

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 kwietnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSO Janina Kościelniak</i>
Protokolant:	<i>Korneliusz Jakimowicz</i>

po rozpoznaniu w dniu 30 kwietnia 2015 r. w Gliwicach

na posiedzeniu jawnym

sprawy z powództwa K. Z.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie w związku z zakazem konkurencji

1. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. na rzecz powoda K. Z. tytułem odszkodowania w związku z zakazem konkurencji:

1) za wrzesień 2012 r. kwotę 2.252,77 zł (dwa tysiące dwieście pięćdziesiąt dwa złote 77/100) z ustawowymi odsetkami począwszy od 10 października 2012 r.,

2) za październik 2012 r. kwotę 7.952,44 zł (siedem tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt dwa złote 44/100), z ustawowymi odsetkami począwszy od 10 listopada 2012 r.,

3) za listopad 2012 r. kwotę 7.952,44 zł (siedem tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt dwa złote 44/100), z ustawowymi odsetkami począwszy od 10 grudnia 2012 r.,

4) za grudzień 2012 r. kwotę 7.952,44 zł (siedem tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt dwa złote 44/100), z ustawowymi odsetkami począwszy od 10 stycznia 2013 r.,

5) za styczeń 2013 r. kwotę 2.898,14 zł (dwa tysiące osiemset dziewięćdziesiąt osiem złotych 14/100), z ustawowymi odsetkami począwszy od 10 lutego 2013 r.,

6) za luty 2013 r. kwotę 2.898,14 zł (dwa tysiące osiemset dziewięćdziesiąt osiem złotych 14/100), z ustawowymi odsetkami począwszy od 10 marca 2013 r.,

7) za marzec 2013 r. kwotę 2.898,14 zł (dwa tysiące osiemset dziewięćdziesiąt osiem złotych 14/100), z ustawowymi odsetkami począwszy od 10 kwietnia 2013 r.,

8) za kwiecień 2013 r. kwotę 2.898,14 zł (dwa tysiące osiemset dziewięćdziesiąt osiem złotych 14/100), z ustawowymi odsetkami począwszy od 10 maja 2013 r.,

2. oddała powództwo w pozostałej części;

3. odstępuje od obciążenia powoda nieuiszczonymi na rzecz Skarbu Państwa kosztami sądowymi, a to kosztami opinii biegłego w kwocie 1.014,77 zł (tysiąc czternaście złotych 77/100);

4. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.906,70 zł (tysiąc dziewięćset sześć złotych 70/100) tytułem zwrotu części uiszczonych opłaty sądowej;

5. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.052,00 zł (dwa tysiące pięćdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Janina Kościelniak

Sygn. akt VIII P 11/13

UZASADNIENIE

Powód K. Z., po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu w piśmie z dnia 9.01.2013r. (k.127) oraz na rozprawie w dniu 16.04.2013r. (k.171), wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. odszkodowania należnego na podstawie umowy o zakazie konkurencji za okres od 1.05.2012r. do 30.04.2013r. w łącznej kwocie 88.660,11 zł. z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot należnych za poszczególne miesiące od dnia ich wymagalności do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania.

Powód wskazał, że powyższa kwota stanowi różnicę pomiędzy kwotami należnymi, a faktycznie wypłaconymi przez pozwaną.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę na stanowisku Prezesa Zarządu, Dyrektora Naczelnego. W dniu 27 kwietnia 2012r. po zakończeniu kolejnej (piątej) kadencji, przestał pełnić dotychczasowe funkcje, a jego kandydatura w ogóle nie była rozpatrywana w konkursie na następną kadencję. W konsekwencji pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 października 2012r. Do tego dnia powód pozostawał w okresie wypowiedzenia i w tej dacie doszło do rozwiązania stosunku pracy z pozwaną.

Ponadto wskazał, że w dniu 10 marca 2006r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji określając, że będzie ona obowiązywać przez 12 miesięcy od daty zaprzestania pełnienia funkcji. Powód przez ten okres zobowiązał się do nie podejmowania działalności konkurencyjnej oraz do nie świadczenia pracy na rzecz podmiotu prowadzącego działalność podobną do działalności pozwanej. Pozwana natomiast zobowiązała się do wypłacania powodowi comiesięcznego odszkodowania w wysokości 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, uzyskanego przez powoda w ostatnim roku pełnienia funkcji, powiększanego w okresach kwartalnych o wskaźnik wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, za każdy miesiąc obowiązywania umowy. Odszkodowanie miało być wypłacane do 10-tego dnia każdego kolejnego miesiąca trwania zakazu.

Powód wskazał, że w 2011r. uzyskał wynagrodzenie, w skład którego wchodziły następujące składniki:

- wynagrodzenie miesięczne w kwocie 124.364,88,

- premia motywacyjna (wynikająca z (...)) w kwocie 16.394,99zł – w tym kwota 8.272,71 zł wypłacana w formie bonów towarowych,

- świadczenie branżowe określone w Karcie Hutnika (wynikające z (...)) w kwocie 28.587,99zł,

- nagroda roczna (wynikająca z umowy o pracę) w kwocie 25.909,35zł.

Dodatkowo wskazał, że z powodu rozwiązania umowy o pracę Rada Nadzorcza nie przyznała mu nagrody rocznej za 2011r., (która powinna być wypłacona w 2012r.), pomimo osiągnięcia przez Spółkę bardzo dobrego wyniku finansowego.

Powód podniósł, że wszystkie składniki wynagrodzenia, uzyskane przez niego w 2011r., powinny stanowić podstawę obliczenia wysokości odszkodowania należnego na podstawie umowy o zakazie konkurencji. Natomiast pozwana wypłaciła mu odszkodowanie wynikające z powyższej umowy za miesiące maj, czerwiec, lipiec i sierpień 2012r., wyliczone od podstawy wynoszącej 14.595,60 zł, uwzględniającej wynagrodzenie miesięczne, Kartę Hutnika i nagrodę roczną, z pominięciem premii motywacyjnej. Z kolei za wrzesień 2012r. otrzymał odszkodowanie wyliczone od podstawy wynoszącej 10.363,74zł, w której uwzględniono wyłącznie wynagrodzenie miesięczne.

W toku postępowania powód wskazał, że taką kwotę pozwana wypłacała mu tytułem odszkodowania do końca trwania okresu zakazu konkurencji tj. do kwietnia 2013r., z tym że w okresie od października 2012r. do grudnia 2012r. pozwana potrącała z tego odszkodowania kwoty, które zdaniem pozwanej zostały nadpłacone za wcześniejszy okres.

Ponadto w piśmie procesowym z dnia 9.01.2013r. (k.127) oraz w piśmie z dnia 11.02.2013r.(k.144-147), powód podniósł, że odszkodowanie obliczone w sposób przez niego wskazany, zgodnie z treścią umowy o zakazie konkurencji, powinno być powiększane w okresach kwartalnych o wskaźnik wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, wynoszący 9,1 %. Powód przyznał, że aktualnie nie funkcjonuje wskaźnik odnoszony do sektora przedsiębiorstw, w związku z tym podał wskaźnik przyjęty przez nowy Zarząd pozwanej Spółki w 2012r., ustalony w wyniku negocjacji ze związkami zawodowymi.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana przyznała, że w związku z rozwiązaniem umowy o pracę, powodowi przysługuje odszkodowanie na podstawie umowy o zakazie konkurencji, które dotychczas wypłacała powodowi w kwotach przez niego wskazanych.

Zdaniem pozwanej, podstawę wyliczenia wysokości tego odszkodowania powinno stanowić wyłącznie wynagrodzenie miesięczne powoda określone w § 2 ust. 4 umowy o pracę, czyli wynagrodzenie miesięczne ustalone dla powoda Uchwałą nr 2 Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 10 marca 2006r.

Natomiast przy obliczeniu wysokości należnego odszkodowania nie należy brać pod uwagę ani premii motywacyjnej, określonej w obowiązującym u pozwanej Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy jako składnik wynagrodzenia, ani świadczenia z Karty Hutnika, które nie jest składnikiem wynagrodzenia, lecz świadczeniem związanym z pracą, przysługującym na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, ani też nagrody rocznej, która zgodnie z art. 5 ustawy kominowej, nie stanowi składnika wynagrodzenia miesięcznego, lecz może być przyznana dodatkowo obok wynagrodzenia miesięcznego.

Pozwana wskazała, że zgodnie z art. 241²⁶ k.p., a także z przepisami obowiązującego u pozwanej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Sp. z o.o., warunki wynagrodzenia powoda jako Prezesa Spółki i Dyrektora Naczelnego, nie mogły być regulowane zakładowym układem zbiorowym pracy. Tym samym powód nie był uprawniony do premii motywacyjnej, przewidzianej w tym Układzie. Ponadto premii motywacyjnej dla powoda nie przewidywała również Uchwała Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 10.03.2006r., ani umowa o pracę zawarta z powodem. W związku z powyższym brak jest podstaw do uwzględnienia premii motywacyjnej wypłacanej powodowi, do obliczenia wysokości odszkodowania należnego powodowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji.

Ponadto pozwana podkreśliła, że zgodnie z art. 5 ustawy z dnia 3.03.2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. nr 26 poz. 306 z 2000r. z późn. zm.), czyli tzw. ustawy kominowej,

powodowi jako Prezesowi pozwanej Spółki przysługiwało wyłącznie wynagrodzenie miesięczne (ograniczone limitami), a nadto mogły mu być przyznane nagroda roczna oraz świadczenia dodatkowe, precyzyjnie wymienione w art. 11 tej ustawy oraz w Rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 21.01.2003r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. nr 14 poz 139 z 2003r. z późn. zm.). W związku z powyższym, powód nie był uprawniony do otrzymywania w czasie pełnienia funkcji Prezesa świadczeń, których wyraźnie nie przewidziano w ustawie, co oznacza, że nie mogą one być również podstawą do wyliczenia odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji.

Nadto w piśmie z dnia 29.01.2013r. pozwana podniosła, że wskaźnik wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, przewidziany w umowie o zakazie konkurencji, podawany do 2012r. przez GUS, aktualnie już nie funkcjonuje, a zatem nie ma podstaw do stosowania indeksacji odszkodowania należnego powodowi na podstawie tej umowy. Nawet gdyby uznać indeksację za zasadną, to wątpliwym jest czy wskaźnik zastępczy zastosowany przez powoda do wyliczenia wartości żadanego odszkodowania, jest właściwy.

Dodatkowo w piśmie z dnia 31.10.2013r. (k.196) pozwana podniosła, że ewentualnie wysokość takiego wskaźnika winna być określona na podstawie opinii biegłego sądowego o odpowiedniej specjalności.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce w okresie od dnia 1 lipca 1999r. do dnia 31 października 2012r. na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Prezesa Zarządu - Dyrektora Naczelnego.

Na podstawie ustawy z dnia 3.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. nr 26 poz. 306 z 2000r. z późn. zm.) oraz § 19 ust.4 umowy Spółki, Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki uchwałą z dnia 10.03.2006r. ustaliło wysokości wynagrodzenia Prezesa Zarządu, przyjmując w § 1, że z tytułu wykonywanej pracy Prezesowi Zarządu przysługuje wyłącznie wynagrodzenie miesięczne stanowiące trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w pierwszym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS zgodnie z powołaną wyżej ustawą z dnia 3.03.2000r. W § 2 Zgromadzenie upoważniło Przewodniczącą Rady Nadzorczej Spółki do podpisania w imieniu Spółki aneksu do umowy o pracę z Prezesem Zarządu. Przy czym uchwaliło, że wzór aneksu zawiera tekst jednolity umowy o pracę i stanowi załącznik do niniejszej uchwały.

W dniu 10.03.2006r., na podstawie powyższej uchwały, strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas nieokreślony, którą zmieniono dotychczasową treść umowy o pracę, nadając jej nowe brzmienie.

W § 2 ust. 4 umowy strony uzgodniły, że w czasie trwania stosunku pracy powód będzie otrzymywał wynagrodzenie miesięczne, zgodnie z Uchwałą Zgromadzenia Wspólników z dnia 10.03.2006r., w wysokości trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS.

Z kolei w § 4 ust. 3 umowy strony ustaliły, że w okresie zatrudnienia powodowi będą przysługiwały ponadto następujące świadczenia:

- a) wynikające z przyjętego do stosowania w pozwanej Spółce (...) dla pracowników Huty (...) S.A.", w tym nagroda jubileuszowa w kwocie o 25% wyższej,
- b) świadczenia dodatkowe z tytułu zatrudnienia, w tym świadczenia bytowe, socjalne, komunikacyjne, ubezpieczenia majątkowe i osobowe.

Przy czym świadczenia te będą przysługiwały w wysokości do 25% wyższej, niż ustalone w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla pracowników Huty (...) S.A., a nadto świadczenia dodatkowe, o których mowa w pkt b) ustalone w odrębnych przepisach, będą przyznawane przez właściwy organ z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek Rady Nadzorczej, a maksymalna wartość świadczeń dodatkowych w ciągu roku nie może przekraczać 12-krotności

przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS.

Ponadto w § 4 ust. 4 umowy strony ustaliły, że w zależności od osiągniętych wyników finansowych oraz realizacji innych zadań, powodowi może być przyznana przez Zgromadzenie Wspólników na umotywowany wniosek Rady Nadzorczej – nagroda roczna w wysokości nieprzekraczającej trzykrotności wynagrodzenia miesięcznego powoda osiągniętego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody.

Tego samego dnia, tj. w dniu 10 marca 2006r. strony zawarły również umowę o zakazie konkurencji, która miała obowiązywać w okresie do 12 miesięcy od dnia odwołania powoda z funkcji Prezesa Zarządu w trakcie kadencji lub po jej zakończeniu i niepowołaniu na następną kadencję.

Zgodnie z § 1 pkt 1 umowy powód zobowiązany był do powstrzymywania się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi wobec pozwanej przez okres 12 miesięcy od zaprzestania pełnienia funkcji, a w szczególności od:

1. prowadzenia na terenie kraju interesów konkurencyjnych na własny lub cudzy rachunek (pełnomocnictwo, pośrednictwo, powiernictwo,),
2. uczestniczenia na terenie kraju w organach przedsiębiorstw konkurencyjnych a także wykonywania na ich rzecz funkcji doradczych,
3. wchodzenia w stosunki prawne z klientami lub pracownikami Spółki na własny lub cudzy rachunek,
4. brania udziału w tworzeniu na terenie kraju przedsiębiorstw konkurencyjnych bądź wspierania tego procesu pomocą lub radą,
5. posiadania kontrolnego pakietu udziałów (akcji) w spółkach konkurencyjnych działających na terenie kraju,
6. zatrudnienia się w przedsiębiorstwach konkurencyjnych działających na terenie kraju lub wykonywania na ich rzecz pracy na podstawie innego tytułu prawnego (umowa zlecenie, o dzieło, agencyjna, itp.).

W zamian za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej, przez okres trwania zakazu konkurencji, powodowi miało przysługiwać comiesięczne odszkodowanie w wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego powoda, uzyskanego w ostatnim roku pełnienia funkcji, powiększonego w okresach kwartalnych o wskaźnik wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, płatne do 10-tego dnia każdego kolejnego miesiąca trwania zakazu (§ 1 ust. 1 umowy).

Z dniem 27.04.2012r. zakończyła się kolejna kadencja pełnienia przez powoda funkcji Prezesa Zarządu i Dyrektora Naczelnego pozwanej Spółki. Powód nie został powołany do pełnienia tych funkcji w następnej kadencji. W konsekwencji pismem z dnia 16.05.2012r., pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, z pięciomiesięcznym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 października 2012r. i z tym dniem doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

(dowód: akta osobowe powoda, umowa o pracę k.6, umowa o zakazie konkurencji k.8, zeznania stron k.156-158)

W ostatnim roku pełnienia funkcji Prezesa i Dyrektora Naczelnego od maja 2011r. do kwietnia 2012r., powód otrzymywał następujące świadczenia:

- wynagrodzenie miesięczne, przyznane Uchwałą Zgromadzenia Wspólników z dnia 10.03.2006r., wynikające z § 2 ust. 4 umowy o pracę,

- premię motywacyjną, przewidzianą w § 9 ust. 1 pkt f) (...), wypłacaną w zależności od wyniku finansowego osiągniętego w danym miesiącu sprawozdawczym, według zasad określonych w Z.. Nr 2 do Układu, która w przypadku powoda w niektórych miesiącach realizowana była w bonach,
- dodatkowe wynagrodzenie zwane Kartą Hutnika, przewidziane w § 9 ust. 2 pkt b) (...), wypłacane powodowi w każdym miesiącu, według zasad określonych w § 24 (...) oraz w Z.. Nr 4 do Układu,
- świadczenie okolicznościowe z okazji Dnia Hutnika, przewidziane w § 24 pkt 3 (...), wypłacone powodowi w kwietniu 2012r. w kwocie 718,25 zł brutto,
- boni święteczne, wypłacone powodowi w listopadzie 2011 r. w kwocie 1.535,42 zł brutto (1000 zł netto) oraz w marcu 2012r. w kwocie 143,89 zł brutto (100 zł netto), jako świadczenia o charakterze motywacyjnym, przewidziane w § 9 ust. 3 (...), wypłacane zgodnie z tym przepisem dwa razy do roku w ramach posiadanych środków finansowych,
- nagrodę roczną za 2010r. wypłaconą powodowi w czerwcu 2011r. w kwocie 25.909,35zł. brutto, przewidzianą w § 4 ust. 4 umowy o pracę, a przyznaną na podstawie art. 5 ust. 3 Ustawy z dnia 3.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. nr 26 poz. 306 z 2000r. z późn. zm.), zwanej dalej ustawą kominową.

(dowód: wykaz zarobków powoda k. 195)

Realizując zapisy umowy o zakazie konkurencji, pozwana po rozwiązaniu z powodem stosunku pracy przystąpiła do wypłacania mu przewidzianego w tej umowie odszkodowania.

Za miesiące od maja do sierpnia 2012r. pozwana wypłacała powodowi odszkodowanie w kwotach po 14.595,60 zł brutto miesięcznie. Do obliczenia wysokości odszkodowania przyjęto średnie wynagrodzenie zasadnicze powoda, dodatkowe wynagrodzenie z Karty Hutnika i 1/12 nagrody rocznej za 2010r., wypłaconej powodowi w czerwcu 2011r.

Po tym czasie pozwana ponownie przeanalizowała zapisy umowy o zakazie konkurencji, zawartej z powodem umowy o pracę i uchwały nr 2 Zgromadzenia Wspólników, a także przepisy ustawy kominowej i rozporządzenia wykonawczego do tej ustawy w sprawie świadczeń dodatkowych i doszła do wniosku, że wynagrodzenie miesięczne, o którym mowa w ustawie o zakazie konkurencji, stanowiące podstawę obliczenia odszkodowania, nie powinno obejmować ani świadczeń dodatkowych, przysługujących powodowi na podstawie (...) jak każdemu pracownikowi, w tym wynagrodzenia dodatkowego z Karty Hutnika, gdyż świadczenia te nie stanowią wynagrodzenia za pracę, lecz są świadczeniami związanymi z pracą, ani nagrody rocznej, która zgodnie z art. 5 ustawy kominowej, nie stanowi składnika wynagrodzenia miesięcznego, lecz może być przyznana dodatkowo obok wynagrodzenia miesięcznego.

Z tego też względu pozwana poczynając od września 2012r. przystąpiła do wypłacania powodowi spornego odszkodowania w wysokości po 10.363,74 zł brutto miesięcznie.

Do obliczenia podstawy wymiaru odszkodowania, pozwana przyjęła wyłącznie wynagrodzenie miesięczne, wynikające z § 2 ust. 4 umowy o pracę, czyli ustalone uchwałą Zgromadzenia Wspólników z dnia 10.03.2006r., natomiast pominęła wcześniej uwzględnione dodatki, tj. świadczenie z Karty Hutnika, przysługujące na podstawie (...) oraz 1/2 nagrody rocznej, przyznawanej powodowi na podstawie ustawy kominowej.

Ponadto nadal do obliczenia podstawy wymiaru odszkodowania, pozwana nie uwzględniła premii motywacyjnej, świadczeń motywacyjnych w postaci bonów świętecznych oraz świadczenia okolicznościowego z okazji Dnia Hutnika, a także nie przeprowadzała kwartalnej waloryzacji wypłacanego odszkodowania, o której mowa w ustawie o zakazie konkurencji.

Równocześnie pozwana zobowiązała powoda do zwrotu kwoty, stanowiącej różnicę pomiędzy odszkodowaniem wypłaconym mu w okresie od maja 2012r. do sierpnia 2012r., a odszkodowaniem, które w ocenie pozwanej powinien

otrzymać za ten okres. Po bezskutecznym upływie wyznaczonego powodowi terminu, pozwana przystąpiła do jej potrącania z należnych powodowi odszkodowań za kolejne miesiące.

Ostatecznie pozwana wypłacała powodowi tytułem spornego odszkodowania:

- w okresie od maja 2012r. do sierpnia 2012r. kwoty po 14.595,60 zł brutto miesięcznie,
- we wrześniu kwotę 10.363,74 zł brutto,
- w okresie od października 2012r. do grudnia 2012r., kwoty po 4.721,26 zł brutto miesięcznie, z uwagi na dokonywane potrącenia kwot, które zdaniem pozwanej zostały nienależnie wypłacone za wcześniejszy okres,
- w okresie od stycznia 2013r. do kwietnia 2013r. tj do końca okresu obowiązywania zakazu konkurencji, kwoty po 10.363,74 zł brutto miesięcznie.

Odszkodowanie wypłacane było do 10-tego dnia każdego kolejnego miesiąca, jedynie za maj 2012r. odszkodowanie zostało wypłacone 17-tego dnia miesiąca.

(dowód: wykaz kwot wypłaconych tytułem odszkodowania k. 194, zeznania stron k.156-158, okoliczności bezsporne)

Wobec rozbieżnych stanowisk stron w kwestii właściwego wyliczenia należnego powodowi odszkodowania, a w szczególności z uwagi na podnoszoną przez powoda konieczność przeprowadzenia kwartalnej waloryzacji odszkodowania wskaźnikiem wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji, a także celem wyliczenia czy miesięczne wynagrodzenie wypłacane powodowi w ostatnim roku pełnienia funkcji Prezesa oraz świadczenia dodatkowe przyznane w ciągu tego roku przekraczały limity przewidziane w ustawie „kominowej” (art. 8 i 11 ustawy), Sąd uwzględnił wniosek pozwanej i dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu finansów, prawa pracy i ubezpieczeń społecznych.

W pisemnej opinii z dnia 8 sierpnia 2014r. biegły M. L., w oparciu o przedłożoną przez pozwaną dokumentację płacową powoda, dokonał analizy otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia w ostatnim roku pełnienia funkcji Prezesa, tj. od maja 2011r. do kwietnia 2012r., z uwzględnieniem ograniczeń narzuconych ustawą kominową i przepisami wykonawczymi do tej ustawy, a także mając na uwadze art. 241²⁶ § 2 kp, przepisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółki z o.o. oraz zapisy zawarte w umowie o pracę i w Uchwale Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Nr 2 z dnia 10.03.2006 r.

W ocenie biegłego w świetle powyższych uregulowań oraz zgodnie z umową o pracę, powodowi przysługiwały następujące składniki wynagrodzenia:

- na podstawie § 2 ust. 4 umowy o pracę – wynagrodzenie miesięczne w wysokości trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w IV kwartale roku poprzedniego, ogłaszanego przez Prezesa GUS, przyznane powodowi Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Nr 2 z dnia 10.03.2006 r.,
- na podstawie § 4 ust. 3 lit. a) umowy o pracę – tylko te świadczenia dodatkowe wynikające z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Spółki z o.o., które zostały wymienione w § 9 ust. 2, a do których należy m.in. wypłacane powodowi wynagrodzenie dodatkowe z Karty Hutnika i świadczenie okolicznościowe z okazji Dnia Hutnika, wypłacone w kwietniu 2012r. oraz wymienione w § 9 ust. 3 czyli świadczenia o charakterze motywacyjnym, wypłacane dwa razy do roku w miarę posiadanych środków finansowych, a które zostały wypłacone powodowi w formie bonów świątecznych w listopadzie 2011r. i w marcu 2012r.

Biegły wskazał, że wartość w/w świadczeń, przyznanych powodowi na podstawie § 4 ust.3 lit. a) (...), w wysokości należnej na zasadach ogólnych wynikających z (...), wchodzi w zakres wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w art. 5 ust.1 ustawy kominowej.

Zdaniem biegłego powodowi nie przysługiwała natomiast premia motywacyjna wypłacana mu na podstawie § 18 (...), wymieniona jako składnik wynagrodzenia w § 9 ust.1 pkt f), a przyznawana i naliczana według zasad określonych w Załączniku Nr 2 do (...).

Uzasadniając swoją ocenę biegły powołał się na treść art.241²⁶§ 2 kp oraz § 1 ust. 2 (...) oraz wskazał, że premia motywacyjna uzależniona była od wyniku finansowego pracodawcy, a nadto jej wysokość uzależniona była od szeregu czynników ustalanych i ocenianych uznaniowo przez dyrektorów poszczególnych pionów, co dyskwalifikowało powoda jako osobę na stanowisku nadrzędnym nad dyrektorami pionów, do otrzymywania tego składnika wynagrodzenia.

Ponadto biegły wskazał, że zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy kominowej w zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań, powodowi mogła być przyznana nagroda roczna, której wysokość nie mogła przekroczyć trzykrotności jego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w roku poprzedzającym przyznanie nagrody. Możliwość przyznania nagrody rocznej strony przewidziały w § 4 ust.4 umowy o pracę.

W ocenie biegłego składniki wynagrodzenia, które należne były za okresy dłuższe niż miesiąc, nie mogą wchodzić w skład wynagrodzenia miesięcznego. W związku z tym biegły przyjął, że dla określenia wartości przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego nie należy ujmować nagrody rocznej, która nie stanowi składnika wynagrodzenia miesięcznego i nie wchodzi w limit określony w art. 8 ustawy kominowej.

W oparciu o przeprowadzoną analizę biegły uznał, że wartość bazowa odszkodowania należnego powodowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji, w wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, uzyskanego w ostatnim roku pełnienia funkcji Prezesa i Dyrektora Naczelnego wynosi 12.808,67 zł brutto.

Przy wyliczaniu tej kwoty biegły uwzględnił wynagrodzenie miesięczne wypłacane powodowi na podstawie § 2 ust. 4 umowy o pracę oraz świadczenia związane z pracą, wynikające z zapisów § 9 ust. 2 i 3 (...), przyznane powodowi na mocy § 4 ust. 3 lit a) umowy o pracę, czyli dodatkowe wynagrodzenie zwane Kartą Hutnika, świadczenie okolicznościowe z okazji Dnia Hutnika i bony świąteczne wypłacone jako świadczenia motywacyjne.

Do obliczenia wysokości odszkodowania biegły nie uwzględnił premii motywacyjnej oraz nagrody rocznej.

Biegły wskazał, że Główny Urząd Statystyczny nie publikuje wskaźnika wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, o którym mowa w § 1 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji i nie publikował go w okresie trwania zakazu konkurencji, za który przysługiwało odszkodowanie. W związku z tym, w celu przeprowadzenia indeksacji odszkodowania, biegły dokonał własnego wyliczenia wskaźnika wzrostu przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku.

Jak wynika z wyliczeń biegłego wskaźnik ten wynosił :

- na dzień 30.06.2012r. – 0,0606 %

- na dzień 30.09.2012r. – 0,5142 %

- na dzień 30.12.2012r. – 0,1790 %

- na dzień 31.03.2013r. – - 3,4879 %.

Przy czym biegły podkreślił, że w przypadku wystąpienia wskaźnika ujemnego, nie powinno się brać go pod uwagę, ze względu na zapis umowy, który stanowi o wzroście wartości, a nie o jej zmianie.

Jak wynika z wyliczeń biegłego należne powodowi odszkodowanie, po dokonaniu indeksacji powinno wynosić:

w okresie od maja 2012r. do czerwca 2012r. – 12.808,67 zł miesięcznie,

w okresie od lipca 2012r. do września 2012r. – 12.816,67 zł miesięcznie,

w okresie od października 2012r. do grudnia 2012r. – 12. 882,33 zł miesięcznie,

w okresie od stycznia 2013r. do kwietnia 2013r. – 13.549,51 zł miesięcznie,

- co łącznie daje kwotę 156.911,65 zł.

Reasumując, zgodnie z opinią biegłego odszkodowanie należne powodowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji powinno wynosić **156.911,65 zł.**, a różnica pomiędzy należnym odszkodowaniem a wypłaconym przez pozwaną wynosi **32.546,77 zł.**, przy czym biegły zróżnicował kwoty nadpłacone powodowi w okresie od maja 2012r. do sierpnia 2012r.

Ponadto biegły wyliczył, że przekroczenie wartości wypłaconych powodowi wynagrodzeń miesięcznych (z premią motywacyjną), w ostatnim roku pełnienia przez niego funkcji Prezesa i Dyrektora Naczelnego, czyli w okresie od maja 2011r. do kwietnia 2012r., ponad wartość maksymalnego wynagrodzenia wynikającego z art. 8 ust. 4 ustawy kominowej (czyli ponad limit przewidziany ustawą kominową), wynosiło łącznie 208,67 zł brutto. Natomiast nie doszło w powyższym okresie do przekroczenia limitu maksymalnej wartości świadczeń dodatkowych, o którym mowa w art. 11 ust. 2 ustawy kominowej.

Biegły podkreślił, że nagroda roczna nie wchodzi w skład wynagrodzenia miesięcznego przewidzianego w art. 5 ust.1 ustawy kominowej, a zatem nie jest objęta limitem określonym w art. 8 ust.4 ustawy, a nadto nagroda roczna nie stanowi świadczenia dodatkowego, o którym mowa w art. 5 ust. 2 ustawy, a zatem nie jest objęta limitem, przewidzianym w art. 11 ust. 2 ustawy.

(dowód: opinia biegłego z zakresu finansów M. L. z dnia 8 sierpnia 2014r. – k. 218-232).

Zastrzeżenia do powyższej opinii biegłego wniosły obie strony.

W szczególności powód w piśmie procesowym z dnia 22 września 2014r. wskazał, że w jego ocenie biegły winien zastosować wskaźnik wzrostu wynagrodzeń na dzień 30 czerwca 2012r. na poziomie 6,1107%, tj. z uwzględnieniem okoliczności, iż w styczniu 2012r. zostało zniesione zamrożenie stawki przeciętnego wynagrodzenia jako podstawy wynagradzania dla osób podlegających ustawie kominowej. Dalej podkreślił, że nagroda roczna była mu wypłacana zgodnie z zapisami umowy o pracę, zatem winna być zaliczona w poczet składników przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Zdaniem powoda również premia motywacyjna winna zostać uwzględniona w tym wynagrodzeniu. W tym zakresie argumentował, że u pozwanej funkcjonują równocześnie 2 rodzaje premii, tj. motywacyjna i nagroda zadaniowa. W wypadku tej drugiej, w (...) obowiązującym u pozwanej, widnieje wyraźny zapis, że nie przysługuje ona Prezesowi Zarządu i Głównej Księgowej, natomiast brak takiego zapisu w wypadku tej pierwszej premii.

Z kolei pozwana zarzuciła, że biegły w sposób nieuprawniony dokonał we własnym zakresie ustalania, określonego w umowie o zakazie konkurencji, wskaźnika wzrostu wynagrodzeń, kiedy w rzeczywistości wskaźnik ten był pojęciem martwym, bowiem w istocie nie były prowadzone oficjalne statystyki przez uprawnione do tego organy państwowe. Dalej pozwana zarzuciła również, że biegły ustalając wysokość należnego powodowi odszkodowania, błędnie uwzględnił, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, również inne świadczenia, które w ocenie pozwanej nie były składnikami wynagrodzenia miesięcznego powoda, zatem nie mogły zostać uwzględnione w niniejszych wyliczeniach. W szczególności pozwana zakwestionowała uwzględnienie przez biegłego do obliczenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia powoda również świadczeń z Karty Hutnika i świadczeń o charakterze motywacyjnym.

W związku z powyższymi zastrzeżeniami stron, Sąd dopuścił dowód z opinii uzupełniającej biegłego z zakresu finansów M. L..

W pisemnej opinii z dnia 24 listopada 2014r. biegły odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutów powoda, podkreślił, że indeksacja wynagrodzenia, na podstawie którego wyliczono sporne odszkodowanie, następowała na

koniec każdego kwartału kalendarzowego, a zatem do wyliczeń winny być porównywane przeciętne miesięczne wynagrodzenia z dwóch kwartałów, tj. kwartału, na który naliczana jest indeksacja i kwartału poprzedniego. Dalej wskazał, że nie wziął pod uwagę nagrody rocznej, jako składnika wynagrodzenia miesięcznego, gdyż nagroda ta nie jest zaliczana do wynagrodzenia miesięcznego z art. 5 ust.1 ustawy kominowej, lecz stanowi odrębne wynagrodzenie, którego zasady przyznawania i maksymalna wysokość zostały oddzielnie uregulowane w art. 10 ustawy kominowej.

Równocześnie biegły przyznał, że premia motywacyjna jako stały składnik wynagrodzenia winna być, zgodnie z art. 101² § 3 k.p., uwzględniona przy wyliczeniu spornego odszkodowania.

Odnosząc się z kolei do zastrzeżeń strony pozwanej biegły zaznaczył, że w dalszych wyliczeniach będzie się kierował regułami określonymi w art. 101² § 3 k.p. Jako uzasadniony biegły uznał zarzut pozwanej, iż przekroczenia wynagrodzenia, określone w ustawie kominowej, winny być obliczane oddzielnie dla każdego miesiąca.

Po uwzględnieniu powyższych zastrzeżeń biegły do wynagrodzenia powoda, od którego uzależniona jest wysokość jego odszkodowania, przyjął miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, premie motywacyjną, Kartę Hutnika, bony świąteczne, które powód otrzymał w listopadzie 2011r. (1.535,42zł) i w marcu (143,89zł), oraz świadczenie okolicznościowe, wypłacone w kwietniu 2012r. (718,25zł).

Następnie biegły wskazał, że wynikający z ustawy kominowej miesięczny limit wynagrodzeń dla powoda, w okresie od maja 2011r. do kwietnia 2012r. wynosił 13.818,32zł, natomiast wynagrodzenie powoda przekroczyło ten limit w miesiącach: maju, lipcu i sierpniu oraz od października do grudnia 2012r., na łączną kwotę 4.947,79 zł brutto.

(dowód: opinia uzupełniająca biegłego z zakresu finansów M. L. z dnia 24 listopada 2014r. – k.261 - 269).

Z opinią uzupełniająca nie zgodziła się pozwana zgłaszając swoje zastrzeżenia w piśmie procesowym z dnia 20 marca 2015r. w szczególności pozwana podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko, że wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia spornego odszkodowania nie powinno podlegać indeksacji i winno się ograniczyć wyłącznie do uwzględnienia wynagrodzenia zasadniczego.

Z kolei powód na rozprawie w dniu 23 marca 2015r. wskazał, że zgadza się z wyliczeniami dokonanymi przez biegłego w opinii uzupełniającej.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o: akta osobowe powoda, wykazy wynagrodzeń powoda (k.195) oraz wykaz kwot wypłaconych powodowi tytułem odszkodowania (k.194), przesłuchanie stron (k.156-158), a także opinię zasadniczą i uzupełniająca biegłego z zakresu finansów M. L. (k.218-232 oraz k.261-269).

Przeprowadzone dowody Sąd uznał za wiarygodne i stanowiące wystarczającą podstawę do rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 101¹ § 1 kp. w zakresie określonym w odrębnej umowie, pracownik nie może prowadzić działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy, ani też świadczyć pracy w ramach stosunku pracy lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego taką działalność.

Z kolei w myśl art. 101² § 2 kp, powyższy przepis stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Ponadto stosownie do art. 101² § 3 k.p. 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.

Zakaz konkurencji uregulowany w art. 101¹ i przepisach następnych kodeksu pracy, oznaczający obowiązek pracownika niekonkurowania z pracodawcą w czasie trwania stosunku pracy lub po jego ustaniu, obowiązuje zatem na mocy umowy pracodawcy z pracownikiem i w zakresie wskazanym w tej umowie.

Strony zawierające umowę o zakazie konkurencji, mogą ułożyć stosunek prawny, objęty zakazem konkurencji po ustaniu zatrudnienia, według swego uznania, byleby jego treść lub cel nie sprzeciwiał się właściwości tego stosunku, ustawie lub zasadom współżycia społecznego (art.353¹ k.c. w zw. z art. 300 kp).

O wysokości odszkodowania przysługującego na podstawie umowy o zakazie konkurencji zawartej pomiędzy stronami, decyduje zatem treść tej umowy, co jest konsekwencją zasady swobody umów. Natomiast przepis art. 101² § 3 k.p. stanowi normę gwarancyjną, określającą jedynie dolną granicę tego odszkodowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2012 roku, II PK 194/11, M.P.Pr. (...) -424).

W rozpoznawanej sprawie niesporne było, że strony zawarły ważną, pisemną umowę o zakazie konkurencji, który obowiązywał w okresie 12 miesięcy od zakończenia pełnienia przez powoda funkcji Prezesa pozwanej Spółki.

Sporna natomiast pozostawała kwestia wysokości należnego powodowi z tego tytułu odszkodowania, a w szczególności sposób wyliczenia wynagrodzenia, które powinno stanowić podstawę jego obliczenia. Spór dotyczył zatem interpretacji § 1 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, którego dosłowne brzmienie faktycznie budzi pewne wątpliwości.

Zgodnie z treścią § 1 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji zawartej pomiędzy stronami z dnia 10 marca 2006r., powodowi w ciągu 12 miesięcy od zakończenia pełnienia funkcji Prezesa, przysługuje odszkodowanie w wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego uzyskanego w ostatnim roku pełnienia funkcji, powiększonego w okresach kwartalnych o wskaźnik wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw za każdy miesiąc obowiązywania umowy po ustaniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 65 § 1 k.c., „oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje”.

Z kolei w myśl art. 65 § 2 k.c. „w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu”.

Jak wynika z art. 65 k.c., umowa wywiera poza skutkami w niej wyrażonymi również te, które wynikają z ustawy, zasad współżycia społecznego i ustalonych zwyczajów (vide: wyrok SN z 15.12.2006r. IIICSK 349/06 Monitor Prawniczy z 2007r. nr 3 s.117).

W związku z powyższym, wobec rozbieżnych stanowisk stron co do zgodnego ich zamiaru w zakresie sposobu wyliczenia odszkodowania, dokonując interpretacji § 1 ust. 1 umowy o zakazie konkurencji, należało mieć na uwadze nie tylko treść umowy o pracę i Uchwały Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników z dnia 10.03.2006r., ale także przepisy ustawy z dnia 3.03.2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. nr 26 poz. 306 z 2000r. z późn. zm.), - zwanej dalej ustawą kominową oraz przepisy Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 21.01.2003r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14 poz. 139 z 2003r. z późn. zm.), a nadto art. 241²⁶ § 2 k.p. i przepisy obowiązującego u pozwanej (...).

Zdaniem Sądu nie wszystkie świadczenia i składniki wynagrodzenia uzyskane przez powoda w ostatnim roku pełnienia funkcji Prezesa, mogły być wliczone do podstawy wymiaru należnego powodowi odszkodowania, albowiem nie wszystkie świadczenia jakie powód otrzymywał mogły być zaliczone do składników wynagrodzenia miesięcznego, a nadto nie wszystkie składniki wynagrodzenia, które powód otrzymywał faktycznie mu przysługiwały.

Nie ulega wątpliwości, że w stosunku do powoda zastosowanie znajduje ustawa z dnia 3 marca 2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. z 2000r. nr 26 poz. 306 z późn. zm.) – zwana dalej ustawą kominową.

Stosownie bowiem do art. 2 pkt 1 ustawy, ma ona zastosowanie do kierowników jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 pkt 1-10 i 12, a w szczególności dyrektorów, prezesów, tymczasowych kierowników, zarządców komisarycznych i osób zarządzających na podstawie umów cywilnoprawnych. Poza sporem natomiast pozostawała okoliczność, że do jednostek tych należy pozwana Spółka (art. 1 pkt 7 ustawy).

Zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy kominowej „osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, **wyłącznie wynagrodzenie miesięczne**”.

Z kolei w myśl art. 5 ust. 2 ustawy „osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4, mogą być przyznane **świadczenia dodatkowe**”, natomiast w myśl art. 5 ust. 3 ustawy „osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4 i pkt 10, może być przyznana **nagroda roczna**”. Przy czym zgodnie z art. 10 ustawy, nagroda roczna może być przyznana w zależności od osiągniętych wyników finansowych lub stopnia realizacji innych zadań.

Ponadto art. 7 ustawy stanowi, że osobom, o których mowa w art. 2, **nie przysługuje** prowizja od zysku, nagroda z zakładowego funduszu nagród oraz roszczenie z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej.

Podkreślić należy, że stosownie do art. 6 ust. 2 ustawy „**organem właściwym do ustalenia wysokości wynagrodzenia** miesięcznego osób, o których mowa w art. 2 pkt 1, 5 i 7, w podmiotach wymienionych w art. 1 pkt 5-7, jest zgromadzenie wspólników albo walne zgromadzenie akcjonariuszy.

Zgodnie z art. 8 pkt 4 ustawy, **maksymalna wysokość wynagrodzenia miesięcznego**, dla osób zatrudnionych w podmiotach, o których mowa w art. 1 pkt 7 ustawy, nie może przekroczyć – czterokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Przepis ten określa maksymalną wysokość wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy, natomiast o świadczeniach dodatkowych, należnych na podstawie art. 5 ust. 2, stanowi art. 11 ustawy.

Zgodnie z art.11 ust. 1 ustawy, świadczeniami dodatkowymi, o których mowa w art. 5 ust.2, są świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowe, socjalne, komunikacyjne oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe – inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach. W myśl art. 11 ust. 2 , maksymalna wysokość świadczeń dodatkowych przyznanych w ciągu roku osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4, nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego tych osób.

Wykaz świadczeń dodatkowych, o których mowa w art. 11 ust. 1 i 2 ustawy kominowej oraz tryb ich przyznawania określa Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 21.01.2003r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz.U. Nr 14 poz. 139 z 2003r. z późn. zm.), wydane na mocy art.11 ust. 3 ustawy kominowej.

Zgodnie z § 2. ust.1 Rozporządzenia, osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4 ustawy z dnia 3.03.2000r. (ustawy kominowej), mogą być przyznane następujące świadczenia dodatkowe z tytułu zatrudnienia:

- 1) nagroda jubileuszowa przyznawana nie częściej niż co 5 lat,
 - 2) odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwana dalej "odprawą pieniężną",
 - 3) zwrot częściowych kosztów użytkowania udostępnionego lokalu mieszkalnego, w tym mieszkania służbowego;
 - 4) świadczenia związane z korzystaniem z częściowo odpłatnych usług telekomunikacyjnych;
 - 5) świadczenia z tytułu dodatkowego ubezpieczenia zdrowotnego, majątkowego oraz osobowego,
- w wysokości do 25% wyższej niż ustalona w regulaminie wynagradzania, zakładowym i ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy oraz w odrębnych przepisach.

Ponadto w myśl § 3 ust. 1 Rozporządzenia, świadczenia dodatkowe przyznaje:

- 1) osobom wymienionym w art. 2 pkt 1 ustawy, zatrudnionym w podmiotach, o których mowa w art. 1 pkt 1-7 ustawy - właściwy organ z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek rady nadzorczej albo innego statutowego organu nadzorczego;
- 2) osobom innym niż wymienione w pkt 1 - organ lub osoba właściwe w sprawach czynności z zakresu prawa pracy.

Z kolei stosownie do § 3 ust. 2 Rozporządzenia, świadczenia dodatkowe przyznaje się osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4 ustawy z dnia 3.03.2000r., przy zachowaniu ograniczeń co do wysokości tych świadczeń wynikających z art. 11 ust. 2 ustawy.

Jak wynika z treści art.11 ust. 1 i 2 ustawy kominowej, do świadczeń dodatkowych przewidzianych w art. 5 ust. 2, których wartość nie może przekroczyć 12-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego, zalicza się tylko te świadczenia, które w ogóle nie zostały przewidziane w (...) oraz te świadczenia, które wprawdzie zostały przewidziane w (...), ale zostały przyznane w wysokości do 25% wyższej niż przewiduje (...).

Zdaniem Sądu, wnioskując a contrario, do świadczeń dodatkowych, o których mowa w art. 5 ust. 2 ustawy, nie należą natomiast świadczenia przewidziane w (...), przysługujące z tytułu zatrudnienia na podstawie umowy o pracę, wypłacane na zasadach i w wysokości nie wyższej niż wynika to z (...). Do takich świadczeń nie znajduje zastosowania powołane wyżej Rozporządzenie, a zatem świadczenia te nie wymagają odrębnego przyznania przez właściwy organ, o którym mowa w § 3 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia.

W powyższym zakresie Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone m.in. w wyroku z dnia 2.12.2008r. sygn. III PK 35/08 (OSNP 2010/11-12/130, LEX nr 580212), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że „Maksymalna wartość świadczeń dodatkowych przyznawanych pracownikowi objętemu ustawą z dnia 3 marca 2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. nr 26, poz. 306 ze zm.), nie może przekraczać dwunastokrotności jego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Do kwoty tego limitu nie są zaliczane inne świadczenia związane z pracą, wypłacane na podstawie prawa wewnątrzzakładowego, które mogą przysługiwać wszystkim pracownikom. Tylko świadczenia dodatkowe (a zatem inne lub wyższe od powszechnie należnych) wymagają przyznania i podlegają ograniczeniom co do wysokości wynikającym z art.11 ust.2 tej ustawy. W tym znaczeniu odprawa emerytalna nie jest świadczeniem dodatkowym.”

Podobne stanowisko Sąd Najwyższy wyraził także w wyroku z dnia 10 stycznia 2006 r. sygn. I PK 115/05 (OSNP 2006/21-22/327; M.P.Pr. (...)),

Zdaniem Sądu, na podstawie § 4 ust. 3 pkt a i b umowy o pracę, powodowi mogły być wypłacane zarówno świadczenia dodatkowe, o których mowa w art. 5 ust.2 oraz art. 11 ust. 1 ustawy kominowej, wymienione w § 2 powołanego wyżej

rozporządzenia, a zatem inne lub wyższe niż przewidziane w (...) oraz w przepisach odrębnych, wymagające, zgodnie z § 3 ust.1 pkt 1 rozporządzenia przyznania przez właściwy organ, czyli Zgromadzenie Wspólników z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek Rady Nadzorczej, jak i świadczenia przewidziane w (...), w wysokości nie wyższej niż przewidziana w (...), nie wymagające oddzielnego przyznania przez Zgromadzenie Wspólników.

Równocześnie należy mieć na uwadze ograniczenie wynikające z art. 241²⁶ § 2 k.p. Zgodnie z tym przepisem „układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy”.

Ponadto § 1 ust.2 rozdziału I Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Sp. z o.o., stanowi, że „Układ nie określa zasad wynagradzania osób zarządzających w imieniu pracodawcy oraz Głównego Księgowego”.

Nie ulega wątpliwości, że powód zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu – Dyrektora Naczelnego, należał do osób zarządzających zakładem pracy, w rozumieniu powołanych wyżej przepisów, a zatem nie mają do niego zastosowania przepisy rozdziału III (...), dotyczące zasad wynagradzania pracowników pozwanej Spółki.

Podkreślić jednak należy, że ograniczenie wynikające z powyższych przepisów dotyczy tylko **zasad wynagradzania** osób zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Nie ma ono zatem zastosowania do innych świadczeń związanych z pracą, przewidzianych w zakładowym układzie zbiorowym pracy.

W doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że przez warunki wynagradzania za pracę należy rozumieć całokształt sytuacji prawnej pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę. W pojęciu tym mieszczą się przede wszystkim zasady nabywania prawa, ustalania wysokości i wypłaty składników wynagrodzenia za pracę, a zatem regulacje dotyczące wynagrodzenia zasadniczego oraz dodatkowych składników wynagrodzenia, takich jak premia, nagroda jubileuszowa, dodatek funkcyjny, dodatek stażowy, premia motywacyjna i dodatki motywacyjne oraz inne dodatki, które zależne są od rodzaju, ilości i jakości świadczonej pracy. Poza wynagrodzeniem za pracę pracownikowi przysługują inne należności i świadczenia związane z pracą, nie mające charakteru wynagrodzeniowego, takie jak odprawa emerytalno-rentowa, odprawa pieniężna, odszkodowanie za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę itp. Warunki nabywania do nich prawa, ustalania ich wysokości i zasad wypłaty nie są warunkami wynagradzania. Oznacza to, że zakładowy układ zbiorowy pracy może regulować świadczenia tego rodzaju dla osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 stycznia 2006 r. sygn. I PK 115/05 (OSNP 2006/21-22/327; M.P.Pr. (...)), stwierdzając, że „warunki wynagradzania za pracę to całokształt sytuacji prawnej pracownika w zakresie wynagrodzenia za pracę, a przede wszystkim zasady nabywania prawa, ustalania wysokości i wypłaty składników wynagrodzenia za pracę - wynagrodzenia zasadniczego, dodatków, premii, dopłat”.

Z powyższego wynika, że warunki wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, powinny być ustalone w umowie o pracę, na podstawie woli stron stosunku pracy. Ustalenie takie może dotyczyć także składników wynagrodzenia regulowanych w zakładowym układzie zbiorowym pracy oraz w regulaminie wynagradzania. Nie ma też przeszkód prawnych, aby ustalenie to zostało dokonane przy wykorzystaniu techniki odesłania do zakładowego układu zbiorowego pracy lub regulaminu, regulującego określone składniki wynagradzania i zasady ich przyznawania. W takim bowiem przypadku określenie warunków wynagradzania następuje wolą stron stosunku pracy, a nie wolą stron układu zbiorowego pracy lub na podstawie regulaminu wynagradzania, ustalonego przez pracodawcę.

Przewidziane zatem w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunki wynagradzania, mogą być stosowane wobec osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy, jednakże wyłącznie w zakresie przewidzianym w umowie o pracę.

(vide: wyrok SN z dnia 24 lipca 2009r., sygn. I PK 49/09, OSNP 2011, nr 5-6, poz. 78; a także uzasadnienie do wyroku SN z dnia II PK 164/12, OSNP 2013/21-22/249).

Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, że tego rodzaju składniki wynagrodzenia, powinny być wliczone do wysokości wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy kominowej, a które w przypadku powoda nie mogło przekraczać 4-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Podkreślić należy, że miesięczne wynagrodzenie przewidziane w art. 5 ust. 1 ustawy, nie musi być wynagrodzeniem jednoskładnikowym, lecz może stanowić sumę wynagrodzenia zasadniczego i innych składników wynagrodzenia, chociażby przewidzianych w (...).

Wszystkie składniki wynagrodzenia, w tym także przewidziane w (...), podlegają ograniczeniu, wynikającemu z art. 5 ust. 1 ustawy, a tym samym limitowi, przewidzianemu w art. 8 ustawy kominowej wraz z wynagrodzeniem zasadniczym.

Z tego względu przyznanie tych składników w umowie o pracę powinno być jednoznaczne i powinno być poprzedzone Uchwałą Zgromadzenia Wspólników, ustalającą wysokość miesięcznego wynagrodzenia pracownika z ich uwzględnieniem, zgodnie z art. 6 ust. 2 ustawy kominowej.

W wyroku z dnia 2.10.2009r. w sprawie sygn. IIPK 109/09 (LEX nr 558294), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „odczytywany w całości art. 5 ustawy z dnia 3.03.2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oznacza, że przewidzianemu w jego ust.1 ograniczeniu podlegają tylko te świadczenia z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, które należą do kategorii wynagrodzenia za pracę, a nie wszystkie świadczenia przysługujące ze stosunku pracy na podstawie prawa wewnątrzzakładowego lub innych odrębnych przepisów, a więc także te, którym charakteru wynagrodzenia przypisać nie można”.

Zdaniem Sądu nie ulega wątpliwości, że **premia motywacyjna**, wypłacana powodowi była składnikiem wynagrodzenia, a nie świadczeniem związanym z pracą, co jednoznacznie wynika z treści przepisów (...). Tym samym, zgodnie z art. 241²⁶ k.p., powód nie mógł nabyć prawa do premii motywacyjnej wyłącznie na podstawie (...), a zatem jej przyznanie powinno jednoznacznie wynikać z umowy o pracę.

Tymczasem w umowie o pracę strony nie przewidziały uprawnień powoda do premii motywacyjnej ani wprost, ani przez odesłanie do stosownego przepisu (...).

Zdaniem Sądu brak jest podstaw do przyjęcia, że świadczenia z (...) przyznane powodowi w § 4 ust.3 pkt a) umowy o pracę, obejmują także premię motywacyjną. Sąd podziela ocenę biegłego, że określenie: „świadczenia” nie dotyczy składników wynagrodzenia, przewidzianych w § 9 ust. 1 (...), lecz oznacza „świadczenia związane z pracą”, przewidziane w § 9 ust. 2 i 3 (...), które przysługują wszystkim pracownikom na takich samych zasadach. W § 4 ust. 3 pkt a) powodowi została przyznana ponadto nagroda jubileuszowa, w kwocie o 25 % wyższej niż przewidziana w Układzie. Brak natomiast jakiegokolwiek zapisu o przyznaniu premii motywacyjnej.

Nawet w przypadku przyjęcia, że zapis ten dotyczy również premii motywacyjnej, to jej przyznanie powinno być poprzedzone Uchwałą Zgromadzenia Wspólników o uwzględnieniu tej premii w wysokości wynagrodzenia miesięcznego, jako jednego ze składników tego wynagrodzenia.

Natomiast w przypadku powoda, brak również Uchwały Zgromadzenia Wspólników ustalającej wysokość wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w art. 5 ust. 1 ustawy kominowej z uwzględnieniem premii motywacyjnej. W § 2 ust. 4 umowy o pracę, wynagrodzenie to zostało przyznane powodowi w wysokości trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego, czyli w kwocie 10.363,74 zł. (3.454,58 zł x3), zgodnie z Uchwałą Zgromadzenia Wspólników z dnia 10.03.2006r. i w takiej wysokości powodowi

wypłacano wynagrodzenie zasadnicze. Natomiast z treści Uchwały nie wynika, aby wynagrodzenie miesięczne powoda zostało ustalone na wyższą kwotę z uwzględnieniem premii motywacyjnej.

W tej sytuacji przyznanie powodowi prawa do premii motywacyjnej w umowie o pracę, czyli wyższego wynagrodzenia miesięcznego, niż przewidziane w uchwale Zgromadzenia Wspólników, należałoby uznać za sprzeczne z art. 6 ust. 1 ustawy kominowej, a co najmniej zmierzające do obejścia tego przepisu, a w konsekwencji nieważne z mocy art. 58 § 1 kc.

Ponadto, jak wynika z opinii biegłego, wynagrodzenie miesięczne powoda w ostatnim roku pełnienia funkcji Prezesa, z uwzględnieniem premii motywacyjnej, w sześciu miesiącach przekraczało wartość maksymalnego wynagrodzenia wynikającego z art. 8 ust. 4, na łączną kwotę 4.947,79 zł. i choćby z tej przyczyny, postanowienia umowy o pracę dotyczące premii motywacyjnej, w odniesieniu do tej części, która przewyższała kwotę maksymalną określoną w ustawie, należałoby uznać za nieważne z mocy prawa na podstawie art. 13 ustawy kominowej.

Zgodnie bowiem z tym przepisem, „postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie”.

Reasumując, Sąd uznał, że powód nie był uprawniony do premii motywacyjnej, a tym samym brak było podstaw do jej uwzględnienia w podstawie wymiaru odszkodowania należnego powodowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji.

Zdaniem Sądu, „przeciętne wynagrodzenie miesięczne uzyskane w ostatnim roku pełnienia funkcji”, o którym mowa w umowie o zakazie konkurencji nie jest tożsame z wynagrodzeniem miesięcznym w rozumieniu art. 5 ust. 1 ustawy kominowej. Świadczy o tym fakt, że w przypadku powoda, wynagrodzenie miesięczne w rozumieniu tego przepisu, było wynagrodzeniem jednoskładnikowym, przyznanym powodowi w § 2 ust. 4 umowy o pracę, natomiast umowa o zakazie konkurencji przewiduje jako podstawę odszkodowania przeciętne wynagrodzenie miesięczne, czyli umowa zakłada uwzględnienie także innych składników wynagrodzenia i świadczeń wypłacanych powodowi.

Kodeks pracy nie zawiera definicji wynagrodzenia za pracę, chociaż w niektórych przepisach kodeksu, np. w art. 22 § 1, art. 78, czy też art. 80 kp., można odnaleźć elementy takiej definicji. W doktrynie i judykaturze najczęściej przyjmuje się, że wynagrodzenie za pracę jest wynikającym ze stosunku pracy roszczeniowym świadczeniem o charakterze przysparzająco-majątkowym, przysługującym pracownikowi od pracodawcy za wykonaną pracę, spełnianym obowiązkowo i okresowo. W świetle art. 22 § 1 kp, wynagrodzenie jest spełnianym przez pracodawcę świadczeniem odwzajemniającym wykonywaną przez pracownika pracę i zarazem będącym jej pieniężnym równoważnikiem.

Zdaniem Sądu, pojęcie wynagrodzenia w definicji stosunku pracy, zawartej w art.22 kp, jest szersze niż pojęcie wynagrodzenia za pracę w rozumieniu innych przepisów kodeksu pracy, czy też innych ustaw, stworzone specjalnie dla innych celów np. w rozumieniu art. 87 kp, dotyczącym ochrony wynagrodzenia za pracę, czy też w rozumieniu art. 5 ust. 1 ustawy kominowej. Wynagrodzenie w rozumieniu art. 13 kp i 22 kp to także „inne świadczenia” wypłacane pracownikowi w związku z wykonywaną pracą, o ile mają charakter zbliżony do wynagrodzeniowego. Trudno bowiem przyjąć, że obowiązek pracodawcy wynikający z art. 94 pkt 5 kp terminowego i prawidłowego wypłacania wynagrodzenia odnosi się wyłącznie do wynagrodzenia zasadniczego i dodatków o charakterze wynagrodzeniowym, natomiast nie dotyczy innych świadczeń roszczeniowych, które wprawdzie takiego charakteru nie mają, ale również wypłacane są okresowo i obowiązkowo oraz odwzajemniają wykonywaną pracę, stanowiąc jej pieniężny równoważnik. Jest świadczeniem odwzajemniającym wykonywaną przez pracownika pracę i zarazem będącym jej pieniężnym równoważnikiem.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że przeciętne wynagrodzenie miesięczne, o którym mowa w umowie o zakazie konkurencji, obejmuje nie tylko wynagrodzenie miesięczne wynikające z § 2 ust. 4 umowy o pracę, ale także inne

świadczenia przyznane powodowi w § 4 ust. 3 umowy o pracę, wypłacane periodycznie oraz zgodnie z art. 241²⁶ § 2 kp i przepisami ustawy kominowej, o ile mają charakter zbliżony do wynagrodzeniowego.

W świetle przedstawionych powyżej uregulowań prawnych, a także w konsekwencji poczynionych rozważań, Sąd podzielił zasadniczo pierwszą opinię biegłego z zakresu prawa pracy i finansów M. L., z niewielkimi modyfikacjami.

W ocenie Sądu, nie ulega wątpliwości, że w skład wynagrodzenia miesięcznego, stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowania, należnego powodowi na podstawie umowy o zakazie konkurencji, powinno wchodzić **wynagrodzenie miesięczne przewidziane w art. 5 ust. 1 ustawy kominowej, przyznane powodowi w § 2 ust. 4 umowy o pracę**, na podstawie uchwały nr 2 Zgromadzenia Wspólników z dnia 10.03.2006r. w wysokości trzykrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, w czwartym kwartale roku poprzedniego, ogłoszonego przez Prezesa GUS, zgodnie z ustawą z 3.03.2000r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U. nr 26 poz. 306 z 2000r. z późn. zm.). Powyższa okoliczność pozostawała bezsporna pomiędzy stronami.

Sąd podzielił również stanowisko biegłego, że do ustalenia wysokości przedmiotowego odszkodowania należało uwzględnić także **dotatkowe wynagrodzenie zwane Kartą Hutnika**, przyznane powodowi w § 4 ust. 3 pkt a) umowy o pracę, jako świadczenie wynikające z § 9 ust. 2 (...). Wprawdzie wynagrodzenie to nie jest składnikiem wynagrodzenia sensu stricte, w rozumieniu art. 5 ust. 1 ustawy kominowej, jednakże ma charakter zbliżony do wynagrodzeniowego. Podkreślić bowiem należy, że dotatkowe wynagrodzenie zwane Kartą Hutnika, aczkolwiek przewidziane w (...) jako świadczenie związane z pracą, stanowi należność spełniającą podobne funkcje jak wynagrodzenie za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu.

Zasady przyznawania i wypłacania tego dodatkowego wynagrodzenia reguluje § 24 rozdziału III (...) oraz załącznik nr 4 do (...). Jak wynika z postanowień w nim zawartych, świadczenie to wypłacane jest pracownikom pozwanej w każdym miesiącu, obok wynagrodzenia zasadniczego. Nie ulega zatem wątpliwości, że ma charakter periodyczny i służy zapewnieniu pracownikom bieżących środków utrzymania. Tym samym ma charakter majątkowo-przysparzający, a nie kompensacyjny jak np. świadczenia wypłacane z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwrot poniesionych przez pracownika kosztów związanych z pracą, czy też odszkodowania i odprawy wypłacane po rozwiązaniu stosunku pracy. Ponadto przysługuje za wykonaną pracę, mianowicie jest świadczeniem odwzajemniającym wykonywaną przez pracownika pracę, będącym jej pieniężnym równoważnikiem, albowiem obliczane jest od wynagrodzenia za pracę, a jego rozmiar uzależniony jest od stażu pracy. Zasady przyznawania i wypłacania tego świadczenia zostały ściśle określone w (...), a zatem ma także charakter roszczeniowy dla pracownika i obowiązkowy dla pracodawcy.

W świetle powyższych okoliczności, należało przyjąć, że dotatkowe wynagrodzenie, zwane Kartą Hutnika, mieści się w pojęciu wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art.22 kp.

Dodatkowo podkreślić należy, że Karta Hutnika przysługiwała wszystkim pracownikom pozwanej na takich samych zasadach bez względu na zajmowane stanowisko, a jej przyznanie powodowi nie zależało od wyników finansowych pozwanej Spółki, a zatem jako świadczenie związane z pracą, a nie składnik wynagrodzenia sensu stricte, nie była objęta ograniczeniem z art. 241²⁶ § 2 kp.

Przypomnieć należy, że dotatkowe wynagrodzenie zwane Kartą Hutnika, było jedynym stałym świadczeniem, wypłacanym powodowi regularnie, w każdym miesiącu, obok wynagrodzenia przyznanego na podstawie art. 5 ust.1 ustawy kominowej. Tym samym podlegało zaliczeniu do przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w umowie o zakazie konkurencji.

Sąd podzielił także stanowisko biegłego, zawarte w pierwszej jego opinii, że do obliczenia podstawy wymiaru odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, nie należy uwzględniać **premię motywacyjnej**, wypłacanej powodowi

na podstawie (...), skoro powód w ogóle nie był do niej uprawniony z przyczyn szeroko wcześniej opisanych, a w konsekwencji jej wypłata dokonywana była z naruszeniem art. 241²⁶ § 2 k.p oraz przepisów ustawy kominowej.

Należało także zgodzić się z opinią biegłego, że dla określenia wartości przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, stanowiącego podstawę do obliczenia należnego powodowi odszkodowania, nie należy ujmować **nagrody rocznej** za 2010r. wypłaconej powodowi w czerwcu 2011r. na podstawie art. 5 ust. 3 w zw. z art. 10 ustawy kominowej oraz § 4 ust.4 umowy o pracę. Zdaniem Sądu nagroda roczna, aczkolwiek stanowi składnik wynagrodzenia w rozumieniu przepisów praca pracy, to z pewnością nie była składnikiem wynagrodzenia miesięcznego, jak wymaga tego umowa o zakazie konkurencji. Nagroda roczna przysługiwała za okresy dłuższe niż miesiąc, a zatem nie mogła wchodzić w skład wynagrodzenia miesięcznego. Ponadto nie była wypłacana według stałych, z góry przewidzianych, niezmiennych zasad, a zatem nie miała charakteru roszczeniowego i obowiązkowego. Wypłata nagrody rocznej w przypadku powoda, zgodnie z ustawą kominową oraz umową o pracę zależała bowiem od decyzji Zgromadzenia Wspólników i mogła być przyznana w zależności od osiągniętych przez pozwaną wyników finansowych oraz realizacji innych zadań.

Ponadto jak wynika z opinii biegłego, nagroda roczna nie jest również składnikiem wynagrodzenia miesięcznego, przewidzianego w art. 5 ust. 1 ustawy kominowej, lecz przewidziana jest dodatkowo w art. 5 ust. 3 ustawy jako odrębne wynagrodzenie, którego zasady przyznawania i maksymalną wysokość reguluje art. 10 ustawy i w żaden sposób nie jest związana z wynagrodzeniem miesięcznym w rozumieniu tego przepisu. W związku z tym biegły przyjął, że dla określenia wartości przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego nie należy ujmować nagrody rocznej, która nie stanowi składnika wynagrodzenia miesięcznego i nie wchodzi w limit określony w art. 8 ustawy kominowej.

Odmienne natomiast niż biegły, Sąd uznał, że do wynagrodzenia miesięcznego, stanowiącego podstawę obliczenia odszkodowania, nie podlegają również wliczeniu **świadczenia o charakterze motywacyjnym**, wynikające z § 9 ust. 3 (...), wypłacone powodowi na podstawie § 4 ust. 3 umowy o pracę, w formie bonów świątecznych. Świadczenia te nie są składnikami wynagrodzenia, lecz świadczeniami związanymi z pracą, które mogą być wypłacone dwa razy w roku w zależności od wyników finansowych pozwanej. W innym przypadku, podobnie jak premia motywacyjna, podlegałyby wliczeniu do wynagrodzenia miesięcznego powoda, przyznanego na podstawie art. 5.ust.1 ustawy kominowej, ze wszystkimi tego konsekwencjami, wynikającymi z ustawy kominowej oraz art. 241²⁶ § 2 k.p..

Świadczenia te nie spełniają również funkcji podobnej wynagrodzeniu za pracę, jak ma to miejsce w przypadku Karty Hutnika. Nie mają bowiem charakteru roszczeniowego i obowiązkowego, w żaden sposób nie są związane z rodzajem, jakością i ilością wykonywanej pracy, a zatem jej nie odwzajemniają, mają raczej charakter kompensacyjny, niż majątkowo-przysparzający, albowiem bardziej zbliżone są do świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zwłaszcza że zostały wypłacone w formie bonów świątecznych, w miesiącach, w których faktycznie te Ś. przypadają. Ponadto nie były wypłacane periodycznie, w okresach z góry przewidzianych, lecz ich wypłata zależała od wyniku finansowego pozwanej. W konsekwencji, nie można im nawet przypisać charakteru zbliżonego do wynagrodzeniowego w kontekście regulacji zawartej w art. 22 § 1 kp.

Podobnie **świadczenie okolicznościowe z okazji Dnia Hutnika**, przewidziane w § 24 rozdziału III (...), wypłacane powodowi na podstawie § 4 ust. 3 umowy o pracę, jest świadczeniem związanym z pracą a nie składnikiem wynagrodzenia za pracę. W innym przypadku, podobnie jak premia motywacyjna, podlegałoby wliczeniu do wynagrodzenia miesięcznego powoda, przyznanego na podstawie art. 5.ust.1 ustawy kominowej, ze wszystkimi tego konsekwencjami, wynikającymi z ustawy kominowej oraz art. 241²⁶ § 2 k.p. Ponadto świadczenie to w przeciwieństwie do Karty Hutnika, wypłacane było za okresy dłuższe niż miesiąc, a zatem nie może wchodzić w skład wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa w umowie o zakazie konkurencji.

W konsekwencji powyższego, Sąd dokonał ponownego wyliczenia przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z okresu ostatnich 12 miesięcy pełnienia przez powoda funkcji Prezesa, stanowiącego podstawę do obliczenia należnego powodowi odszkodowania. W stosunku do wyliczeń sporządzonych przez biegłego w pierwszej opinii, zmianie uległa wysokość wynagrodzenia za listopad 2011r. z kwoty 14.343,65 zł na kwotę 12.808,23 zł, za marzec 2012r. z kwoty 12.391,94 zł na kwotę 12.248,05 zł oraz za kwiecień 2012r z kwoty 13.154,74 zł na kwotę 12.436,49 zł. Wynagrodzenie

za pozostałe miesiące nie uległo zmianie, a zatem w tym zakresie Sąd oparł się na wyliczeniach biegłego. Suma wynagrodzeń za ostatnie 12 miesięcy wynosi 151.306,45 zł. a przeciętne miesięczne wynagrodzenie wyliczone z ostatnich 12 miesięcy wynosi 12.608,87 zł (151.306,45 zł. : 12 m-cy).

Zgodnie zatem z umową o zakazie konkurencji odszkodowanie należne powodowi na dzień zaprzestania pełnienia funkcji Prezesa powinno wynosić 12.608,87 zł. (100% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego obliczonego w powyższy sposób).

Zgodnie z umową o zakazie konkurencji comiesięczne odszkodowanie, stanowiące 100% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, uzyskiwanego przez powoda w ostatnim roku pełnienia funkcji, powinno być powiększane w okresach kwartalnych o wskaźnik wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw. Umowa nie zastrzega, że powyższy wskaźnik powinien być ogłaszany przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego.

Za bezzasadne zatem należało uznać stanowisko pozwanej, że odszkodowanie nie powinno być powiększane z tej przyczyny.

Dokonując ponownej indeksacji (waloryzacji) odszkodowania, Sąd uwzględnił sposób jej przeprowadzenia oraz wskaźniki wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku, zastosowane przez biegłego.

Miesięczne odszkodowanie po dokonaniu waloryzacji powinno wynosić:

- w II kwartale 2012r. (tj. w maju i czerwcu 2012r.) – 12.608,87 zł.
- w III kwartale 2012r. (tj. w lipcu, sierpniu i wrześniu 2012r.) – 12.616,51 zł.
- w IV kwartale 2012r. (tj. w październiku, listopadzie i grudniu 2012r.) – 12.673,70 zł.
- w I kwartale 2013r. (tj. w styczniu, lutym i marcu 2013r.) – 13.261,88 zł.
- w II kwartale 2013r. (tj. w kwietniu 2013r.) – 13.261,88 zł.

W okresie od maja 2012r. do sierpnia 2012r. pozwana wypłacała powodowi wyższe odszkodowanie niż mu przysługiwało, a zatem za ten okres powództwo należało oddalić.

Natomiast różnica pomiędzy odszkodowaniem należnym a wypłaconym przez pozwaną w następnych miesiącach wynosiła:

- we wrześniu 2012r. – 2.252,77 zł.,
- w okresie od października 2012r. do grudnia 2012r. – 7.952,44 zł. miesięcznie,
- w okresie od stycznia 2013r. do kwietnia 2013r. – 2.898,14 zł. miesięcznie.

Mając na uwadze przedstawione wyżej regulacje prawne oraz poczynione rozważania, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda wskazane wyżej kwoty, należne za poszczególne miesiące w okresie od września 2012r. do kwietnia 2013r., tytułem comiesięcznego odszkodowania, przysługującego na podstawie umowy o zakazie konkurencji, z ustawowymi odsetkami od dnia wymagalności poszczególnych rat, przewidzianymi w umowie.

Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie tj. ponad kwoty zasądzone wyrokiem za miesiące od września 2012r. do kwietnia 2013r. oraz w całości za okres od maja 2012r. do sierpnia 2012r., mając na uwadze, że w okresie tym pozwana wypłacała powodowi odszkodowanie wyższe od należnego.

Za miesiące od października (...). do grudnia 2012r., tj. za okres, w którym pozwana potrącała z wypłacanego powodowi odszkodowania, kwoty jej zdaniem nadpłacone w okresie wcześniejszym tj. od maja 2012r. do sierpnia

2012r., Sąd zasądził odszkodowanie również w pełnej wysokości, stanowiącej różnicę pomiędzy odszkodowaniem należnym a faktycznie wypłaconym, bez pomniejszania tej różnicy o kwoty nadpłacone przez pozwaną za wcześniejszy okres od maja 2012r. do sierpnia 2012r.

Zdaniem Sądu kwoty te nie podlegały zróżnicowaniu, albowiem pozwana bezpodstawnie dokonała potrącenia nadpłaconych powodowi kwot, bez jego zgody.

Zgodnie z art. 505 pkt 2 kc, nie mogą być umorzone przez potrącenie wierzytelności o dostarczenie środków utrzymania.

Celem tego wyłączenia jest zapewnienie osobom uprawnionym, efektywnego świadczenia, które ma służyć ich utrzymaniu i zaspokojeniu innych potrzeb bytowych.

W ocenie Sądu przepis ten znajduje zastosowanie także do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji. Podkreślić należy, że umowa o zakazie konkurencji zawarta z pracownikiem po ustaniu stosunku pracy ogranicza jego wolność pracy, należąca do podstawowych zasad prawa pracy, gwarantowaną przez art.10 kp.

Obowiązek powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, znacznie ogranicza możliwości pracownika zwłaszcza w zakresie podjęcia nowej pracy, często wymagającej przekwalifikowania. Na ogół przez cały okres trwania zakazu konkurencji, pracownik pozostaje bez pracy. Zdaniem Sądu odszkodowanie ma na celu nie tylko rekompensatę poniesionych strat ale przede wszystkim ma zapewniać pracownikowi środki utrzymania na czas kiedy musi powstrzymać się od prowadzenia działalności konkurencyjnej. Stanowi zatem źródło utrzymania pracownika i jego rodziny.

Nie ulega zatem wątpliwości, że odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji pełni nie tylko funkcję odszkodowawczą, ale przede wszystkim alimentarną, zastępując utracone przez pracownika źródło utrzymania w postaci wynagrodzenia za pracę, zwłaszcza w sytuacji, gdy wypłata odszkodowania została przewidziana w regularnych comiesięcznych ratach, jak ma to miejsce w przypadku powoda.

Niewątpliwie odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji, zapewnia pracownikowi i jego rodzinie środki na utrzymanie i zaspokajanie innych potrzeb, a zatem stanowi wierzytelność, o której mowa w art. 505 pkt 2 k.c.

Tym samym pozwana dokonała potrącenia nadpłaconych kwot z naruszeniem art. 505 pkt 2 k.c.

Swoje orzeczenie Sąd oparł na podstawie § 1 ust.1 umowy o zakazie konkurencji, w związku z art. 101¹ § 1 kp. oraz w związku z pozostałymi przepisami powołanymi w treści uzasadnienia.

O odsetkach Sąd orzekł na mocy art. 481 kpc, zgodnie z treścią umowy o zakazie konkurencji.

O kosztach Sąd orzekł na mocy art. 100 kpc rozdzielając je stosunkowo.

Powód domagał się zasądzenia kwoty 88.660,11 zł łącznie, natomiast wyrokiem Sąd zasądził na jego rzecz od pozwanej łącznie 37.702,65 zł., a zatem powód wygrał sprawę w 43%, a pozwana w 57%. Powód uiścił opłatę od pozwu w kwocie 4.434 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.906,70 zł. (43% x 4.434 zł) tytułem zwrotu części uiszczonej przez niego opłaty.

Koszty opinii biegłego wynosiły 1814,77 zł łącznie za obie opinie. Pozwana uiściła zaliczkę na opinię biegłego w kwocie 800 zł, która pokryła te koszty w 43%, tj w części w jakiej pozwana proces przegrała, natomiast w pkt. 3 wyroku Sąd odstąpił od obciążenia powoda pozostałą częścią tych kosztów, mając na uwadze, że zgodnie z art. 97 ustawy o kosztach sadowych w sprawach cywilnych z dnia 28.07.2005r. (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90, poz.594 z późn. zm.), obciążenie pracownika wydatkami, może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika. W związku z tym, wobec częściowego tylko uwzględnienia żądań pozwu (w 43%), Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.052 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na mocy art. 100 kpc oraz § 11 ust.1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 i § 3 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. DzU. Z 2013r. poz.490).

SSO Janina Kościelniak