

## UZASADNIENIE

**Zaskarżonym wyrokiem z dnia 27 października 2015 roku Sąd Rejonowy –Sąd Pracy w Pabianicach IV Wydział Pracy uwzględnił powództwo A. P. skierowane przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. i zasądził na rzecz powoda :**

**- wyrównanie wynagrodzenia w kwocie 28,00 zł;**

**-ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w kwocie 3142,48 zł;**

**-odszkodowanie z art. 55 par. 1<sup>1</sup> kp w kwocie 2000,00 zł;**

-odszkodowanie za zakaz konkurencji w kwocie 1250,00 zł;

-premię w kwocie 4000,00 zł –wszystkie kwoty z ustawowymi odsetkami od dnia 30 marca 2015r do dnia zapłaty.

**Jednocześnie obciążono pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotą 521,00 zł tytułem opłaty od pozwu i nadano wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2000,00 zł.**

**Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:**

Powód A. P. został zatrudniony przez pozwaną (...) Sp. z o.o. w K. na podstawie umowy o pracę z dnia 25 marca 2013 roku w charakterze konstruktora, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 6000 złotych brutto. W umowie strony zawarły ustalenie, że pracownik nie może prowadzić konkurencyjnej działalności wobec pracodawcy, zakaz ten miał obowiązywać w czasie trwania stosunku pracy i w ciągu roku po ustaniu stosunku pracy. W związku z zakazem pracodawca zobowiązał się do wypłacania pracownikowi miesięcznie odszkodowania karencyjnego w wysokości 25% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia podstawowego pobieranego w ostatnim roku trwania umowy. Pracodawca zastrzegł, że przysługuje mu prawo do zwolnienia pracownika z zakazu, z tym że oświadczenie powinno być złożone przed ustaniem stosunku pracy, a jeśli po ustaniu stosunku pracy to pracodawca musi złożyć oświadczenie z miesięcznym wyprzedzeniem w stosunku do dnia, który będzie wskazany jako ostatni dzień obowiązywania zakazu.

W dniu 20 października 2014 roku strony podpisały aneks do umowy, w którym ustaliły, że umowa o pracę zostaje zawarta na czas nieokreślony, w wymiarze 1/3 etatu, z wynagrodzeniem 2000 złotych, w zakresie zakazu konkurencji ustalenia nie zostały zmienione.

Umowy nie przewidywały premii regulaminowej, przewidywały premię uznaniową. Podczas rozmów rekrutacyjnych informowano powoda o możliwości uzyskania premii za sukces na poziomie 3000 złotych za projekt.

Powód wykonał projekt kłapy przeciwpożarowej (...), która została wprowadzona do produkcji i jest sprzedawana na rynek francuski.

Kierownik działu badań i rozwoju R. J. (1) wielokrotnie mówił powodowi, że jeśli kłapa będzie wprowadzona do produkcji, powodowi będzie należała się premia w wysokości 4000 złotych.

R. J. po wielu przypomnieniach powoda ustalił termin wypłaty premii w kwocie 4000 złotych na dzień 18 listopada 2014 roku. W dniu 18 listopada 2014 roku powód skierował do R. J. (1) list z zapytaniem o termin wypłaty obiecanej premii.

Ponownie w dniu 11 grudnia 2014 roku powód skierował list do R. J. (1) przypominający o wypłacie premii, która miała nastąpić do dnia 18 listopada 2014 roku.

M. S. otrzymał w 2015 roku premię za projekt kłapy przeciwpożarowej wielopłaszczyznowej.

Powód rozwiązał umowę o pracę z dniem 11 stycznia 2015 roku ( pismo k. 1 c akt osobowych) z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę polegające na nieterminowym wypłacaniu wynagrodzeń. Powód wezwał pozwaną do zapłacenia należności z tytułu wynagrodzenia, premii, ekwiwalentu za urlop.

W dniu 28 stycznia 2015 roku pozwana złożyła powodowi oświadczenie o zwolnieniu z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

W okresie ostatniego roku zatrudnienia powód osiągnął wynagrodzenie łącznie w kwocie 56760,91 złotych.

R. J. (1) jest prezesem zarządu pozwanej i jednocześnie kierownikiem działu badań i rozwoju.

Sąd Rejonowy ustalił wskazany powyżej stan faktyczny w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w tym w aktach osobowych powoda, a także na podstawie zeznań świadka M. S. oraz zeznań powoda, które uznał za wiarygodne, jasne, przekonujące, potwierdzające się wzajemnie, nie kwestionowane przez stronę pozwaną.

Sąd ten oddalił wniosek dowodowy pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka A. S. (1) na okoliczność wezwania powoda do zapłaty kwoty za skradziony mu telefon służbowy. W zakresie w/w dowodu Sąd uznał, że wskazane okoliczności nie są istotne dla wyniku sporu (roszczenie nie jest przedmiotem postępowania). Natomiast okoliczność, że pracodawca zobowiązany jest do odprowadzania składek ZUS nie wymaga dowodzenia.

W oparciu o tak dokonaną ocenę materiału dowodowego Sąd Rejonowy poczynił rozważania zaprezentowane poniżej, tj. zważył, że :

„Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią.

Powód nie otrzymał wynagrodzenia za styczeń 2015 roku. Pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby wynagrodzenie powoda zostało w całości zapłacone. A, zatem sąd zasądził z tego tytułu na rzecz powoda kwotę 28 złotych brutto.

Zgodnie z art. 152. § 1 k.p. pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego, zwanego dalej "urlopem", na podstawie art. 154 § 1 k.p. wymiar urlopu wynosi:

- 1) 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat,
- 2) 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat.

Na podstawie art. 171 § 1 k.p. w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Na pozwanym jako pracodawcy ciąży obowiązek prowadzenia dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy( art. 94 pkt 9 a k.p).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 10 kwietnia 2003 r. III APa 40/02( OSA 2003/12/43, OSAB 2003/3/45, Lex 79914) brak dokumentacji płacowej wynikający z zaniedbania jej prowadzenia przez pracodawcę powoduje zmianę wynikającego z art. 6 k.c. rozkładu ciężaru dowodów, przerzucając go na osobę zaprzeczającą faktom, z których strona powodowa wywodzi skutki pozwu. Pozwany nie wykazał w żaden sposób, że wypłacił powodowi ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, nie wykazał również, aby powód wykorzystał w okresie zatrudnienia przysługujący mu urlop wypoczynkowy. Pozwany nie przedstawił potwierdzenia wypłaty ani list płac, ani wniosków urlopowych czy rozliczenia urlopu, tym samym pozwany w żaden sposób nie wykazał wypłaty należności i powództwo zostało uwzględnione do wysokości żądanej 3142, 48 złotych tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Rozważania na temat ciężaru dowodu w tym zakresie zachowują swoją aktualność i zdaniem sądu to

pozwany powinien wykazać, że powód wykorzystał urlop wypoczynkowy, w jakim zakresie, jednakże tego skutecznie nie uczynił.

Zgodnie z art. 55 § 1 k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe, art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. stanowi: pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Na podstawie art. 36. § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Powód rozwiązał z pozwanym umowę w trybie art. 55 par 1 ( 1) k.p.

Powód był zatrudniony u pozwanego od 25 marca 2013 roku a zatem przysługiwał mu jednomiesięczny okres wypowiedzenia, tym samym sąd uznał, że powodowi w oparciu o art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. należy się odszkodowanie za okres wypowiedzenia w kwocie żądanej tj. 2000 złote brutto.

Zgodnie z umową między stronami powodowi po ustaniu stosunku pracy należało się odszkodowanie za objęcie go zakazem działań konkurencyjnych. Pozwana zwolniła powoda skutecznie z tego zakazu, jednakże dopiero z dniem 28 stycznia 2015 roku oświadczenie pozwanej dotarło do powoda, a zatem zgodnie z ustaleniami umowy o pracę zakaz przestał obowiązywać od 28 lutego 2015 roku (oświadczenie musi być złożone z miesięcznym wyprzedzeniem w stosunku do dnia, który będzie wskazany jako ostatni dzień obowiązywania zakazu pkt 5.7 umowy o pracę).

Pozwana nie wskazała terminu, od którego zwalnia powoda z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a zatem pierwszą datą, od której zwolnienie może być skuteczne jest 28 lutego 2015 roku.

Tym samym roszczenie powoda o wypłatę jednomiesięcznego odszkodowania z tytułu obowiązującego zakazu konkurencji jest zasadne i zostało uwzględnione w całości tj. w kwocie 1250 złotych, równej 25% przeciętnego wynagrodzenia powoda w roku poprzedzającym rozwiązanie umowy.

Kierownik działu badań i rozwoju, będący jednocześnie prezesem zarządu pozwanej, R. J. (1) przyznał powodowi premię w wysokości 4000 złotych za projekt klapy przeciwpożarowej (...). R. J. obiecał wypłatę premii i ustalił termin wypłaty premii na dzień 18 listopada 2014 roku. W ocenie sądu, powód skutecznie dowiódł, że premia uznaniowa w wysokości 4000 złotych została mu przyznana, tym samym powstało roszczenie o jej wypłatę.

Wobec powyższego, sąd powództwo o wypłatę premii uwzględnił w całości.

Sąd uwzględnił powództwo w zakresie odsetek w oparciu o art. 359 kc w zw. z art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jako datę początkową biegu odsetek przyjmując doręczenie odpisu pozwu pozwanej( k. 33).

O rygorze natychmiastowej wykonalności sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc.

O nie uiszczonych kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy z dn. 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, póź. 1398 ze zm.) i nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Pabianicach kwotę 521 złotych tytułem nie uiszczonej opłaty stosunkowej od pozwu. Bezspornym jest, iż postępowanie z zakresu prawa pracy w sprawach o roszczenia pracowników jest wolne od opłat. Oznacza to, iż pracownik wnoszący powództwo korzysta ze zwolnienia podmiotowego od ponoszenia kosztów sądowych. Nie oznacza to jednak, iż pracodawca w razie przegrania procesu nie jest zobowiązany do ponoszenia np. nie uiszczonej opłaty stosunkowej w całości lub części, albowiem nie jest on zwolniony od jej ponoszenia z mocy ustawy. Oznacza to, iż w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie sąd może nakazać ściąganie również tych kosztów od pracodawcy. Pogląd sądu jest zgodny w tym zakresie z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 05.03.2007r M. P. Pr. Nr 7 z 2007 póź. 368”.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana Spółka z o.o. (...) w K., w części dotyczącej rozstrzygnięcia z pkt.1 litera „d” i „e” oraz pkt. 3 wyroku, tj. w zakresie odszkodowania z zakazu konkurencji oraz w zakresie premii, a także w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Zaskarżonej części wyroku Sądu Rejonowego pozwana zarzuciła:

1) naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia:

- naruszenie przepisu art.233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia i oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych-uznania, że powód miał roszczenie o wypłatę premii;

- naruszenie art.299 kpc poprzez oparcie rozstrzygnięcia na faktach wyprowadzonych wyłącznie z dowodu z przesłuchania strony powodowej, mimo możliwości ustalenia faktów na podstawie innych środków dowodowych;

2) błąd w ustaleniach faktycznych przyjęty za podstawę wyroku spowodowany nie zastosowaniem art. 65 par. 1 i 2 kc, poprzez uznanie, że skutek zwolnienia powoda z zakazu konkurencji nastąpił z dniem 28 lutego 2015r, a nie z chwilą doręczenia powodowi oświadczenia woli pozwanej.

Wskazując na powyższe zarzuty, skarżąca wniosła o:

1/ o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w zaskarżonym zakresie;

2/ zmianę orzeczenia o kosztach postępowania I instancji poprzez zasądzenie ich od powoda, w tym o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji pozwana podnosiła, że ustalenia Sądu pozostają w sprzeczności z treścią odpowiedzi na pozew, w tym z faktem, że „premia za sukces” miała wynosić 3000 zł, a nie 4000 zł, czego nie wyjaśniono. Poza tym, w ocenie pozwanej, wadliwa jest nazwa składnika wynagrodzenia, bowiem skoro jest to premia uznaniowa, to winna być nazywana „nagrodą”, której nie przyznawano. Jednocześnie, pozwana zaprzeczyła, aby projekt klapy przeciwpożarowej (...) został wykonany przez powoda, choć wprowadzono go do produkcji i sprzedaży na rynek francuski. Pozwana podkreślała brak dowodów na przyznanie premii powodowi, odmawiając takiego waloru, zeznaniom powoda i pismom jakie w tym zakresie kierował do pozwanej, a także zeznaniom świadka M. S..

W zakresie zarzucanego błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku „spowodowanego niezastosowaniem art. 65 par. 1 i 2 kpc, poprzez uznanie, że skutek zwolnienia powoda z zakazu konkurencji nastąpił z dniem 28 lutego 2015r, a nie z chwilą doręczenia powodowi oświadczenia woli pozwanej”, skarżąca podnosiła, że nikt nie jest zobowiązany do rzeczy niemożliwych. Tymczasem pozwana do 11 stycznia 2015r nie miała wiedzy, że powód rozwiąże stosunek pracy, nie mogła więc przewidywać w połowie grudnia 2014r, że będzie miała podstawę do zwolnienia powoda z zakazu konkurencji.

W dalszej części uzasadnienia apelacji pozwana rozwijała argumentację wywodząc, że postanowienia zakazu konkurencji mają chronić interes pracodawcy przed konkurencyjnymi działaniami pracowników. Sąd błędnie więc

ocenił zgodny zamiar stron umowy, skupiając się na jej dosłownym brzmieniu, a winien dojść do wniosku, że umowa wyłączała sytuacje, w których to pracownik rozwiązuje umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Pracownik winien więc wezwać pozwaną do określenia się, czy zamierza korzystać z zakazu konkurencji i w jakim terminie. Sąd winien więc w okolicznościach sprawy przyjąć, że zakaz konkurencji ustał w dniu otrzymania przez powoda oświadczenia woli pracodawcy.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i w obowiązujących przepisach prawa.

Zarzuty pozwanego dotyczące naruszenia przepisów postępowania oraz prawa materialnego były niezasadne.

Nieuzasadniony, nieoparty żadnymi dowodami, okazał się zarzut strony pozwanej w zakresie naruszenia przepisów postępowania, tj. art.233 § 1 kpc poprzez brak wszechstronnego rozważenia i oceny materiału dowodowego, co w ocenie pozwanej, doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych (uznania, że powód miał roszczenie o wypłatę premii) oraz rt.299 kpc poprzez oparcie rozstrzygnięcia na faktach wyprowadzonych wyłącznie z dowodu z przesłuchania strony powodowej, mimo „możliwości ustalenia faktów na podstawie innych środków dowodowych”.

Sąd I instancji wbrew wskazanym zarzutom prawidłowo i wszechstronnie rozważył oraz ocenił materiał dowodowy, dokonując na jego podstawie prawidłowych ustaleń faktycznych (także w zakresie roszczeniowego charakteru „premi” (nagrody) dochodzonej przez powoda za projekt klapy przeciwpożarowej).

Ustalenia faktyczne Sądu I instancji przyjęto więc w pełnym zakresie, dzielając także poczynione na ich podstawie rozważania prawne. Rozstrzygnięcie oparto nie tylko na wiarygodnych i nie podważonych przez pozwaną, zeznaniach powoda, ale także na dowodzie z zeznań świadka M. S., a także na dowodzie z szeregu dokumentów ( w tym wydruków z poczty e-mail powoda kierowanej do przełożonego i od niego otrzymywanej), których wiarygodności oraz zawartych w nich treści, pozwana skutecznie nie podważyła. Skarżąca wniosowała wprawdzie przed Sądem I instancji o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania stron, ale pozwana spółka (wezwana na termin rozprawy, celem przesłuchania) nie stawiała się i nie wnosiła o dalsze prowadzenie postępowania dowodowego, choć była reprezentowana przez fachowego pełnomocnika. Skarżąca nie podnosiła w apelacji, aby wpływ na treść negatywnego dla niej rozstrzygnięcia miało pominięcie dowodu z zeznań świadka A. S. (zgłoszonego na okoliczności nie mającego znaczenia dla wyniku sporu), ani nie składała wniosków dowodowych. W sporze strona pozwana w ogóle nie przedstawiła z własnej inicjatywy materiału dowodowego, a dowody zebrane w sprawie zainicjował powód. Dowody te zostały przeprowadzone, wszechstronnie rozważone, poddane ocenie, a na ich podstawie Sąd I instancji wyprowadził poprawne wnioski, nie naruszając reguł logiki i zasad doświadczenia życiowego.

Zeznania świadka M. S. prawidłowo stały się podstawą ustaleń także w zakresie faktu przyznania powodowi spornej „premi” (nazewnictwo tego składnika uposażenia pozostawało bez znaczenia dla wyniku sporu, bowiem w pozwanej powszechnie przyjęto nazwę „premi” dla świadczeń za spełnienie zadań w postaci opracowania projektu np. klapy przeciwpożarowej). Świadek wprost i jasno zeznawał (pozwana nie podważyła jego twierdzeń w żadnym zakresie), że za każdy projekt w dziale przewidziana jest premia, a projekt uznawany jest za zrealizowany już w momencie przekazania go do działu produkcji celem realizacji. Świadek nie tylko zeznawał o przyznaniu na jego rzecz premii w marcu 2015r za taki projekt, ale także wskazał, że przełożony powoda obiecał powodowi taką premię w kwocie 4000 zł za wprowadzenie projektu do produkcji. Nie tylko, więc korespondencja e-mail przełożonego do powoda o możliwości uzyskania potencjalnej „premi za sukces” stała się podstawą ustaleń faktycznych w zakresie powstania po stronie powoda roszczenia o wypłatę „premi”, ale także osobowe źródła dowodowe: powód i potwierdzający jego zeznania świadek (nadal pracujący w pozwanej spółce). Zeznania powoda nie były więc jedyną podstawą ustaleń faktycznych

w sprawie. Pozwana miała natomiast nieograniczoną możliwość przedstawienia własnej wersji zdarzeń i poparcia jej konkretnymi dowodami, czego nie uczyniła.

W toku sporu pozwana w ogóle nie kwestionowała, aby powód przygotował projekt klapy przeciwpożarowej wprowadzony do produkcji, poprzestając na lakonicznym twierdzeniu w odpowiedzi na pozew, że powodowi premii nie przyznawano. Wówczas nie kwestionowała także, aby dochodzona kwota 4000 zł stanowiła nagrodę, a nie premię. Dopiero w apelacji pozwana zarzuciła, że powód projektu nie wykonał, więc nie otrzymał spornej „nagrody”. Twierdzenia te pozostają w sprzeczności z zeznaniami powoda oraz świadka M. S.. Pozwana nie podała także żadnych przyczyn, dla których zarzut ten sformułowała dopiero na etapie apelacji, ani też, dlaczego twierdzi tak jak w apelacji (brak jakichkolwiek dowodów w tym zakresie).

Przedstawione okoliczności przesądzały o niezasadności zarzutów skarżącej w zakresie naruszenia art.233 § 1 kpc oraz art.299 kpc, które przybrały postać gołosłownej polemiki z ustaleniami poczynionymi w uzasadnieniu wyroku.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyr. SN z 27.9.2002 r., II CKN 817/00, Legalis; wyr. SN z 16.12.2005 r., III CK 314/05, OwSG 2006, Nr 10, poz. 110). Sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji bez konieczności przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia (wyr. SN z 4.10.2007 r., V CSK 221/07, Legalis). Uprawnienie to w przypadku dowodów z zeznań świadków czy też z przesłuchania stron jest uzasadnione w szczególności wówczas, gdy dowody te mają jednoznaczną wymowę, a ocena sądu I instancji jest oczywiście błędna. Same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd I instancji, nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd II instancji odmiennego stanowiska, o ile tylko ocena ta nie wykroczyła poza granice określone w przepisie art. 233 kpc (wyr. SN z 21.10.2005 r., III CK 73/05, Legalis).

W ocenie Sądu, twierdzenia apelacji strony pozwanej zarzucające w istocie sprzeczność istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, nie zasługiwały na uwzględnienie z przyczyn omówionych powyżej. W tym zakresie Sąd Rejonowy poczynił poprawne i logiczne ustalenia oraz wyprowadził trafne wnioski.

Z kolei przepis art. 299 kpc stanowi, że jeżeli po wyczerpaniu środków dowodowych lub w ich braku pozostały niewyjaśnione fakty istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, sąd dla wyjaśnienia tych faktów może dopuścić dowód z przesłuchania stron.

Sąd I instancji nie naruszył reguł wskazanej regulacji. Zresztą strona pozwana nie podała, na czym owo naruszenie miałoby polegać. Podany zarzut oparcia rozstrzygnięcia na faktach wyprowadzonych wyłącznie z dowodu z przesłuchania strony powodowej, mimo „możliwości ustalenia faktów na podstawie innych środków dowodowych” pomijał okoliczność, że w sprawie ustaleń dokonano nie tylko na podstawie zeznań powoda, o czym szerzej wywiedziono na wstępie uzasadnienia. Przeprowadzenie wszystkich zgłoszonych dowodów nie oznacza, że Sąd nie może przesłuchać strony, gdy pozostają w sprawie nie wyjaśnione do końca fakty. Tak też stało się w niniejszym postępowaniu. Z tym, że zeznania powoda nie były gołosłowne, znajdowały oparcie w dowodach z dokumentów oraz w zeznaniach świadka, nie naruszały reguł logiki i zasad doświadczenia życiowego.

Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych uznając, że powód miał roszczenie o wypłatę premii.

Premia jest szczególnym składnikiem wynagrodzenia. Pracownik może dochodzić premii, będącej częścią wynagrodzenia za pracę, jeżeli określone w regulaminie premiowania lub innym akcie regulującym tę sprawę obiektywne i sprawdzalne warunki jej uzyskania zostały spełnione. W odniesieniu do spełnienia tych warunków należy - z aprobatą - powołać wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 691/00, OSNP 2003, nr 21, poz. 513, stwierdzający, że wykonanie zadania premiowego po wyznaczonym terminie lub w niepełnym wymiarze uzasadnia obniżenie pracownikowi premii, a nie jej pozbawienie, jeżeli zachowuje ono dla pracodawcy tę samą lub proporcjonalnie zmniejszoną wartość.

Przepisy płacowe określają przesłanki pozytywne uzyskania premii (np. terminowe wykonanie określonego zadania) oraz mogą określać przesłanki negatywne (np. przekroczenie norm zużycia materiałów). Kodeks po nowelizacji z dnia 26 lipca 2002 r., skreślającej art. 113<sup>1</sup>, nie zakazuje łącznego stosowania - za to samo naruszenie obowiązków pracowniczych - kary porządkowej i obniżenia lub utraty premii. W praktyce często występują trudności w odróżnieniu premii od nagrody z uwagi na mało precyzyjne sformułowania przepisów płacowych. Dotyczy to sytuacji, gdy w odniesieniu do jednego świadczenia przewidziano zarówno przesłanki zobiektywizowane, jak i ocenne, przyznając pracodawcy uprawnienia do oceny, czy przyznać to świadczenie. O tym, czy jest to premia, czy nagroda, decyduje liczba i znaczenie poszczególnych przesłanek. Jak trafnie stwierdził SN, jeżeli regulamin premii zespołowej nie określa ściśle wysokości świadczenia dla poszczególnych pracowników tworzących zespół, przy podziale funduszu premiowego należy, uwzględniając zasadę godziwego wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.), stosować kryteria rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonej pracy - art. 78 § 1 k.p. (wyrok z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNAPiUS 2001, nr 10, poz. 345).

Ustalenie i zmiana regulaminu premiowania wymaga uzgodnienia z zakładową organizacją związkową (art. 27 ust. 3 u.z.z.).

Jak przyjęto w wyroku SN z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05, OSNP 2006, nr 21-22, poz. 316, stwierdzenie w regulaminie premiowania, iż "pracodawca może tworzyć fundusz na wypłatę premii", należy interpretować w ten sposób, że jeżeli partnerzy społeczni zawrą porozumienie stwierdzające brak możliwości utworzenia tego funduszu, to sąd w zasadzie nie może kwestionować tej oceny. W razie braku tego porozumienia możliwość utworzenia funduszu ocenia sąd.

W myśl art. 77<sup>2</sup> kp pracodawca zatrudniający, co najmniej 20 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania (§ 2). W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

W przypadku powoda skarżąca przewidziała w umowie o pracę, a nie w regulaminie wynagradzania, że może przyznać „inne dodatkowe świadczenia, nie mające charakteru wynagrodzenia zasadniczego w zależności od zaangażowania i wyników pracy”, ich przyznanie ma charakter uznaniowy i zależy od oceny dokonanej przez pracodawcę, który zastrzega sobie prawo ustalania określonych świadczeń dodatkowych indywidualnie w stosunku do każdego pracownika. Świadczenie przyznawane powodowi, a nazwane premią miało charakter uznaniowy, a

powód wykazał, że pozwana przyznała mu prawo do wypłaty tego świadczenia dodatkowego, uznaniowego, a nadto że doszło do spełnienia warunku jego przyznania, tj. wprowadzenia do produkcji i sprzedaży kłapy przeciwpożarowej, zaprojektowanej przez powoda.

Uwzględniając wolę stron wyrażoną w zawartej umowie o pracę, cel i charakter premii przyznanej powodowi należy stwierdzić, iż premia ta była świadczeniem periodycznym, należnym za spełnienie określonego zadania. Periodyczność wypłat nie musi być utożsamiana z ich regularnością, czy też z zasadą tożsamości okresów, za które się one należą, polega bowiem ona na tym, iż wypłaty dokonywane są co pewien czas za wykonywanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą one mieć charakteru regularnego, a okresy (ich długość), za które się je wypłaca, mogą być zróżnicowane.

Należy zgodzić się, że premia uznaniowa, zasadniczo nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNP 2002/3/77, M.Prawn. 2002/6/271), chyba że pracodawca przyzna ją, a jakichś powodów nie wypłaci.

Premia powoda miała jednak charakter roszczeniowy, bowiem były pracodawca przyznał ją, a jedynie z uwagi na trudności finansowe (o których zeznawał świadek oraz powód, i które widoczne były po analizie materiału sprawy- powód rozwiązał przecież umowę, czego skarżąca nie kwestionowała- z uwagi na nieterminowane, spowodowane kondycją finansową pracodawcy, opóźnienia w wypłatach wynagrodzenia za pracę) nie wypłacił.

Przyznana premia uznaniowa może już być podstawą roszczenia, dochodzonego przed Sądem.

Premia regulaminowa zawsze rodzi po stronie pracownika indywidualne roszczenie o jej wypłatę. Aby, premię uznać za regulaminową muszą jednak istnieć jednoznaczne, sprawdzalne i mierzalne reduktory, od których uzależniona jest wypłata premii. Z regulaminu musi również wynikać kwota minimalna i maksymalna premii. Jeśli brak powyższych ustaleń w regulaminie premiowania premia ma charakter uznaniowy. Wówczas zarówno jej przyznanie, jak i wysokość zależy od uznania pracodawcy, nie rodzi roszczenia o jej wypłatę po stronie pracownika. Za wyjątkiem, gdy premia uznaniowa /mająca charakter nagrody uznaniowej/ została pracownikowi przyznana, ale z różnych względów jej nie wypłacono. Nawet premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest jednak od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową (nagrodą) /por. wyrok SN z 2000.06.06; I PKN 705/99; OSNP 2001/24/713/.

Sąd Najwyższy już w wyroku z 1977.06.08/I PR 175/76; LEX nr 14388/ uznał, że uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania pracodawcy. Pogląd ten zachował aktualność i podziela go sąd orzekający.

Dla oceny charakteru premii nie ma znaczenia nazwa świadczenia, czy jest to premia czy nagroda. Jeżeli zostały określone konkretne przesłanki do jego nabycia, to mamy do czynienia z premią, a nie nagrodą uznaniową. Potwierdzeniem jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2001 r. (sygn. akt II PK 13/2006): "Pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą." Decydujące jest jednak to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy.

Nagroda w odróżnieniu od premii jest pieniężnym lub rzeczowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę według swego uznania. Nagrodę należy więc traktować jako szczególne uprawnienie pracodawcy wyróżnienia niektórych spośród pracowników, poza uzgodnionym w umowie o pracę i roszczeniowym wynagrodzeniem za pracę. Nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania zakładu pracy, przy czym przed przyznaniem przez zakład pracy nagrody po stronie pracownika nie powstaje prawo podmiotowe do jej żądania. Sąd Najwyższy wskazał, iż wykładnia systemowa nie



pozwała na stosowanie do nagrody przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę, gdyż nagroda pieniężna nie została ujęta w dziale trzecim Kodeksu pracy zatytułowanym „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”, lecz w dziale czwartym „Obowiązki pracodawcy i pracownika” (wyrok Sądu Najwyższego z dn. 23.05.2014 r., sygn. akt: II PK 273/13).

Pracodawca może swobodnie określać zasady przyznawania i wypłaty nagrody (premia uznaniowa). Jednakże czyniąc to, nie może dopuścić się naruszenia lub obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

Uznaniowy charakter premii wyraża się tym, że pracodawca ma całkowitą swobodę w jej przyznaniu lub odmowie przyznania pracownikowi. Jeżeli zatem pracodawca nie przyzna pracownikowi premii, to nie nabędzie on do niej prawa. **W takim przypadku** premia ta ma w istocie charakter nagrody i pracownik, któremu pracodawca nie przyznał premii, nie ma możliwości skutecznego dochodzenia jej zapłaty przed sądem pracy. Tak też wypowiedział się SN w wyroku z 20.7.2000 r., stwierdzając, że tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego. Zbliżone stanowisko zajął również SN w wyroku z 6.6.2000 r., podnosząc, że premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową (nagrodą). Decyzja pracodawcy o przyznaniu premii uznaniowej – w istocie nagrody jest oświadczeniem konstytutywnym, niepodlegającym kontroli sądu pracy. Przyznanie premii uznaniowej, której jednak nie wypłacono stwarza po stronie pracownika roszczenie o jej wypłatę. Z taką też sytuacją mamy do czynienia w sprawie. Powód wykazał, że pozwana przyznała mu premię uznaniową w kwocie 4000 zł, jednak zaniechała jej wypłaty. Początkowo, z uwagi na sytuację finansową, a następnie zapewne z uwagi na rezygnację przez powoda z zatrudnienia w spółce.

Skarżąca zarzuciła także błąd w ustaleniach faktycznych przyjęty za podstawę wyroku „spowodowany nie zastosowaniem art. 65 par. 1 i 2 kc, poprzez uznanie, że skutek zwolnienia powoda z zakazu konkurencji nastąpił z dniem 28 lutego 2015r, a nie z chwilą doręczenia powodowi oświadczenia woli pozwanej”.

W istocie, skarżąca nie prezentowała więc zasadnej argumentacji co do braku podstaw do przyznania powodowi odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, uznając że obowiązek ten odpadnie automatycznie w chwili ustania zakazu konkurencji wobec powoda.

Cytowany powyżej zarzut także był bezzasadny i jako taki nie mógł prowadzić do zmiany skarżonego wyroku zgodnie z żądaniem. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych uznając, że zwolnienie powoda z zakazu konkurencji nastąpiło z dniem 28 lutego 2015r. Ustalenia te nie stanowiły jednak jedynej podstawy uznania zasadności żądania powoda w zakresie w/w odszkodowania.

Zgodnie z umową pozwana zwolniła powoda skutecznie z tego zakazu, ale dopiero z dniem 28 stycznia 2015 roku oświadczenie pozwanej w tym przedmiocie dotarło do powoda, a zatem zgodnie z ustaleniami umowy o pracę zakaz konkurencji przestał obowiązywać powoda od 28 lutego 2015 roku (oświadczenie musi być złożone z miesięcznym wyprzedzeniem w stosunku do dnia, który będzie wskazany jako ostatni dzień obowiązywania zakazu -pkt. 5.7 umowy o pracę).

Pozwana nie wskazała terminu, od którego zwalnia powoda z zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, a zatem pierwszą datą, od której zwolnienie mogło być skuteczne był 28 lutego 2015 roku.

Tym samym roszczenie powoda o wypłatę jednomiesięcznego odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji obowiązującego jeszcze do 28 lutego 2015r było zasadne i zostało uwzględnione w całości tj. w kwocie 1250 złotych (nie kwestionowanej przez skarżącą), równej 25% przeciętnego wynagrodzenia powoda w roku poprzedzającym rozwiązanie umowy.

Zgodnie z art. 65 kc oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współzycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu.

We współczesnej nauce polskiej oraz najnowszym orzecznictwie (zob. zwłaszcza uchw. SN(7) z 29.6.1995 r., III CZP 66/95, OSN 1995, Nr 12, poz. 168; wyr. SN z 29.1.2002 r., V CKN 679/00, Legalis) art. 65 KC rozumie się zgodnie z założeniami tzw. kombinowanej metody wykładni oświadczeń woli, zmierzającej do uwzględnienia w odpowiednim zakresie zarówno rzeczywistej woli podmiotu składającego oświadczenie woli, jak i wzbudzonego przez to oświadczenie zaufania innych osób.

Konflikt wykładni oświadczenia woli nie zachodzi wówczas, gdy odbiorca oświadczenia wie, jakie znaczenie nadawała mu osoba składająca oświadczenie. Wówczas wykładnia oświadczenia woli polega na nadaniu mu takiego sensu, jaki nadał mu składający oświadczenie, a trafnie rozpoznał jego adresat. Tę dyrektywę wyraża art. 65 § 2 KC (nakaz badania "zgodnego zamiaru stron"), który w doktrynie i orzecznictwie jest interpretowany rozszerzająco i odnoszony do wszelkich oświadczeń woli składanych innej osobie (nie tylko stanowiących składniki umów). W tym sensie można mówić, że organ stosujący prawo jest związany zgodną wykładnią oświadczeń woli dokonaną przez strony (zob. wyr. SN z 18.9.2013 r., V CSK 436/12, Legalis; w wyr. SN z 22.2.2002 r., V CKN 931/00, Legalis, stwierdzono jednak, że wykładnia uwzględniająca zgodny zamiar stron i cel umowy nie może prowadzić do wniosków nonsensownych). Nie ma przy tym zastosowania zasada *clara non sunt interpretanda* rozumiana w ten sposób, że nie dokonuje się wykładni oświadczeń woli (zwykle wyrażonych w postaci językowej), jeżeli ich sens ustalony według powszechnie przyjętych reguł interpretacyjnych jest jasny.

W wyroku SN z 22.3.2006 r. (III CSK 30/06, Legalis), stwierdzono, że: "Tekst umowy interpretowany według reguł językowych stanowi podstawę do przypisania mu takiego sensu jaki ma na gruncie danego języka. Strona umowy powinna go rozumieć zgodnie z zasadami składniowymi i znaczeniowymi języka, w którym ten dokument został sporządzony". Jest to tylko jednak domniemanie, którego skarżąca w procesie nie obaliła. Zapisy pkt. 5.6 i 5.7 umowy o pracę wiążącej strony są jasne, zrozumiałe i zostały wprowadzone przez skarżącą, która z własnej woli obwarowała się zapisem dotyczącym zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, w zamian za który zobowiązała się wypłacać powodowi odszkodowanie.

Interpretując umowę na podstawie reguł językowych należy brać pod uwagę nie tylko kontrowersyjny fragment tekstu, ale jednocześnie uwzględnić inne związane z nim postanowienia umowy, czyli tzw. kontekst językowy". (por. wyr. SN z 27.6.2007 r., II CSK 129/07, Legalis). Skarżąca nie przejawiała w tym zakresie dostatecznej inicjatywy przed Sądem I instancji, bowiem poza lakonicznym zarzutem z odpowiedzi na pozew, że pozwana nie miała możliwości przewidzenia takiego obrotu spraw, tj. rozwiązania umowy przez powoda bez okresu wypowiedzenia (bez rozwinięcia logicznej argumentacji, dlaczego możliwości nie miała) skarżąca nie przedstawiła reguł wykładni, które winny znaleźć zastosowanie. Nie wykazała, aby przy zawieraniu umowy z powołaną klauzulą konkurencyjną po ustaniu stosunku pracy, rozumiała treść pkt. 5.6 i 5.7 umowy inaczej, niż wynika to z literalnego jej brzmienia. Nic nie stało na przeszkodzie, aby w chwili zawierania umowy znalazły się w jej rozbudowanej i stosunkowo precyzyjnej treści, postanowienia adekwatne wg. pozwanej w sytuacji, gdy to pracownik rozwiązuje umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

To osoba składająca oświadczenie woli powinna zadbać o poprawność jego sformułowania i odpowiada (w znaczeniu ponoszenia prawnych konsekwencji) za niestaranne, a w konsekwencji nieprecyzyjne jego ukształtowanie.

Sposób sporządzania wypowiedzi w formie pisemnej powoduje, że formułująca ją strona ma możliwość głębszego (w porównaniu z wypowiedzią ustną) namysłu nad jej treścią i precyzyjniejszego jej sformułowania. Uzasadnia to postawienie większych wymagań autorowi takiej wypowiedzi. Na tej podstawie opiera się dyrektywa interpretacji rygorystycznej wobec osoby redagującej (in dubio contra proferentem) – niejasne (po zastosowaniu ogólnych dyrektyw wykładni) pisemne oświadczenie woli powinno być interpretowane na niekorzyść osoby, która je zredagowała (lub dla której zredagowała je inna osoba), jeżeli kontrahent nie miał możliwości wpływania na treść

oświadczenia (zob. np. wyr. SN z 5.7.2013 r., IV CSK 1/13, Legalis, i z 18.3.2003 r., IV CKN 1858/00, Legalis, w którym dyrektywę tę wywodzi się z zasad współzycia społecznego).

Za miarodajny dla prawa sens zachowania należy przyjąć sens, na który powołał się jego odbiorca, jeżeli pokrywa się on z sensem ustalonym przy użyciu powszechnie obowiązujących reguł znaczeniowych, co znaczy, że każdy uczestnik obrotu znajdujący się tych okolicznościach zewnętrznych i dysponujący tą wiedzą o elementach procesu komunikacji (oświadczeniu i jego kontekście) przyjąłby taki sam sens tego oświadczenia (zob. wyr. SN z 19.9.2007 r., II CSK 189/07, Legalis). Do oceny prawidłowości interpretacji dokonanej przez odbiorcę oświadczenia należy stosować w drodze analogii art. 355 KC i ustaloną w nim miarę należytej staranności (zob. wyr. SN z 20.2.2003 r., I CKN 7/01, Legalis). Wyrażona w/w przepisie konieczność uwzględniania przy tłumaczeniu oświadczeń woli zasad współzycia społecznego stanowi natomiast nakaz preferowania takich możliwych wyników wykładni, które wykazują największy stopień zgodności z obowiązującymi w społeczeństwie normami moralnymi (zob. wyr. SN z 4.6.2003 r., I CKN 473/01, Legalis).

Jeżeli niemożliwe jest ustalenie, jak strony rozumiały złożone oświadczenie (brak reprezentanta strony pozwanej i dowodów wspierających prezentowaną przez niego wykładnię oświadczenia woli) i czy było to rozumienie zgodne (jest to więc raczej ustalanie faktów niż działalność interpretacyjna, nazywa się ją przeważnie wykładnią subiektywną), konieczne jest przyjęcie obiektywnego znaczenia danego oświadczenia (interpretacja w ściślejszym znaczeniu, tzw. wykładnia obiektywna).

Nie ma żadnych ograniczeń dowodowych dla ustalania sposobu rozumienia umowy przez strony w chwili jej zawarcia, któremu realizacja umowy miała służyć. Mogą zatem być stosowane wszelkie środki dowodowe dopuszczalne według reguł procedury, w której rozstrzygany jest spór. Ponieważ ustalany jest fakt ze sfery psychiki, można oprzeć się wyłącznie na dowodach pośrednich. W przypadku umów pisemnych niewątpliwie konieczna jest analiza językowa dokumentu umowy. Skoro bowiem w tym dokumencie strony wyraziły swoją wolę wywołania skutków prawnych i określiły te skutki, jest on ważnym źródłem informacji o tej woli (zob. np. wyr. SN: z 19.7.2000 r., II CKN 313/00, niepubl.; z 12.4.2013 r., IV CSK 569/12, Legalis; z 20.9.2007 r., II CSK 244/07, Legalis).

Co istotne, znaczenie nadawane oświadczeniu przez strony należy ustalać, biorąc pod uwagę **stan z chwili złożenia oświadczenia**. Późniejsza zmiana sposobu rozumienia oświadczenia przez stronę nie ma znaczenia. Tymczasem analiza okoliczności sprawy wskazuje, że pozwana do chwili złożenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy w trybie natychmiastowym w ogóle nie brała pod uwagę, że może dojść do sytuacji, gdy umowa ustanie z inicjatywy pracownika a pozwana nie będzie już zainteresowana utrzymaniem zakazu konkurencji. Istotą problemu nie była więc wykładnia oświadczenia woli zawartego w punktach 5.6 i 5.7 umowy o pracę, ale brak staranności pozwanej przy sporządzaniu umowy i spisywaniu jej treści. Zarzut braku wykładni art. 65 kc zgodnie z wolą pozwanej nie był więc trafny.

Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że powodowi służyło roszczenie o odszkodowanie co najmniej w kwocie 1250 zł za powstrzymanie się od zakazu konkurencji po ustaniu stosunku do pracy. Skarżąca nie podnosiła i nie dowodziła na żadnym etapie postępowania, aby powód naruszył zakaz konkurencji.

Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> kp przepis art. 101<sup>1</sup> § 1 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. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3.

Zakaz konkurencji, o którym mowa w § 1, przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa przewidziana w tym przepisie, w razie ustania przyczyn uzasadniających taki zakaz lub niewywiązywania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania. Odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi

obowiązki zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Możliwość wcześniejszego, niż pierwotnie określona data końcowa, rozwiązania umowy o zakazie konkurencji potwierdził także Sąd Najwyższy np. w wyroku z dnia 15 marca 2006 r. (II PK 166/05, *legalis*) zawarł pogląd, że „o ile strony umowy o zakazie konkurencji dopuszczają możliwość jej wcześniejszego rozwiązania, powinny wyraźnie wskazać w umowie sposób dokonania tej czynności”.

Dążąc do zawarcia umowy o zakazie konkurencji pracodawca chroni swoje interesy oparte na przekonaniu, że pracownik ma dostęp do informacji, które pracodawca uważa za szczególnie ważne, ponieważ ich ujawnienie mogłoby narazić go na szkodę. Pracodawca też ponosi ryzyko uzgodnienia takiej klauzuli, wynikające z jego przekonania, że istnieją okoliczności uzasadniające zawarcie takiej umowy.

Nie jest trafne stanowisko skarżącego, że jeśli w jego ocenie ustały przyczyny, dla których została zawarta umowa o zakazie konkurencji (bo chyba z takich powodów decyduje się na rozwiązanie umowy z powodem), w szczególności jeśli pracodawca zwolnił pracownika z obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej - umowa automatycznie ulega rozwiązaniu i na pracodawcy nie ciąży obowiązek wypłaty odszkodowania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest utrwalony pogląd, że nieistnienie lub ustanie przyczyn uzasadniających zawarcie klauzuli konkurencyjnej nie prowadzi do wygaśnięcia umowy z mocy samego prawa (art. 1012 § 2 KP), ale następuje tylko wówczas, gdy takie przyczyny expiracji zakazu zostały wskazane przez strony jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy w drodze czynności prawnej jednej ze stron zawartej umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 Nr 14, poz. 241; zob. także uchwałę z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNP 2002 Nr 7, poz. 156). Strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia „w stosunku do dnia, który będzie wskazany przez pracodawcę jako ostatni dzień obowiązywania zakazu” konkurencji. W tej sytuacji, brak wskazania daty końcowej zakazu, przy złożeniu oświadczenia o zwolnieniu powoda z zakazu, rodził konieczność przyjęcia (zgodnie z brzmieniem wskazanego zapisu i celem jego wprowadzenia), że zakaz ustaje z upływem miesięcznego okresu od chwili złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu umowy w tym zakresie, tj. najwcześniej z dniem 28 lutego 2015r. Do tego czasu powód miał powstrzymać się od działalności konkurencyjnej, a pozwana nadal łączyła umowa o zakazie konkurencji.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego akceptuje inne jeszcze sposoby zwolnienia się pracodawcy i pracownika z obowiązków wynikających z zawartej umowy. Dotyczy to np. dopuszczalności wprowadzenia do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy prawa odstąpienia od niej (art. 395 KC. w związku z art. 300 KP wyrok z dnia 26 lutego 2003 r.), zamieszczenia w takiej umowie warunku rozwiązującego w postaci ustania przyczyny uzasadniającej zakaz konkurencji (art. 89 KC w związku z art. 300 KP - wyrok z dnia 12 lutego 2004, I PK 398/03, OSNP 2005 Nr 1, poz. 5). Taką możliwość pozwana przewidziała i skorzystała z niej, licząc jednak na skutek odmienny niż wynikający z postanowień zawartych w umowie. Skarżąca liczyła, że uwolni się od obowiązku wypłaty odszkodowania niezwłocznie po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o zakazie konkurencji. Pominęła jednak własne uregulowania dotyczące okresu wypowiedzenia takiej umowy i okresu, przez który winna jeszcze spełniać świadczenie w postaci odszkodowania za to, że powód do 28 lutego 2015r objęty był zakazem konkurencji.

Zastrzeżone w umowie o zakazie konkurencji prawo odstąpienia od umowy musi zawierać wyraźne oznaczenie terminu, w którym może być wykonane (art. 395 § 1 KC w związku z art. 300 KP). (por. wyrok SN z dnia 24 października 2006 r., II PK 126/06, OSNAPiUS 2007 nr 19-20, poz. 277, str. 814, *Legalis*).

Odszkodowanie, o którym stanowią przepisy art. 101<sup>2</sup> § 2 i 3 KP, nie jest uzależnione od powstania jakiegokolwiek szkody w ujęciu prawa cywilnego i jest świadczeniem o charakterze bardziej zbliżonym do wynagrodzenia, nosząc w sobie elementy zarówno gwarancyjne jak i rekompensacyjne, ale w oderwaniu od szkody, jej istnienia i przyczyny (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002 nr 7, poz. 155 oraz wyroki

z dnia 5 lutego 2002 r., 1 PKN 873/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 59, z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 16/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 239 i I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241 oraz z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 336).

Podstawą zobowiązania byłego pracodawcy do wypłaty pracownikowi odszkodowania jest zawarta między stronami umowa o zakazie konkurencji, mająca charakter umowy odpłatnej, terminowej i wzajemnej. Jeżeli zatem strony tej umowy ustaliły należne odszkodowanie pracownikowi przysługuje wierzytelność wynikająca z umowy i może on dochodzić tylko tej wierzytelności w ramach roszczenia o wykonanie zobowiązania umownego.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalił się pogląd, że zamierzając osiągnąć skutek w postaci zwolnienia z obowiązku wypłaty odszkodowania pracodawca musi zawrzeć z byłym pracownikiem stosowne porozumienie rozwiązujące umowę o zakazie konkurencji. Strony mogą także w umowie o zakazie konkurencji przewidzieć możliwość jej rozwiązania przed upływem terminu, na jaki umowa została zawarta, na przykład w drodze wypowiedzenia albo w razie ziszczenia się warunku rozwiązującego, przykładowo przez zawarcie w umowie postanowienia, że zwolnienie pracownika z zakazu konkurencji, spowodowane ustaniem przyczyn uzasadniających taki zakaz, wywoła skutek w postaci wygaśnięcia umowy lub zobowiązania się pracodawcy do wypłaty odszkodowania pod pewnymi warunkami. Do umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy może również zostać wprowadzone prawo odstąpienia od niej, o ile nie pozostaje to w sprzeczności z zasadami prawa pracy. Dotyczy to w każdym razie sytuacji, kiedy wykonanie prawa odstąpienia zostało ograniczone do momentu rozwiązania stosunku pracy, w takim bowiem przypadku realizacja wzajemnych zobowiązań wynikających z umowy nie została jeszcze rozpoczęta (por. między innymi powołaną wyżej uchwałę z dnia 11 kwietnia 2001 r. III ZP 7/01 i wyroki z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02 i I PK 16/02 oraz wyroki z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 873/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 59 i z dnia 12 lutego 2004 r., I PK 398/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 5). W powołanych orzeczeniach podkreśla się przy tym, że - wobec ochronnej funkcji przepisów art. 101<sup>2</sup> § 1-3 KP - warunki umowy o zakazie konkurencji nie mogą być tak ustalone, aby umożliwiały pracodawcy w każdej dogodnej dla niego chwili i bez wskazywania jakiegokolwiek powodu doprowadzenie swoim jednostronnym oświadczeniem do ustania obowiązywania umowy i uwolnienia się od zapłaty odszkodowania. Taka sytuacja pozostawia bowiem pracownika w czasie trwania umowy w stanie ciągłej niepewności i pozbawia go możliwości przygotowania się do podjęcia jakiegokolwiek działalności zarobkowej. Warunki i podstawy realizacji przez pracodawcę takiego uprawnienia muszą być zatem przez strony wyraźnie określone w postanowieniach umowy.

Strony procesu przewidziały możliwość wcześniejszego ustania zakazu konkurencji wobec pracownika po ustaniu stosunku pracy, ale z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia. W umowie nie zawarto jednak warunków i daty, w której pracodawca mógłby zwolnić się z obowiązku wypłaty odszkodowania. Pozwana nie wprowadzała więc zapisu (abstrahując od jego ważności i skuteczności), zgodnie z którym miałyby zwolnić się z obowiązku wypłaty omawianego odszkodowania. Zwłaszcza, że oświadczenie w tym zakresie zostało złożone po ustaniu stosunku pracy, tj. po rozpoczęciu realizacji przez powoda wzajemnego zobowiązania powstrzymania się od działalności konkurencyjnej. W takiej sytuacji, uregulowania z umowy jako sprzeczne z przepisami prawa pracy, nie mogłyby w istocie stanowić podstawy do zwolnienia się skarżącej spółki z obowiązku wypłaty na rzecz powoda odszkodowania.

Argumentacja pozwanej spółki o wadliwości rozumowania Sądu I instancji o zasadności roszczenia powoda o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji była więc wadliwa i nie zasługiwała na uwzględnienie. Powyższe, przesądzało o prawidłowości rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, w tym zastępstwa procesowego i wykluczało orzekanie o nich zgodnie z żądaniem skarżącej.

Apelacja pozwanej nie była więc zasadna w żadnej części i podlegała oddaleniu.