczeń wynikających z łączącego strony stosunku pracy, zaś strona pozwana zrzeka się względem powódki wszelkich roszczeń, znanych na dzień zawarcia ugody.

Jednocześnie strona pozwana złożyła powódce jednostronne oświadczenie, że wypłaci powódce jednorazowo kwotę 11.050 zł brutto jako odszkodowanie z tytułu klauzuli konkurencyjnej z 13 maja (...). w terminie do 22 marca 2011 r.

Dowody:

- kopia rozwiązania umowy za porozumieniem stron z 15.03.2011 r. (k.24)
- kopia ugody z 15.03.2011 r. (k.25)
- kopia oświadczenia z 15.03.2011 r. (k.26)
- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.134)

Pismem złożonym 16 marca 2013 r. powódka cofnęła pozew w sprawie o sygn. akt IV2P 127/11 ze zrzeczeniem się wszelkich roszczeń wynikających z łączącego strony stosunku pracy. Postanowieniem z 18 marca 2011 r. postępowanie w sprawie zostało umorzone.

Dowody:

- dokumenty w aktach Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu o sygn. IV2P 127/11, w szczególności pismo z 16.03.2011 r. (k.32), postanowienie z 18.03.2011 r. (k.33)

W dniu 21 marca 2011 r. strona pozwana wypłaciła powódce kwotę 9.061 zł netto (10.050 zł brutto), tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji.

Dowody:

- potwierdzenie transakcji (k.28)
- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.134)

Powódka w okresie zatrudnienia u strony pozwanej wykorzystała 2 dni urlopu wypoczynkowego za 2011 r.

Dowody:

- kopia świadectwa pracy z 15.03.2011 r. (k.27)

W dniu 27 kwietnia 2012 r. strona pozwana na wezwanie powódki z dnia 18 kwietnia 2012 r. zwróciła jej weksel in blanco, wystawiony przez powódkę w dniu 13 maja 2004 r.

Dowody:

- kopia pisma z 27.04.2012 r. (k.116)
- kopia weksla wraz z deklaracją wekslową (k.117-118)
- przesłuchanie P. W. w charakterze powódki (k.134)

W dniu 29 czerwca 2012 r. powódka wezwała stronę pozwaną do zapłaty kwoty 13.755,80 zł, w tym 12.453,68 zł brutto jako różnicy między wypłaconym odszkodowaniem a odszkodowaniem wynikającym z art. 101² § 3 k.p., oraz 1.302,12 zł brutto tytułem niewypłaconego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Strona pozwana pismem z 5 lipca 2012 r. odmówiła spełnienia tych świadczeń, powołując się na to, że na mocy ugody z 15 marca 2011 r. powódka zrzekła się wszelkich roszczeń pracowniczych względem pracodawcy.

Dowody:

- kopia pisma z 29.06.2012 r. z potwierdzeniem nadania (k.29)
- kopia pisma z 5.07.2012 r. z załącznikami (k.30-32)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było w przeważającej części zasadne.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o przedstawione kopie dokumentów dotyczących zatrudnienia powódki, jak również o kopie dokumentów przedstawionych powódce w dniu 15.03.2011 r., a ponadto w oparciu o dokumenty w aktach sprawy o sygn. IV2P 127/11. Uzupełniając, w zakresie okoliczności związanych z przebiegiem rozmów w dniu 15.03.2011 r. oraz przyczynami zawarcia przez powódkę ugody z pracodawcą, Sąd oparł się na dowodzie z przesłuchania stron. Z uwagi na to, że strona pozwana cofnęła wnioski o przesłuchanie jej przedstawiciela (k.122), Sąd ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powódki. Dowodowi temu Sąd dał w całości wiarę, gdyż korespondował on ze zgromadzonym materiałem dowodowym (w szczególności z przedstawionymi przez powódkę kopiami oświadczenia z 15.03.2011 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i z wezwaniem do zapłaty z tego samego dnia), a ponadto strona pozwana nie zaoferowała żadnych dowodów, które mogłyby podważyć prawdziwość twierdzeń powódki.

Podstawę prawną roszczeń powódki zawierały z jednej strony przepisy o umowie ugody, zawarte w art. 917-918 k.c. (stosowane na mocy odesłania art. 300 k.p.), z drugiej zaś strony – przepisy kodeksu pracy, dotyczące umowy o zakazie konkurencji, jak również ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy i ochrony wynagrodzenia za pracę. W myśl art. 917 k.c. przez ugodę strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać. Umowa ugody podlega tym samym zasadom, co innego rodzaju umowy cywilne, a zatem strony mają swobodę kształtowania na mocy takiej umowy swojej sytuacji prawnej, pod warunkiem, że treść lub cel ugody nie sprzeciwiają się właściwości (naturze) stosunku prawnego regulowanego ugodą, ustawie ani zasadom współżycia społecznego (por. art. 353¹ k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Co do zasady brak jest przeszkód prawnych, aby strony stosunku pracy za pomocą umowy ugody rozwiązywały spory pracownicze, pod warunkiem, że ugoda nie narusza przepisów prawa pracy o charakterze bezwzględnie obowiązującym. W przeciwieństwie bowiem do typowych umów cywilnoprawnych, umowa o pracę została przez ustawodawcę obwarowana szeregiem gwarancji dla strony słabszej (pracownika), uniemożliwiających stronom ukształtowanie stosunku pracy w sposób całkowicie dowolny; dotyczy to w szczególności świadczeń należnych pracownikowi. Oznacza to, że ugoda, której istotą jest uchylenie się przez pracodawcę od obowiązku spełnienia świadczeń, które w myśl ustawy są obligatoryjne, i które jednocześnie między stronami nie są sporne, może w okolicznościach sprawy okazać się nieważna jako czynność sprzeczna z ustawą lub zasadami współżycia społecznego (art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

(1) **odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy**

Pierwsze z roszczeń powódki dotyczyło wypłacenia wyrównania odszkodowania z tytułu obowiązującego powódkę przez okres 1 roku po rozwiązaniu stosunku pracy zakazu konkurencji, wynikającego z podpisanej przez strony w dniu 13.05.2004 r. umowy nazwanej przez nie „klauzulą konkurencyjną”. Między stronami nie było sporne, że z tego tytułu powódka otrzymała 10.050 zł brutto w dniu 21.03.2011 r. i że przez okres 12 miesięcy, licząc od 15.03.2011 r., powódkę obowiązywał zakaz konkurencji wynikający z powyżej umowy.

Spór w sprawie dotyczył w pierwszym rzędzie tego, czy intencją stron było objęcie ugodą z 15.03.2011 r. wzajemnych roszczeń stron z tytułu umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem Sądu nie może budzić żadnych wątpliwości, że – wbrew temu, co podnosi strona pozwana – ugodą z 15.03.2011 r. w ogóle nie dotyczyła zobowiązań z umowy o zakazie konkurencji. Nie wynika to jednak, jak tego chce powódka, z faktu, że ugodą dotyczyła tylko roszczeń ze stosunku pracy w sensie ścisłym (do których powódka nie zaliczała roszczeń z umowy o zakazie konkurencji), lecz z tego, że okoliczności sprawy oraz treść złożonych przez strony oświadczeń w sposób wyraźny przeczą, aby pracodawca zrzekał się swych roszczeń wobec powódki z tytułu zakazu konkurencji i by powódka zrzekała się odszkodowania z tego tytułu.

Wskazać należy, że ugodą w ogóle nie odnosi się do kwestii klauzuli konkurencyjnej. Gdyby istotnie było intencją stron uregulowanie ugodą w jakikolwiek sposób tego zagadnienia, jedyna wykładnia dopuszczalna w świetle literalnego brzmienia ugody z 15.03.2011 r. byłaby taka, że z jednej strony pracodawca **zrzeka się wszelkich roszczeń względem powódki z umowy o zakazie konkurencji**, zaś z drugiej strony powódka **zrzeka się względem pracodawcy roszczenia o odszkodowanie ponad kwotę 650 zł** (por. § 2 ugody).

Okoliczności sprawy w sposób czytelny świadczą jednak, że taka wykładnia ugody jest pozbawiona podstaw – gdyż dla obu stron było jasne, że pracodawca nie zrzeka się względem powódki uprawnień służących mu na mocy klauzuli konkurencyjnej, a kwota objęta ugodą (650 zł) nie stanowiła świadczenia z tytułu tej klauzuli. Pracodawca bowiem jednocześnie z zawarciem ugody złożył powódkę oświadczenie (k.26), że z tytułu klauzuli konkurencyjnej z 13.05.2004 r. wypłaci jej odszkodowanie w kwocie 10.050 zł (tj. kwocie niemal równej 25% z 12-krotności ostatniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego powódki). Wynika stąd w sposób jednoznaczny, że w ocenie pracodawcy kwestia klauzuli konkurencyjnej była zagadnieniem **odrębnym od ugody** i wymagała odrębnego uregulowania – co też uczynił, składając powódkę oświadczenie potwierdzające wysokość należnego jej odszkodowania. Podkreślić w tym miejscu należy, że kwestia odszkodowania nie była przedmiotem dwustronnego porozumienia stron, tylko jednostronnego oświadczenia pracodawcy. Zobowiązując się do wypłacenia odszkodowania, pracodawca w sposób nie budzący wątpliwości zadeklarował, że jego intencją jest, aby powódka w okresie po rozwiązaniu stosunku pracy była nadal związana umową o zakazie konkurencji i w żaden sposób nie zwalniał jej z obowiązków z niej wynikających, ani też nie zrzekał się żadnych roszczeń wobec powódki z tego tytułu. Intencja pracodawcy była dla powódki w pełni zrozumiała, o czym świadczy treść zeznań powódki, która wskazała, że w ciągu roku po ustaniu stosunku pracy przestrzegała zakazu konkurencji, mając świadomość, że nadal on ją wiąże. Ponadto pracodawca bezspornie wypłacił powódkę kwotę 10.050 zł brutto (k.28), która przecież nie wynikała z umowy ugody z 13.05.2004 r., zatem sam również nie interpretował tej ugody w taki sposób, że miałyby ona dotyczyć zrzeczenia się przez powódkę roszczenia o zapłatę odszkodowania z klauzuli konkurencyjnej. Ponadto na zabezpieczenie swych roszczeń względem powódki pracodawca zatrzymał wystawiony przez nią weksel in blanco i zwrócił go dopiero w dniu 27.04.2012 r. (k.116), a więc po tym, jak upłynął roczny okres obowiązywania zakazu konkurencji.

Ugoda z 15.03.2011 r. nie dotyczyła zatem w ogóle roszczeń powódki z tzw. klauzuli konkurencyjnej z 13.05.2004 r., a więc kwestia tego, czy została zawarta skutecznie, czy nie, była bez znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Pojawia się w związku z tym pytanie, czy wypłacone powódkę odszkodowanie miało prawidłową wysokość. Jak już wcześniej wskazano, zasadniczo odpowiada ono 25% z 12-tokrotności ostatniego wynagrodzenia zasadniczego powódki w ostatnim miesiącu zatrudnienia – jest niższe jedynie o 150 zł od odszkodowania wynikającego z umowy z 13.05.2004 r. Umowa ta bowiem w § 6 ust. 2 zastrzegła, że odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wynosić będzie „25% wynagrodzenia podstawowego z tytułu umowy o pracę otrzymanego w ostatnim

miesiącu pracy u pracodawcy, za każdy miesiąc niepodejmowania działalności konkurencyjnej”. Uwzględniając zatem, że chodzi o wynagrodzenie podstawowe za ostatni **pelen** miesiąc pracy, łączna kwota odszkodowania wynosiłaby 10.200 zł (= 25% x 12 x 3.400 zł). Sąd uznał jednak, że umowa z 13.05.2004 r. w sposób błędny – tj. sprzeczny z ustawą – określiła wysokość odszkodowania należnego powódce, w związku z czym w miejsce zapisów umowy wejść powinny stosowne zasady wynikające z kodeksu pracy. Zgodnie bowiem z art. 18 k.p. postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (§1), postanowienia mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (§2). Reguła ta w ocenie Sądu odpowiednio powinna być stosowana także do klauzuli konkurencyjnej z 13.05.2004 r., gdyż – jak słusznie wskazała strona pozwana – umowa o zakazie konkurencji jest umową prawa pracy, której zawarcie pozostaje w bezpośrednim związku z nawiązanym przez strony stosunkiem pracy.

Jak wynika z art. 101² § 3 k.p. odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy „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 odszkodowanie orzeka sąd pracy”. Przepis ten w sposób samoistny określa wysokość odszkodowania, odsyłając do wysokości realnie wypłaconego pracownikowi („otrzymanego”) wynagrodzenia w okresie tożsamym z okresem obowiązywania zakazu konkurencji. Nie chodzi przy tym o „przeciętne” czy też „uśrednione” wynagrodzenie, lecz o łączne wynagrodzenie rzeczywiście wypłacone pracownikowi w całym tym okresie. Niedopuszczalne jest więc wykorzystanie przy obliczaniu tego odszkodowania wysokości wynagrodzenia „umówionego” (tj. wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z umowy) czy też wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop, jeśli prowadziłyby to do otrzymania przez pracownika odszkodowania poniżej minimalnej kwoty wynikającej z art. 101² § 3 k.p. (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 2.02.2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013/1-2/6).

Kwestia tego, czy premie wypłacone powódce miały charakter uznaniowy, czy regulaminowy, jest na gruncie art. 101² § 3 k.p. nieistotna, gdyż odwołuje się on do wszystkich realnie wypłaconych pracownikowi składników wynagrodzenia, a więc tak składników o charakterze roszczeniowym, jak i składników uznaniowych, których wypłacenie jest zależne wyłącznie od woli pracodawcy. Stosowanie do obliczania tego odszkodowania zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nie ma uzasadnienia prawnego. Nadto wskazać należy, że premie „uznaniowe” (które nota bene były w istocie uzależnione od obiektywnych, mierzalnych wyników pracy – co wynika z regulaminów z k.103-115) stanowiły zgodnie z przyjętymi przez strony zasadami znaczną część wynagrodzenia powódki. Pominięcie ich przy ustalaniu wysokości odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji prowadziło do rażącego pokrzywdzenia powódki, gdyż wypłacone jej odszkodowanie w żaden sposób nie korespondowało z realną „wyceną” jej pracy przez pracodawcę, a tym samym – nie odpowiadałoby minimalnej „wartości” takiego zakazu, przyjętej na potrzeby kodeksu pracy.

Jak wynika z zaświadczenia na k.101, powódka w ostatnim roku zatrudnienia otrzymała wynagrodzenie za pracę w łącznej kwocie 88.782,15 zł – i ta właśnie kwota zdaniem Sądu stanowiła podstawę ustalenia należnego jej odszkodowania. Wynika stąd, że powódka powinna otrzymać odszkodowanie w kwocie nie niższej niż 22.195,54 zł brutto ($\approx 88.782,15 \text{ zł} \times 0,25$), a zatem pracodawca wypłacił jej kwotę o 12.145,54 zł za niską. Przyjmując zatem – zgodnie z klauzulą konkurencyjną (§6) – równe miesięczne raty odszkodowania, wynoszące 1.849,63 zł (i ostatnią ratę w kwocie 1.849,61 zł), Sąd uznał, że wypłacone powódce odszkodowanie obejmowało raty za 5 miesięcy trwania zakazu konkurencji (9.248,15 zł) i część 6-tego (801,85 zł). Do zapłaty pozostaje zatem część raty za 6-ty miesiąc (1.047,78 zł), a także raty za kolejne miesiące (7, 8, 9, 10, i 11-ty – po 1.849,63 zł, a także za 12-ty – 1.849,61 zł).

W związku z tym Sąd zasądził powyższe kwoty w punkcie II wyroku, wraz z odsetkami ustawowymi należnym na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., naliczanymi od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia o zapłatę każdej z rat, tj. od 16-tego dnia następnego miesiąca (por. § 6 ust. 3 klauzuli konkurencyjnej, k.16v). Dalej idące roszczenie o zapłatę odszkodowania Sąd oddalił (punkt III wyroku).

(2) *ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy*

Obowiązek wypłacenia ekwiwalentu za niewykorzystany przez pracownika w czasie zatrudnienia urlop wypoczynkowy wynika z art. 171 § 1 k.p., który stanowi, że „w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.”

Z uwagi na to, że stosunek pracy powódki ustał 15.03.2011 r., zgodnie z art. 155¹ k.p., 155^{2a} k.p. i art. 155³ k.p. przysługiwał jej u dotychczasowego pracodawcy urlop wypoczynkowy za 2011 r. w wymiarze 7 dni, z czego – jak wynika ze świadectwa pracy – wykorzystała tylko 2 dni. Co do zasady powinna więc otrzymać ekwiwalent pieniężny za 5 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego za 2011 r.

Zdaniem Sądu rację ma strona pozwana, wskazując, że roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za urlop objęte było ugodą z 15.03.2011 r. Nie ma to jednak dla sprawy istotniejszego znaczenia, podobnie zresztą jak i podniesiona przez powódkę okoliczność, iż uchyliła się od skutków prawnych tejże ugody w części, w jakiej obejmuje ona zrzeczenie się jej roszczeń wobec strony pozwanej z tego tytułu. Powódka nie mogła bowiem, w świetle obowiązujących przepisów, skutecznie zrzec się ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, niezależnie od tego, czy zrzeczenie takie zawarte byłoby w ugodzie, czy też w innym jej oświadczeniu.

Jak stanowi art. 84 k.p., pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Ustawowy zakaz zrzeczenia się wynagrodzenia za pracę obejmuje nie tylko wynagrodzenie zasadnicze pracownika, lecz również wszystkie pozostałe przewidziane ustawą składniki wynagrodzenia, gdyż podlegają one tożsamej ochronie na gruncie prawa pracy. Dotyczy to w szczególności ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, który jest swoistym pieniężnym surogatem urlopu (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 11.06.1980 r., I PR 43/80, OSNC 1980/12/248 albo z 29.01.2007 r., II PK 181/06, OSNP 2008/5-6/64, dotyczące ochrony ekwiwalentu przed potrąceniem). Ustawa nie daje żadnych podstaw, aby uzależniać dopuszczalność zrzeczenia się wynagrodzenia od tego, czy odpowiadają mu jakiegokolwiek ustępstwa czy świadczenia wzajemne ze strony pracodawcy. Tym samym nie można podzielić poglądu strony pozwanej, że w sytuacji, gdy konkretne roszczenie o zapłatę wynagrodzenia (ekwiwalentu za urlop) jest bezsporne między stronami stosunku pracy, pracownik może się go skutecznie zrzec w drodze ugody. Ustawowy zakaz wynikający z art. 84 k.p. ma charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do całości lub części wynagrodzenia za pracę w drodze **wszelkich oświadczeń woli pracownika**. Oznacza to, że nieważne jest zobowiązanie się pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy wynagrodzenia, jak również zrzeczenie się przez niego roszczeń z tego tytułu na mocy ugody sądowej lub pozasądowej (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3.02.2006 r., II PK 161/05, OSNP 2007/3-4/41, albo z 16.10.2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011/11-12/147).

Z tych względów w ocenie Sądu ewentualne zrzeczenie się przez powódkę roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy nie mogło być skuteczne, ważne i wiążące. Treść ugody z 15.03.2011 r. nie miała zatem znaczenia dla dopuszczalności dochodzenia przez powódkę roszczenia z tego tytułu. Zważywszy, że z ugody nie wynika, aby kwota 650 zł w całości lub w części dotyczyła ekwiwalentu, Sąd nie miał podstaw aby przyjmować, że na podstawie ugody wypłacono powódce jakiegokolwiek kwoty na poczet tego świadczenia. Skoro zaś wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło w okresie przed rozwiązaniem stosunku pracy 5.838,84 zł (k.102), natomiast współczynnik wykorzystywany do obliczania ekwiwalentu wynosił w 2011 r. 21, to powódce przysługiwał ekwiwalent za 1 dzień urlopu wypoczynkowego w kwocie 278,04 zł, a więc za 5 dni niewykorzystanego urlopu mogła domagać się świadczenia w kwocie 1.390,20 zł.

W związku z tym Sąd w punkcie I wyroku przyznał powódce powyższą kwotę, wraz z odsetkami ustawowymi należnymi na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., naliczanymi od dnia następnego po dniu wymagalności roszczenia o zapłatę tego świadczenia, a więc od dnia następnego po ustaniu stosunku pracy. Dalej idące roszczenie o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy Sąd oddalił (punkt III wyroku).

Jak wynika z powyższych rozważań, podniesiona przez powódkę kwestia skuteczności uchylenia się przez nią od skutków prawnych oświadczenia z 15.03.2011 r. nie miała w sprawie większego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Na

marginesie tylko zauważyć wypada, że w okolicznościach sprawy trzeba podzielić pogląd powódki, że jej swoboda przy składaniu tego oświadczenia doznała ograniczeń w związku z wywieraną na nią przez pracodawcę presją. Strona pozwana nie przeczyła temu, że wezwała powódkę do W. nie w celu zdania powierzonego jej mienia, lecz w celu zawarcia z nią ugody w zakresie żądań dochodzonych na drodze sądowej (por. odpowiedź na pozew, k.76v). Nie przeczyła także i temu, że „negocjacje” z powódką rozpoczęła od wręczenia jej swego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz wezwania do zapłaty kwoty 50.000 zł, zawierającego zapowiedź wypełnienia weksla in blanco na tę kwotę. Nie negocjowała również twierdzeń powódki co do tego, że „rozmowy” o ugodzie trwały przez wiele godzin i że powódka nie chciała pierwotnie zgodzić się na warunki pracodawcy; pomimo tego pracodawca nalegał na kontynuowanie rozmów, dopóki powódka zgodziła się na ugodę. W tej sytuacji oczywistym jest, że powódka – znajdująca się w trudnej sytuacji osobistej i rodzinnej, tracąca przy tym niespodziewanie podstawowe źródło dochodu – mogła żywić uzasadnioną obawę, że odmowa zawarcia ugody na warunkach narzuconych jej przez pracodawcę mogłaby wywołać dla niej drastycznie niekorzystne skutki w zakresie chociażby możliwości znalezienia zatrudnienia (z uwagi na treść ewentualnego świadectwa pracy, uwzględniającego jako tryb rozwiązania stosunku pracy art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). To, że powódka mogłaby się bronić przed roszczeniami pracodawcy na drodze sądowej, nie zmieniałoby w niczym faktu, że do czasu rozstrzygnięcia sporu sądowego musiałaby borykać się z konsekwencjami działań pracodawcy. Sąd nie miał przy tym żadnych podstaw, aby oświadczenia pracodawcy z 15.03.2011 r. traktować inaczej, jak tylko jako działania odwetowe wobec powódki, mające na celu „zachęcenie” jej do „dobrowolnego” zrezygnowania z dochodzenia roszczeń w sprawie o sygn. akt IV2P 127/11; strona pozwana zresztą w odpowiedzi na pozew w ogóle nie odniosła się do tych oświadczeń. Sąd dał w związku z tym wiarę powódce, że ugodę z 15.03.2011 r. (nota bene, raczej niekorzystną dla powódki, nie tylko z uwagi na skrócenie okresu zatrudnienia, lecz również z uwagi na ograniczenie należnych jej świadczeń ze stosunku pracy do kwoty 650 zł) powódka podpisała kierując się przede wszystkim obawą o swoją sytuację materialną w sytuacji, gdyby strona pozwana skierowała wobec niej powództwo w oparciu o wypełniony weksel i gdyby podtrzymała swe oświadczenie o zwolnieniu powódki w trybie dyscyplinarnym. Sąd dał również wiarę powódce, że swe żądania skierowała wobec pracodawcy dopiero wówczas, gdy odzyskała weksel z 13.05.2004 r. i nie obawiała się już, że pracodawca z niego skorzysta – potwierdza to bowiem chronologia zdarzeń (weksel zwrócono pod koniec kwietnia 2012 r., a powódka wezwała pracodawcę do zapłaty pod koniec czerwca 2012 r.).

Okoliczności te były istotne dla sprawy tylko o tyle, że pozwalały Sądowi ocenić, czy domaganie się przez powódkę kwot wskazanych w pozwie, mimo treści zawartej z pracodawcą ugody z 15.03.2011 r., naruszało zasady współzycia społecznego. W niektórych sytuacjach istotnie dochodzenie przez pracownika należności, których zrzekł się na mocy ugody sprzecznej z art. 84 k.p., ale dobrowolnie zawartej i zgodnej z wolą obu stron, może godzić w zasady współzycia społecznego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16.10.2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011/11–12/147). W niniejszej sprawie taki przypadek nie miał miejsca. Nie doszło bowiem w ocenie Sądu do sytuacji, w której pracownik dzięki zrzeczeniu się pewnych roszczeń uzyskalby dla siebie ze strony pracodawcy korzystne dla siebie ustępstwa, których w inny sposób nie mógłby osiągnąć, albo też uzyskał majątkowy lub niemajątkowy surogat roszczeń, których dotyczyło zrzeczenie. Nie można też zachowania powódki traktować jako nieuczciwego i nielojalnego wobec pracodawcy, skoro nie zawarła ona ugody w pełni dobrowolnie, a treść ugody została jej narzucona przez pracodawcę w okolicznościach rodzących podejrzenie, że to właśnie pracodawca był podmiotem postępującym w sposób nie w pełni lojalny, a nawet wręcz niezgodny z zasadami współzycia społecznego, gdyż celowo i z rozmysłem zagroził powódce rozwiązaniem z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia i skierowaniem przeciwko niej roszczenia o zapłatę kary umownej, wielokrotnie przekraczającej tak odszkodowanie należne powódce z tytułu zakazu konkurencji, jak i możliwości finansowe powódki.

Warto w tym miejscu zauważyć, że strona pozwana miała możliwość wyjaśnienia motywów swego postępowania w drodze przesłuchania przez Sądem, dobrowolnie jednak z tego zrezygnowała. Ponadto mimo zgłoszenia przez powódkę już w pozwie zarzutów dotyczących bezzasadności oświadczeń strony pozwanej z 15.03.2011 r. i ich instrumentalnego złożenia wyłącznie w celu wymuszenia na powódce zawarcia ugody, strona pozwana nie odniosła się w ogóle do tych twierdzeń, ograniczając się do zaprzeczenia temu, aby wywarła jakąkolwiek presję na powódkę.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasadzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi

przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie jednomiesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło, jak wynika z zaświadczenia z 30.01.2013 r. (k.102), 5.838,84 zł brutto i do takiej też kwoty Sąd objął w punkcie V wyroku zasądzone roszczenie rygiem natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu i kosztach sądowych (punkt IV i VI wyroku) Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.k.s.c., mając na względzie to, że powódka wygrała co do przeważającej części swego żądania. Wobec powyższego strona pozwana została obciążona obowiązkiem zwrócenia powódce całości poniesionych przez nią kosztów procesu, obejmujących koszty zastępstwa procesowego w kwocie 1.800 zł, a ponadto obowiązkiem zapłacenia na rzecz Skarbu Państwa kwoty kosztów sądowych, od których powódka była z mocy ustawy zwolniona, a to opłaty sądowej od pozwu w wysokości 677 zł, ustalonej proporcjonalnie do wysokości zasądzonych świadczenia.