

Sygn. akt VII P 22/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 maja 2023r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Agnieszka Stachurska
Protokolant:	st. sekretarz sądowy Anna Bańcerowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 maja 2023r. w Warszawie

sprawy z powództwa G. N.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

o odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy

utrzymuje w mocy wyrok zaoczny wydany w dniu 8 grudnia 2021 roku.

sędzia Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

G. N. w pozwie, złożonym w dniu 29 września 2021r., wniósł o zasądzenie od (...) sp. z o.o. w W.:

kwoty 103.280,03 zł tytułem zapłaty odszkodowania za zachowanie zakazu konkurencji za okres od 1 lipca 2020r. do 30 czerwca 2021r., zgodnie z umową o zakazie konkurencji z 27 lutego 2013r.;

odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie części odszkodowania wskazanego w punkcie 1 od następujących kwot:

8.606,66 zł od 30 lipca 2020r.

8.606,66 zł od 31 sierpnia 2020r.

8.606,66 zł od 30 września 2020r.

8.606,66 zł od 31 października 2020r.

8.606,66 zł od 30 listopada 2020r.

8.606,66 zł od 31 grudnia 2020r.

8.606,66 zł od 31 stycznia 2021r.

8.606,66 zł od 28 lutego 2021r.

8.606,66 zł od 31 marca 2021r.

8.606,66 zł od 30 kwietnia 2021r.

8.606,66 zł od 31 maja 2021r.

8.606,66 zł od 30 czerwca 2021r.

Dla uniknięcia wątpliwości powód wskazał, że wnosi, by odsetki ustawowe były zasądzone od dnia wymagalności płatności 12 części odszkodowania, wskazanych wyżej, do dnia zapłaty odszkodowania w prawidłowej wysokości.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 27 lutego 2013r. zawarł z poprzednikiem prawnym pozwanego ((...) sp. z o.o.) umowę o zakazie konkurencji. Zgodnie z punktem 2.1 powyższej umowy, przez okres 12 miesięcy po ustaniu stosunku pracy, był zobowiązany do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. W zamian pracodawca był zobowiązany do wypłaty odszkodowania. Zgodnie z punktem 3.1 umowy „[...] za zobowiązanie do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy, pracownikowi będzie wypłacane odszkodowanie w wysokości 75% wynagrodzenia netto pracownika, jakie otrzymywał on w okresie 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy (odszkodowanie)”.

W dniu 3 kwietnia 2020r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę i ustaliły, że stosunek pracy będzie rozwiązany w dniu 30 czerwca 2020r. Nadto, w § 4 porozumienia strony wprost potwierdziły, że: „[...] przez dwanaście miesięcy od daty rozwiązania, pracownika wiąże zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy zgodnie z pkt 2.1 Umowy o Zakazie Konkurencji z dnia 27 lutego 2013r.”. W efekcie, w okresie od 30 lipca 2020r. do 30 czerwca 2021r. powód był zobowiązany do powstrzymania się od działalności konkurencyjnej, a pozwany do zapłaty za ten okres odszkodowania.

Powód wskazał dalej, że istotą sporu jest nieprawidłowa (zaniżona) wysokość odszkodowania, które mu wypłacono. Pracodawca zaniżył je o kwotę 103.280,03 zł, a wynika to z faktu, że przy obliczaniu wysokości wynagrodzenia dla celów określonych w punkcie 3.1 umowy o zakresie konkurencji, co jest potrzebne do wyliczenia kwoty należnego odszkodowania, pominął premię (część wynagrodzenia), jaką powód otrzymał za marzec 2020r. To obniżyło wysokość wynagrodzenia netto powoda, jakie otrzymał w okresie 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy i w konsekwencji obniżyło wysokość wypłaconego przez pracodawcę odszkodowania.

W dalszej części powód argumentował, że z postanowienia 3.1 umowy o zakazie konkurencji wynika, że jest uprawniony do otrzymania: „[...] odszkodowania w wysokości 75% wynagrodzenia netto Pracownika, jakie otrzymywał on w okresie 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy (Odszkodowanie)”. Bezsporne jest, że w okresie 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy - obok wynagrodzenia miesięcznego netto - powód otrzymał premię netto w marcu 2020r. w kwocie 137.706,70 zł.

Powód zacytował także treść postanowienia 3.2 Umowy o zakazie konkurencji, zgodnie z którym „Odszkodowanie, będzie płatne miesięcznie na koniec każdego miesiąca kalendarzowego w drodze przelewu bankowego na rachunek bankowy pracownika”. Wskazał, że w jego ocenie prawidłowa wysokość odszkodowania powinna być obliczona przy uwzględnieniu wynagrodzenia netto za lata 2019/2020 (czyli okres poprzedzający rozwiązanie umowy o pracę oraz premii zapłaconej w marcu 2020r.), które powinno być podzielone na 12 miesięcy (odszkodowanie płatne miesięcznie) x 75% (wysokość procentowa uzgodniona w porozumieniu) (pozew z dnia 27 września 2021r., k. 3-9).

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. nie złożyła odpowiedzi na pozew, wobec powyższego Sąd Okręgowy w dniu 8 grudnia 2021r. wydał wyrok zaoczny, którym zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz G. N. tytułem odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy:

8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 30 lipca 2020r. do dnia zapłaty;

8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 31 sierpnia 2020r. do dnia zapłaty;
8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 30 września 2020r. do dnia zapłaty;
8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 31 października 2020r. do dnia zapłaty;
8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 30 listopada 2020r. do dnia zapłaty;
8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 30 grudnia 2020r. do dnia zapłaty;
8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 31 stycznia 2021r. do dnia zapłaty;
8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 28 lutego 2021r. do dnia zapłaty;
8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 31 marca 2021r. do dnia zapłaty;
8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 30 kwietnia 2021r. do dnia zapłaty;
8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 31 maja 2021r. do dnia zapłaty;
8.606,66 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie za okres od 30 czerwca 2021r. do dnia zapłaty.

Ponadto, Sąd Okręgowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.164,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności (wyrok zaoczny z dnia 8 grudnia 2021r., k. 48).

Strona pozwana w dniu 12 maja 2022r. złożyła wniosek o przywrócenie terminu do złożenia sprzeciwu od wyroku zaocznego wraz z przedmiotowym sprzeciwem. W uzasadnieniu tego wniosku wskazała, że pozew G. N., jak również wyrok zaoczny z dnia 8 grudnia 2021r., zostały przesłane na nieaktualny adres pozwanej spółki. We wniosku podkreślono, że pozwana zawarła z Poczta Polska S.A. umowę o zmianie adresu do doręczeń na nowy adres: ul. (...), (...)-(...) W., którą załączyła do przedmiotowego wniosku. Ponadto do Sądu Rejestrowego dla m.st. Warszawy w Warszawie został złożony wniosek dotyczący zmiany adresu siedziby spółki. W styczniu 2022r., kiedy następowało doręczenie wyroku zaocznego, w Krajowym Rejestrze Sądowym ujawniony był więc już nowy, aktualny adres, co potwierdził wydruk z KRS, dołączony do wniosku strony pozwanej (wniosek o przywrócenie terminu z 12 maja 2022r. z załącznikami, k. 109-144).

W sprzeciwie od wyroku zaocznego strona pozwana wniosła o uchylenie tego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów procesu, a uzasadniając swe stanowisko, wskazała, że powód był pracownikiem spółki. Strony łączyła umowa o pracę z 1 czerwca 2013r. Obok umowy o pracę strony zawarły także odrębną umowę o zakazie konkurencji z 27 lutego 2013r. Zgodnie z punktem 3.1 tej umowy „za zobowiązanie do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy, pracownikowi będzie wypłacane odszkodowanie w wysokości 75% wynagrodzenia netto pracownika, jakie otrzymywał on w okresie 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy (odszkodowanie)”. W dniu 3 kwietnia 2020r. powód i pozwany zawarli porozumienie rozwiązujące umowę o pracę z dniem 30 czerwca 2020r. W porozumieniu zostało wskazane, że „strony zgodnie potwierdzają, że przez dwanaście (12) miesięcy od daty rozwiązania, pracownika wiąże zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy zgodnie z pkt 2.1 Umowy o Zakazie Konkurencji z dnia 27 lutego 2013r.”

W wykonaniu umowy o zakazie konkurencji, tj. zacytowanego postanowienia 3.1, pozwany w okresie od 1 lipca 2020r. do 30 czerwca 2021r., a więc przez 12 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy, wypłacał powodowi odszkodowanie. Powód przyznał to w pozwie. Odszkodowanie było wypłacane co miesiąc, a jego wysokość była równa 75% wysokości wynagrodzenia netto powoda.

W pozwie zostało wskazane, że pozwany źle obliczył wysokość wynagrodzenia netto, gdyż nie uwzględnił premii rocznej wypłaconej powodowi w marcu 2019r. w wysokości 261.789,18 zł. Ten rzekomy błąd miałby skutkować

zaniżeniem wysokości należnego mu odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Jednak w umowie o zakazie konkurencji wyraźnie napisano, że odszkodowanie jest równe 75% wynagrodzenia netto. Oznacza to, zdaniem pozwanego, że do kwoty wynagrodzenia nie dolicza się premii rocznych ani innych dodatków. Taka wykładnia jest zgodna z wyrokiem Sądu Najwyższego z 2 lutego 2012r., II PK 130/11.

Dalej pozwany zaakcentował, że umowa o zakazie konkurencji mówi wyłącznie o „75% wynagrodzenia netto”, celowo nie wspominając o innych kwotach (np. premii rocznej), które powód otrzymywał. Powód błędnie doliczył więc do kwoty otrzymanego wynagrodzenia kwotę premii rocznej. Jak wynika z Regulaminu Wynagradzania w (...) Sp. z o.o., ten składnik wynagrodzenia był uznaniowy. § 5 pkt 1 Regulaminu Wynagradzania stanowi: „Pracownikom, którzy mają szczególne osiągnięcia w pracy, przysługuje uznaniowa premia roczna, Decyzję o przyznaniu premii rocznej i jej wysokości określa w każdym konkretnym przypadku pracodawca”. Dlatego, co potwierdzają karty zarobkowe pracownika oraz wykonane przelewy wynagrodzenia, pozwany prawidłowo obliczył odszkodowanie w wysokości 75% wynagrodzenia netto powoda (sprzeciw z dnia 12 maja 2022r. od wyroku zaocznego, k. 57- 59).

Sąd przywrócił (...) sp. z o.o. w W. termin do wniesienia sprzeciwu od wyroku zaocznego z dnia 8 grudnia 2021r. (postanowienie z dnia 7 czerwca 2022r., k. 155)0.

Powód, odnosząc się do stanowiska strony pozwanej, przedstawionego w sprzeciwie, raz jeszcze zacytował zapisy umowy o zakazie konkurencji i wskazał, że interpretując je, należy badać jaki był zamiar stron i cel umowy. Cel był oczywisty – pracownik miał otrzymać odszkodowanie równe 75% całego wynagrodzenia netto, czyli wszystkiego, co otrzymywał od pracodawcy tytułem wynagrodzenia w okresie roku przed rozwiązaniem stosunku pracy. Pozwany nie zaoferował w tym względzie dowodu przeciwnego ani nie wyjaśnił, dlaczego premia roczna nie jest „otrzymywanym wynagrodzeniem netto” w rozumieniu umowy o zakazie konkurencji. Według powoda premia wypłacona w marcu 2020r. była częścią składową wynagrodzenia – składnikiem zmiennym, wypłacanym raz w roku za wyniki osiągnięte w poprzedzającym roku obrotowym. Została wypłacona jako wynagrodzenie, a nie z innego tytułu np. jako odprawa czy wynagrodzenie za projekt wynalazczy. Nie ma przy tym znaczenia, że premia, inaczej niż wynagrodzenie, nie była wypłacana raz w miesiącu. Ponadto, według powoda, nie jest trafny argument pozwanego, że premia roczna była uznaniowym składnikiem wynagrodzenia. Po pierwsze, gdyby tak było, czemu jednak powód przeczył, to została wypłacona, a więc powód otrzymał ją jako wynagrodzenie w okresie roku przed rozwiązaniem stosunku pracy. Po drugie, wypłata premii nie była uznaniowa, co powód poparł, cytując postanowienie 5 umowy o pracę, w którym użyte sformułowanie „ma prawo do premii” nie pozostawia pola do uznaniowości pracodawcy. Powód w oparciu o udostępnione przez pracodawcę dane mógł wyliczyć wysokość premii i żądać jej wypłaty. To zaś oznacza, że miał roszczenie o jej wypłatę, po spełnieniu warunków brzegowych. Jeśli chodzi zaś o zapisy Regulaminu Wynagradzania, na który powołał się pracodawca, to powód wskazał, że regulamin nie może zmienić zapisów umowy o pracę (odpowiedź na sprzeciw od wyroku zaocznego, k. 182-185).

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

G. N. w dniu 27 lutego 2013r. zawarł z (...) sp. z o.o. w W. umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Członka Zarządu spółki, począwszy od 1 czerwca 2013r. Wynagrodzenie powoda zostało ustalone w wysokości 40.000 zł miesięcznie. Ponadto, w każdym roku obrotowym powód zgodnie z umową miał prawo do premii w wysokości do 35% rocznego wynagrodzenia brutto pod warunkiem zrealizowania wszystkich celów uzgodnionych dla danego roku. Decyzję o wypłaceniu premii oraz jej wysokości podejmować miał Prezes (...), zgodnie z zasadami obowiązującymi w (...) (umowa o pracę z 27 lutego 2013r., k. 68- 77).

W związku z zawarciem powyższej umowy o pracę pomiędzy jej stronami, również w dniu 27 lutego 2013r., została zawarta umowa o zakazie konkurencji, gdyż powód jako Członek Zarządu spółki od 1 czerwca 2013r. miał posiadać dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Jej treść nie była przedmiotem negocjacji stron stosunku pracy. Zgodnie z umową, za zobowiązanie do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej przez 12 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy, powodowi zgodnie z tą umową miało być wypłacane odszkodowanie w wysokości 75% wynagrodzenia netto pracownika, jakie otrzymywał w okresie

12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy. Odszkodowanie miało być płatne miesięcznie, na koniec każdego miesiąca kalendarzowego, w drodze przelewu bankowego na rachunek bankowy pracownika (umowa o zakazie konkurencji, k. 80-90; zeznania powoda, k. 246).

Powód, świadcząc pracę na rzecz pozwanej spółki, otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatkowo korzystał z samochodu służbowego, funduszu obiadowego, a także pakietu medycznego. Była mu również wypłacana roczna premia (zeznania P. C., k. 246 verte – 247; karty zarobkowe za lata 2019 – 2021, k. 97-99).

Powód w dniu 30 marca 2020r. otrzymał premię w wysokości 172.929,82 zł. Jako tytuł przelewu ww. kwoty wskazano „wynagrodzenie za 03/2020”. We wcześniejszych latach powód również w miesiącu marcu otrzymywał takie świadczenie w różnej wysokości (w 2018r. – 231.265,69 zł, w 2019r. – 233.216,11 zł) (potwierdzenia przelewów bankowych, k. 174-176).

Premia nie była wypłacana wedle uznania. Uzyskanie uprawnienia do jej wypłaty następowało po osiągnięciu przez powoda wyników, które na dany rok były z góry ustalone. Przy ich uwzględnieniu premia była wyliczana i przyznawana. Wyliczenia miały charakter matematyczny. Jeżeli dany rok się zakończył i powód zrealizował postawione mu cele i zadania, to ww. świadczenie otrzymywał (zeznania świadka A. S., k. 245 verte – 246; zeznania powoda, k. 246; zeznania P. C., k. 246 verte - 247).

W okresie pracy powoda w pozwanej spółce obowiązywał Regulamin Wynagradzania z dnia 21 listopada 2016r. (Regulamin Wynagradzania, k. 100 – 105).

W dniu 3 kwietnia 2020r. pomiędzy (...) sp. z o.o. a powodem G. N. zostało zawarte porozumienie o rozwiązaniu z dniem 30 czerwca 2020r. umowy o pracę zawartej w dniu 27 lutego 2013r. W jego treści zapisano, że strony zgodnie stwierdzają, że przez 12 miesięcy od daty rozwiązania umowy, pracownika wiąże zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy zgodnie z punktem 2.1. umowy o zakazie konkurencji z dnia 27 lutego 2013r. (porozumienie stron z 3 kwietnia 2020r. k. 91-96 a.s.).

W wykonaniu umowy o zakazie konkurencji pozwana spółka od 1 lipca 2020r. do 30 czerwca 2021r., tj. w okresie 12 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy, wypłacała powodowi odszkodowanie w wysokości po 22.505,59 zł w miesiącach od lipca 2020r. do lutego 2021r., a następnie za okres od marca 2021r. do czerwca 2021r. po 18.483,59 zł. Dodatkowo w marcu 2021r. powód otrzymał premię za okres od stycznia do czerwca 2020r., co strony uzgodniły w porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę (§ 2 pkt 2 porozumienia) (potwierdzenia przelewów odszkodowania, k. 280-282).

Powód w dniu 4 sierpnia 2020r. e-mailem wysłał do A. S. zapytanie o sposób wyliczenia kwoty odszkodowania (e-mail z dnia 4 sierpnia 2020r., k. 31). A. S. w dniu następnym odpowiedziała, że podstawą do wyliczenia odszkodowania było wynagrodzenie netto z 12 miesięcy (lipiec 2019r. – czerwiec 2020r.) poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy. W załączeniu przedstawiła tabelę, z której wynikały kwoty wynagrodzenia brutto i netto za poszczególne miesiące ww. okresu oraz za cały rok (554.287,80 zł brutto i 433.033,36 zł netto), a także średnia kwota ze wskazanego okresu (46.190,65 zł brutto oraz 36.086,11 zł netto) oraz wysokość odszkodowania – 27.064,59 zł (e-mail z dnia 5 sierpnia 2020r., k. 32-33).

W dniu 17 maja 2021r. powód zwrócił się do pozwanej spółki o ponowne wyliczenie odszkodowania za zachowanie zakazu konkurencji poprzez uwzględnienie do jego wyliczenia premii wypłaconej w marcu 2020r. W odpowiedzi na powyższe pozwana wskazała, że w jej przekonaniu odszkodowanie wypłacone w związku z zakazem konkurencji zostało naliczone w prawidłowy sposób. Wynikać to miało z faktu, że umowa o zakazie konkurencji z 27 lutego 2013r. przy obliczaniu wysokości odszkodowania nakazuje brać pod uwagę jedynie wynagrodzenie netto pracownika. Natomiast umowa o pracę definiuje wysokość wynagrodzenia i wyraźnie odróżnia wynagrodzenie od premii. Powyższe, w ocenie pozwanej, nie pozwoliło na uwzględnienie premii przy obliczaniu podstawy odszkodowania, o

czym poinformowano powoda w dniu 24 czerwca 2021r. (korespondencja e-mail z dnia 24 czerwca 2021r., k. 29-30; zeznania świadka A. S., k. 245 verte – 246; zeznania powoda, k. 246).

Sąd Okręgowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dokumentów, zeznań świadka A. S. oraz zeznań powoda i reprezentującego stronę pozwaną P. C., przy czym podkreślenia wymaga, że część okoliczności faktycznych nie była sporna. Przede wszystkim strony nie kwestionowały faktu zatrudnienia powoda przez pozwaną spółkę i zawarcia w związku z tym umowy o zakazie konkurencji z dnia 27 lutego 2013r. Podobnie bezsporne były okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę i wypłacenia mu odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy. Różnica w stanowiskach stron dotyczyła tylko podstawy obliczenia tego odszkodowania.

Uwzględniając wskazane okoliczności, Sąd ocenił jako wiarygodne zebrane w sprawie dokumenty, bowiem to, co z nich wynika nie budziło wątpliwości i nie stanowiło przedmiotu sporu. Dokumenty odzwierciedlają to, co do czego strony nie pozostawały w sporze.

Poddając ocenie osobowe źródła dowodowe, Sąd dał wiarę w szczególności zeznaniom świadka A. S. w zakresie, w jakim przedstawiła okoliczności związane z wyliczeniem odszkodowania powodowi. Jej zeznania znalazły odzwierciedlenie w dokumentach, jakie Sąd zgromadził. Jeśli chodzi natomiast o charakterystykę premii wypłacanej powodowi, to informacje, jakie w tym zakresie podała A. S. są zgodne z tym, na co wskazuje umowa o pracę i tym, co zeznał powód. Uwzględniając powołane okoliczności, Sąd ocenił zeznania świadka jako wiarygodne. Przy tym na uwagę zasługuje, że świadek, z racji tego, że zajmowała się wyliczeniem odszkodowania należnego powodowi, konsultując to z kancelarią prawną oraz przełożonymi, nie miała przekonania odnośnie zasadności tych wyliczeń. Jak przyznała, miała wątpliwości, ponieważ wynagrodzenie zasadnicze powoda nie było całym wypłacanym mu wynagrodzeniem. Poza nim powód otrzymywał premię, która zdaniem świadka nie był uznaniowa. Premia była wypłacana w momencie osiągnięcia wymaganych wyników. Sąd zauważył także, że świadek niektórych okoliczności już nie pamiętał, dlatego Sąd, oceniając zeznania świadka jako zasługujące na wiarę, ustalił na ich podstawie tylko niektóre okoliczności faktyczne, o których była mowa.

Oceniając zeznania powoda i osoby reprezentującej stronę pozwaną, Sąd miał na względzie, że odnośnie większości okoliczności, w tym otrzymywanej przez powoda premii, były one spójne. Różniły się jedynie w zakresie interpretacji zawartej przez strony umowy o zakazie konkurencji w części obejmującej sposób wyliczenia należnego powodowi odszkodowania. Interpretacja w ww. zakresie nie była jednak tym, co do czego zeznania stron byłyby dla Sądu wiążące. Sąd w tym zakresie dokonał samodzielnej oceny, to zaś co zeznały strony było istotne tylko odnośnie faktów. Te natomiast, jako spójnie prezentowane przez członka zarządu pozwanej i powoda, dały asumpt do oceny zeznań stron jako wiarygodnych, ale w tej tylko części. Jeśli chodzi zaś o ocenę P. C., że odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy powinno być ustalone przy uwzględnieniu jedynie podstawowego wynagrodzenia powoda, to – jak już wcześniej zostało wskazane – jest to tylko interpretacja przedstawiciela strony pozwanej, która tak w zakresie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej, Sądu nie wiąże. Poza tym to, co P. C. zeznał we wskazanym zakresie nie wynika wprost z dokumentów zebranych w toku postępowania, ani z innych środków dowodowych. Członek zarządu, a także świadek A. S., wskazali, że wystąpiły w pozwanej spółce problemy interpretacyjne przy wyliczaniu odszkodowania należnego powodowi. Przekonanie o tym co powinno być jego podstawą, jakie wyraził w zeznaniach P. C., nie odwoływało się do żadnych pewnych źródeł, a jedynie stanowiło wyraz tego, w jaki sposób w pozwanej spółce rozumiano postanowienia zawartej z powodem umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Powództwo G. N. jest zasadne, czemu Sąd dał wyraz, wydając we wstępnej fazie sporu wyrok zaoczny z dnia 8 grudnia 2021r. Od wyroku tego został jednak złożony sprzeciw i choć wpłynął po terminie, to został uwzględniony wniosek strony pozwanej o przywrócenie terminu do jego wniesienia. Podejmując taką decyzję Sąd miał na względzie treść art. 168 § 1 k.p.c., który stanowi, że jeżeli strona nie dokonała w terminie czynności procesowej bez swej winy, sąd

na jej wniosek postanowi przywrócić terminu. Wskazany przepis określa dwie przesłanki przywrócenia terminów procesowych – ustawowych i sądowych oraz terminów egzekucyjnych. Przesłankami tymi są brak winy strony w uchybieniu terminu i powstanie w wyniku tego uchybienia ujemnych dla niej skutków procesowych. Brak winy określa się według kryterium obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy, biorąc pod uwagę także lekkie niedbalstwo. Ocena braku winy podlega uznaniu Sądu.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana uzasadniła w sposób należyty, że nie ponosiła winy w niedotrzymaniu ustawowego terminu do złożenia sprzeciwu od wyroku zaocznego. Dla uzasadnienia swego wniosku przedstawiła i wykazała okoliczności dotyczące zmiany adresu siedziby, zawarcia umowy z Poczta Polska S.A. oraz złożenia odpowiedniego wniosku do Krajowego Rejestru Sądowego. Wobec tego nie można było mieć wątpliwości, że uchybienie terminowi nastąpiło bez winy strony pozwanej, tym bardziej że odpis wyroku zaocznego został do spółki wysłany na adres, który w owym czasie był już nieaktualny. W takiej sytuacji strona pozwana nie mogła mieć świadomości odnośnie kierowanej do niej przez Sąd korespondencji, ponadto dopełniła wszelkich czynności dotyczących dokonania zmiany adresu, w tym zawarła z Poczta Polska S.A. umowę o zmianie adresu do doręczeń. Wobec powyższego Sąd postanowił o przywróceniu terminu do złożenia przez stronę pozwaną sprzeciwu do wyroku zaocznego.

Sprzeciw od wyroku zaocznego został oceniony jako bezzasadny.

Bezsporne w analizowanej sprawie były okoliczności, że powód, będący pracownikiem pozwanej spółki od 2013r., otrzymywał poza wynagrodzeniem zasadniczym, premię roczną oraz fakt, że strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, na mocy której powodowi przysługiwało odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej przez okres 12 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy, które nastąpiło w dniu 30 czerwca 2020r. Ponadto nie ulega wątpliwości, że powodowi zostało wypłacone odszkodowanie z ww. tytułu w okresie od 1 lipca 2020r. do 30 czerwca 2021r., gdyż obie strony na tę okoliczność zgodnie wskazały. Przedmiotem sporu było więc to tylko, czy premia wypłacona powodowi na podstawie umowy o pracę z 27 lutego 2013r. powinna być uwzględniona przy ustaleniu kwoty odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd rozstrzygając przedmiotowy spór zobowiązany był dokonać wykładni umowy, jaka została zawarta pomiędzy powodem a pozwaną spółką odnośnie zakazu konkurencji po zakończeniu stosunku pracy, ponieważ z tej umowy wynika obowiązek wypłaty powodowi odszkodowania, którego uzupełnienia w tym postępowaniu się domaga. Zgodnie z przyjętą w art. 65 k.c. kombinowaną metodą wykładni oświadczeń woli składanych innej osobie, pierwszeństwo ma znaczenie oświadczenia woli, jakie rzeczywiście nadały mu obie strony w chwili jego złożenia. Jeżeli strony nie przyjmowały tego samego znaczenia, za prawnie wiążące należy uznać znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni, czyli takie, jakie w świetle reguł wynikających z art. 65 § 2 k.c. powinien mu przypisać adresat. Chodzi przy tym o takie znaczenie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Zabiegi te nie obejmują obowiązku zwracania się do nadawcy o wyjaśnienie sensu złożonego oświadczenia woli, decydujący bowiem jest normatywny punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2009r., II CSK 614/08, LEX nr 503207). Przy wykładni woli stron ujętej w umowie pisemnej (art. 65 § 2 k.c.) sens oświadczeń ustala się przyjmując za podstawę wykładni przede wszystkim tekst dokumentu, a podstawowe znaczenie przypada językowym regułom znaczeniowym. Wykładni poszczególnych wyrazów dokonuje się zarazem z uwzględnieniem całego kontekstu oraz związków treściowych występujących między postanowieniami zawartymi w tekście, a zatem nie można przyjąć takiego znaczenia interpretowanego zwrotu, które pozostawałoby w sprzeczności z pozostałymi składnikami wypowiedzi zawartymi w tekście umowy (wyrok Sądu Najwyższego z 23 kwietnia 2009 r., IV CSK 558/08, LEX nr 512966). Wykładnia umowy nie może pomijać treści zwerbalizowanej na piśmie, użyte bowiem (napisane) sformułowania i pojęcia, a także sama systematyka i struktura aktu umowy, są jednym z istotnych wykładników woli stron, pozwalają ją poznać i ocenić. Jest więc jasne, że wykładnia umowy nie może prowadzić do stwierdzeń w sposób oczywisty sprzecznych z jej treścią. Przez zgodny zamiar stron w świetle art. 65 § 2 k.c. trzeba rozumieć uzgodnienie istotnych okoliczności bądź w samej umowie, bądź poza nią (np. w

rokowaniach) (wyrok Sądu Najwyższego z 17 grudnia 2008r., I CSK 250/08, LEX nr 484668). art. 65 § 2 k.c. nakazuje przy interpretacji oświadczenia woli brać pod uwagę "okoliczności, w których ono zostało złożone", i raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na dosłownym jej brzmieniu. Przepis ten niewątpliwie pozwala sądom uwzględniać pozatekstowe okoliczności, w tym cel, jaki strony miały na uwadze przy zawieraniu umowy, i badać je przy pomocy dowodu z zeznań świadków i z przesłuchania stron. Odbiorca oświadczenia woli może skutecznie powołać się na sens przez siebie rozumiany tylko wtedy, gdy każdy uczestnik obrotu znajdujący się w podobnej sytuacji, a w szczególności dysponujący takim samym zakresem wiedzy o oświadczeniu i okolicznościach jego złożenia, zrozumiałby tak samo jego znaczenie. Decyduje zatem wtedy normatywny i indywidualizowany punkt widzenia odbiorcy, który z należytą starannością wymaganą w obrocie (art. 355 k.c. stosowany w drodze analogii), a w stosunkach profesjonalnych z uwzględnieniem zawodowego charakteru działalności, dokonuje interpretacji zmierzającej do odtworzenia treści myślowych składającego oświadczenie woli (wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2007r., I CSK 261/07, LEX nr 359453).

W przedmiotowej sprawie należy zwrócić uwagę, że dokonanie wykładni istotnego w tym sporze punktu 3.1 umowy o zakazie konkurencji z dnia 27 lutego 2013r., nie będzie możliwe z wykorzystaniem wszystkich tych reguł, o których mowa w orzecznictwie, gdyż strony nie prowadziły negocjacji treści wskazanej umowy. Jak zeznał powód, w czasie kiedy została podpisana umowa o pracę i umowa o zakazie konkurencji, negocjujące strony koncentrowały się na treści umowy o pracę, zaś druga z zawartych umów nie była omawiana i negocjowana. Powód otrzymał ją do podpisu w wersji przygotowanej przez pracodawcę i nie omawiał z osobą, z którą prowadził negocjacje, zapisów tej umowy. Przy tym ważne jest, że żadna z osób, które strona pozwana zawnioskowała do przesłuchania, nie była uczestnikiem rozmów z powodem w okresie przed zatrudnieniem go, dlatego zapisy umowy o zakazie konkurencji w części dotyczącej należnego powodowi odszkodowania były poddane interpretacji kancelarii prawnej.

W opisanej sytuacji niemożliwe było odtworzenie pozatekstowych okoliczności zawarcia umowy o zakazie konkurencji, w tym celu, jaki strony miały na uwadze przy jej zawieraniu, a przede wszystkim ustalonego w tych negocjacjach sposobu, w jaki należałoby wyliczyć powodowi odszkodowanie – czy tylko z uwzględnieniem wynagrodzenia podstawowego, czy także premii, do której prawo zostało zapisane w umowie o pracę. W tej sytuacji Sąd oparł się na wzorcu obiektywnym i tym jak obiektywnie można rozumieć sporne zapisy umowy o zakazie konkurencji, dotyczące sposobu obliczenia odszkodowania i jak mógł w związku z tym obiektywnym wzorcem rozumieć je powód. Rozważania należy rozpocząć od przypomnienia spornego zapisu punktu 3.1 umowy o zakazie konkurencji. Jego treść jest następująca: „Z zastrzeżeniem ust. 5,6, za zobowiązanie do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy, Pracownikowi będzie wypłacane odszkodowanie w wysokości 75% wynagrodzenia netto Pracownika, jakie otrzymywał on w okresie 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy (Odszkodowanie)”. Nie można pominąć również zapisów umowy o pracę, które określają obowiązki pracodawcy w zakresie wynagrodzenia. Artykuł 4 tej umowy odnosi się do wynagrodzenia, jakie ustalono na kwotę 40.000 zł oraz przysługującego powodowi zwrotu wydatków, które rzeczywiście poniósł wykonując obowiązki w ramach umowy o pracę. Z kolei artykuł 5 stanowi o prawie powoda do premii, wskazując, że w każdym roku obrotowym powód ma prawo do premii w wysokości do 35% rocznego wynagrodzenia brutto pod warunkiem zrealizowania wszystkich celów uzgodnionych dla danego roku.

Strony w obu umowach – o zakazie konkurencji i o pracę, posłużyły się pojęciem wynagrodzenia. Wedle strony pozwanej, interpretując zapis punktu 3.1 umowy o zakazie konkurencji, w którym występuje to określenie, należy mieć na względzie tylko kwotę wynagrodzenia, o jakiej mowa w artykule 4 umowy o pracę, bez premii, do której prawo zostało inaczej nazwane i uregulowane odrębnie. Zdaniem Sądu, okoliczność, że strony stosunku pracy nazwały dodatkowe świadczenie premią i prawo do niej przewidziały w innej jednostce redakcyjnej umowy niż wynagrodzenie podstawowe czy zasadnicze, nie ma znaczenia przesądzającego. Istotne jest to, że ten składnik płacy powoda, jakim jest premia, został przewidziany za pracę, a konkretnie za realizację uzgodnionych z pracodawcą celów i stanowi w istocie wynagrodzenie za pracę, z tym że inaczej nazwane i uzależnione od spełnienia określonych warunków.

Stanowisko strony pozwanej inaczej interpretujące zapisy umowy o zakazie konkurencji i charakter premii nie uwzględnia, że wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jednorodnego. Zazwyczaj składa się ono z

elementów zróżnicowanych pod względem charakteru prawnego i wysokości. Jedynym obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Obligatoryjność wynagrodzenia zasadniczego oznacza, że powinno zostać przekazane pracownikowi w każdym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę) (postanowienie Sądu Najwyższego z 6 lipca 2021r., I PSK 128/21, LEX nr 3390961).

Uwzględniając zaprezentowany pogląd judykatury, nie budzi wątpliwości, że fakultatywność niektórych składników płacy nie odbiera im charakteru wynagrodzenia za pracę. To zatem, że premia przewidziana w umowie o pracę powoda, mogła nie zostać mu wypłacona, gdyby nie zrealizował ustalonych przez pracodawcę celów, nie odbiera tej premii charakteru wynagrodzenia. Wprawdzie składnik ten nie jest tak właśnie nazwany, nie budzi jednak wątpliwości, że przysługuje za pracę i w związku z jej świadczeniem. Stanowi dodatkowy składnik wynagrodzenia, jego uzupełnienie, mające motywować do pracy z uwagi na konieczność zrealizowania określonych celów. W przypadku powoda szczególnie nie dziwi, że przewidziano go, gdyż powód zajmował najwyższe stanowisko w spółce, w związku z czym jego płaca podstawowa była odpowiednio wysoka, natomiast za zrealizowanie celów dla danego roku zostało przewidziane także dodatkowe świadczenie, określone jako premia, ale bezpośrednio związane z procesem świadczenia pracy przez powoda i będące odzwierciedleniem jego wkładu w realizację obowiązków pracowniczych.

Analizowanej premii, mimo przeciwnego stanowiska strony pozwanej, nie można traktować jako mającej charakter uznaniowy, a więc w istocie jako nagrody. Wywody w tym przedmiocie należy rozpocząć od wskazania, że orzecznictwo sądowe jest utrwalone od dekad i niewątpliwie wskazuje, że o prawnym charakterze danego świadczenia nie decyduje jego nazwa, lecz sposób określenia warunków jego nabycia. Już w uchwale z 10 czerwca 1983r. (III PZP 25/83, OSNC 1983, Nr 12, poz. 192) Sąd Najwyższy wskazał, że w przypadku świadczeń wypłacanych pracownikom, zwanych nagrodami, premiami lub premiami-nagrodami, nie chodzi o nazwę, ale o istotę, o treść warunków/kryteriów, od których uzależnione jest to świadczenie. Jeżeli warunki premiowania są określone w sposób na tyle konkretny, by mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii. Fakt zaś spełnienia tych warunków jest źródłem praw pracownika do premii. W takim przypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli warunków określonych w regulaminie, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego, bowiem brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów, świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią. Tożsame stanowisko w analizowanej kwestii zaprezentował Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 21 września 2006r. (II PK 13/06, OSNP 2007/17-18/254) wskazując, że decydujące z punktu widzenia oceny charakteru żądanego przez pracownika świadczenia jest to, czy odpowiednie akty prawne, bądź 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, czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy - w takim przypadku mowa jest o nagrodzie. Różnica między nagrodą, a premią polega więc na tym, że 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. W odróżnieniu od nagrody prawo podmiotowe pracownika do premii powstaje w razie dopełnienia warunków premiowania przewidzianych w regulaminie lub innym dokumencie źródłowym, a przyznanie pracownikowi premii nie jest uzależnione od uznania zakładu pracy, lecz od dopełnienia przez pracownika wspomnianych warunków. Nie inaczej we wskazanym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 14 kwietnia 2015r. (II PK 144/14), podkreślając że o premii regulaminowej możemy mówić wówczas, gdy zasady jej wypłaty są określone w przepisach płacowych w sposób jednoznaczny i konkretny. Tym samym możliwe jest odkodowanie sytuacji, kiedy pracodawca jest zobowiązany do jej wypłaty i w jakiej wysokości. Koreluje to z roszczeniowym charakterem premii regulaminowej, albowiem źródło jej powstania nie jest uzależnione od uznania pracodawcy. W momencie spełnienia przez pracownika

pozytywnych przesłanek określonych w regulaminie powstaje po jego stronie prawo do żądania wypłaty świadczenia. Natomiast z nagrodą/premią uznaniową mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody. Krótko mówiąc nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych. Już powyższe różnice wskazują, że linia podziału nie opiera się na różnicach semantycznych, lecz jakościowych. Stąd też decydującego znaczenia nabiera fakt, czy odpowiednie akty prawne, regulaminy wynagradzania, 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. Odpowiedź pozytywna na tak sformułowane pytanie prowadzi do wniosku, że mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa; tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia. Jeżeli zaś odpowiedź jest negatywna, przyznanie świadczenia zależy wyłącznie od decyzji/uznania pracodawcy, to w sprawie mamy do czynienia z nagrodą.

W analizowanej sprawie strona pozwana, wskazując na uznaniowy charakter premii, jaką powód mógł otrzymać, odwołała się do zapisów Regulaminu Wynagradzania. Tenże akt wewnętrzny przewiduje w § 5 ust. 1 premię za szczególne osiągnięcia w pracy, która została określona jako uznaniowa. Pracodawca nie określił jednak o jakie osiągnięcia w pracy chodzi, co powoduje, że można byłoby zgodzić się ze stroną pozwaną, że ten właśnie zapis daje pracodawcy możliwość przyznania, według swego uznania, nagrody dla pracownika, nazwanej premią. W przypadku powoda sytuacja wygląda jednak nieco inaczej, gdyż umowa o pracę, jaką zawarł ze spółką, stanowiąca podobnie jak Regulamin Wynagradzania źródło praw i obowiązków pracownika i pracodawcy, przewiduje świadczenie także nazwane premią, ale z inaczej określonymi warunkami. W umowie o pracę strony nie wspomniały o szczególnych osiągnięciach pracownika, ale o celach uzgodnionych dla danego roku i jak wyjaśniła świadek A. S. oraz strony, ich zrealizowanie powodowało naliczenie premii. Był to zabieg matematyczny, uzależniony od tego, czy powód osiągnął cele, które postawił przed nim pracodawca. Wobec tego nie może być wątpliwości, że w przypadku powoda i premii uregulowanej w umowie o pracę mamy do czynienia z konkretnie określonymi warunkami, które są sprawdzalne, można bowiem zweryfikować – uwzględniając cele na dany rok – czy i w jakim zakresie powód je zrealizował. To z kolei powoduje, że nie można mówić w tym przypadku o nagrodzie, a więc świadczeniu o charakterze uznaniowym, lecz o premii, w przypadku której spełnienie określonych warunków rodzi po stronie pracodawcy obowiązek jego wypłaty, a po stronie pracownika roszczenie o jego wypłatę.

W związku z powyższym, zdaniem Sądu – biorąc pod uwagę obiektywny wzorzec – należy przyjąć, że powód miał podstawy do tego, by zapisy umowy o zakazie konkurencji rozumieć w ten sposób, że podstawą do naliczenia należnego mu odszkodowania powinno być wynagrodzenie przez niego otrzymywane – jak wprost wskazuje zapis punktu 3.1 umowy o zakazie konkurencji - a w tym należy umieścić wynagrodzenie zasadnicze powoda i premię. Oba wskazane składniki stanowiły element płacy powoda. Oczywiście nie można zapominać o tym, co zostało wskazane wcześniej, a mianowicie, że charakter tych składników jest inny – pierwszy ma charakter obligatoryjny, drugi fakultatywny, z zastrzeżeniem tego, że w razie niespełnienia warunków może nie zostać wypłacony, to jednak nie zmienia oceny co do tego, jak powód mógł, miał prawo rozumieć zapisy punktu 3.1 umowy o zakazie konkurencji. Zdaniem Sądu w przypadku powoda, który zajmował wysokie stanowisko w spółce, uzasadnione jest przyjęcie, że jego wynagrodzenie, a więc świadczenie za wkład pracy, które pracodawca musi wypłacić – bezwarunkowo (płaca zasadnicza) bądź pod pewnymi warunkami (premia) – składało się z płacy zasadniczej i premii. Z takim przekonaniem powoda, które mógł wywodzić ze szczególnej pozycji, jaką miał w spółce i zasad wynagradzania, jakie ustalił podpisując umowę o pracę, koreluje zapis punktu 3.1 umowy o zakazie konkurencji, posługujący się sformułowaniem „75% wynagrodzenia netto pracownika, jakie otrzymywał on w okresie 12 miesięcy (...)”. Oczywiście może być tak, że zapis w takiej właśnie umowie w przypadku innych pracowników spółki, zatrudnionych na niższych stanowiskach odwołuje się tylko do wynagrodzenia zasadniczego jako podstawy obliczenia odszkodowania, trzeba jednak pamiętać, że w przypadku powoda, zatrudnionego jako Członek Zarządu spółki, te zasady mogły być określone inaczej, korzystniej dla pracownika. Poza tym trudno w ww. zakresie, odwołując się do przypadku innych pracowników spółki, wydać osąd stanowczy, biorąc pod uwagę to, że strona pozwana umów innych pracowników nie przedstawiła, a tylko w zeznaniach członka zarządu P. C. pojawił się fragment tego dotyczący.

Po analizie zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego, Sąd doszedł do wniosku, że premia, którą otrzymywał powód, będąca częścią wynagrodzenia, jakie pobierał i nie mająca charakteru uznaniowego, z uwagi na użycie w umowie o zakazie konkurencji sformułowania „wynagrodzenia netto, jakie otrzymywał”, powinna być uwzględniona jako podstawa obliczenia odszkodowania należnego powodowi w związku z powstrzymaniem się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy.

Strona pozwana dla potwierdzenia słuszności swego stanowiska, przeciwnego niż to, które zaaprobował Sąd, powołała się na pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z 2 lutego 2021r. (II PK 130/11). W powołanej sprawie powstał problem możliwości zastosowania do odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej rozporządzenia urlopowego z dnia 8 stycznia 1997r., do którego odsyła rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm. - zwane rozporządzeniem o obliczaniu odszkodowań). Uzasadniając, że jest to niemożliwe, Sąd Najwyższy wyjaśnił między innymi, że Kodeks pracy unormował i ukształtował wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia samodzielnie, uzależniając jego minimalną wysokość od wynagrodzenia realnie otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101² § 3 k.p.). W owym uzależnieniu wysokości odszkodowania od wynagrodzenia otrzymanego odzwierciedla się bezpośrednio i wprost ekwiwalentność świadczenia pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Dlatego też Kodeks nie odesłał w zakresie sposobu liczenia owego wynagrodzenia, a zatem i odszkodowania, do rozporządzenia urlopowego. Co więcej, wskazuje, że chodzi o "otrzymane" wynagrodzenie, a nie wynagrodzenie umówione. Ponadto ustawodawca odnosi odszkodowanie do terminu prawnego wynagrodzenia, a nie dochodu, przychodu, zarobku, przez co trzeba rozumieć tylko składniki wynagrodzenia w sensie prawnym. Stąd do puli wynagrodzenia otrzymanego nie będą zaliczane wszelkie odprawy, odszkodowania, wynagrodzenia za projekty wynalazcze etc.

Sąd Okręgowy aprobując ww. pogląd, który pozwany powołał jako potwierdzający jego stanowisko, nie zgodził się z pozwanym w tym sensie, że zacytowany fragment nie stanowi potwierdzenia tezy pozwanej spółki, z którego wynika brak możliwości uwzględnienia premii jako podstawy obliczenia odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd Najwyższy w powołanym fragmencie zwrócił uwagę na wynagrodzenie „otrzymane”, a nie tylko umówione, przy czym w przedmiotowej sprawie nie ma w tym zakresie sporu, gdyż premia, która wedle powoda powinna być uwzględniona do wyliczeń, faktycznie została mu wypłacona. Powód nie dochodzi więc przyjęcia jako podstawy obliczenia odszkodowania jakiegoś składnika tylko umówionego, ustalonego przez strony, którego jednak nie otrzymał w okresie 12 miesięcy przez rozwiązaniem umowy o pracę. Drugim elementem, na jaki Sąd Najwyższy położył nacisk w poddanym analizie orzeczeniu, jest wynagrodzenie w sensie prawnym, które ma węższy zakres aniżeli dochód, przychód czy też zarobek pracownika. Zdaniem Sądu Okręgowego chodzi więc o to, co w świetle przepisów prawa pracy jest wynagrodzeniem pracownika, gdyż nie każda należność, którą pracownik dostaje od pracodawcy ma taki właśnie charakter. Oczywistym jest, że takim wynagrodzeniem w sensie prawnym nie są te składniki, które SN wymienił przykładowo. Nie ma wśród nich premii, jako świadczenia o charakterze regulaminowym, gdyż – jak Sąd Okręgowy już wcześniej argumentował – taka premia jest także wynagrodzeniem, które - co wynika z orzecznictwa - nie ma charakteru jednorodnego i nie jest zawężone tylko to płacy zasadniczej.

Podobne wytyczne co do rozumienia sformułowania, jakim posłużyły się strony w umowie o zakazie konkurencji, dał także Sąd Najwyższy również w uzasadnieniu wyroku z 14 czerwca 2017r. (II PK 179/16). Wskazał, analizując zapisy umowy zawartej w sprawie, w której orzekał, że „wykładnia odnośnych postanowień umowy o pracę była konieczna dla ustalenia podstawy i wysokości odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, ponieważ z treści § 2 umowy o zakazie konkurencji wynika, że comiesięczne odszkodowanie należne powodce wypłacane jest w wysokości równej 1/12 sumy otrzymanych w okresie dwunastu miesięcy poprzedzających ustanie stosunku pracy miesięcznych wynagrodzeń, o których mowa w umowie o pracę. Może to oznaczać, że odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji jest zależne od

wynagrodzenia rzeczywiście otrzymywanego w tym okresie przez powódkę, na co wskazywałoby użycie w § 2 umowy o zakazie konkurencji słowa "otrzymanych" miesięcznych wynagrodzeń. Prawidłowa wykładnia postanowienia § 2 umowy o zakazie konkurencji, czyniąca zadość wymaganiom art. 65 k.c., wymaga zatem ustalenia, które z faktycznie wypłaconych powódce, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, świadczeń, tj. wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy, nagroda z zysku, składają się na miesięczne wynagrodzenie, o którym mowa w umowie o pracę.”.

W przedmiotowej sprawie istotny dla rozstrzygnięcia zapis umowy o zakazie konkurencji, posługujący się tym samym sformułowaniem, co w sprawie II PK 179/16, poddanej analizie Sądu Najwyższego, został już przeanalizowany w kontekście zapisów umowy o pracę powoda, z uwzględnieniem postanowień Regulaminu Wynagradzania i potwierdza, że kwota odszkodowania należna powodowi powinna być obliczona jako ustalony przez strony procent kwot wynagrodzenia stałego i premii, jakie powód otrzymał w okresie 12 miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę.

Odnosząc się do kwestii wysokości odszkodowania, należy wskazać, że choć początkowo była ona niesporna, to ostatecznie została przez stronę pozwaną zakwestionowana. Przy czym zaakcentować trzeba, że przyczyny, dla których pozwana spółka wskazała na wadliwość wyliczeń powoda i sposób, w jaki sama wyliczyła ewentualne należne powodowi odszkodowanie – niższe niż to, którego powód się domagał – nie są dla Sądu zrozumiałe. Wydaje się, że przyczyną tego, że pozwana wskazała na to, że powód mógłby ewentualnie domagać się niższej kwoty niż przyjął w pozwie, jest skorygowanie własnych wyliczeń strony pozwanej tej części odszkodowania, która została obliczona jako procent wynagrodzenia zasadniczego powoda. Sąd mając to na względzie, ale przede wszystkim uwzględniając okoliczność, iż pozwana spółka w żadnej fazie sporu nie podniosła, by jej wyliczenia odszkodowania wypłaconego powodowi były obarczone błędem czy też, że powinny być skorygowane, przyjął, że nie ma podstaw do tego, aby weryfikować tę część odszkodowania, która już została zapłacona. Pozwana spółka najpewniej dokonała tych obliczeń poprawnie. W procesie nie wskazywała, by było inaczej, a zarazem podnosiła, że podstawą obliczenia odszkodowania było tylko wynagrodzenie zasadnicze, nie była zaś uwzględniona premia. W tej sytuacji Sąd przyjął, że nieskomplikowany sposób obliczenia brakującej części odszkodowania, jaki przedstawił powód (uwzględnił kwotę premii netto, wypłaconej w marcu 2020r. i obliczył 75% tej kwoty, dzieląc następnie na 12 miesięcy), nie nasuwa wątpliwości i jest poprawny. Dlatego też, nie brnąć w dalsze wyjaśnienia dotyczące przyczyn, dla których pozwana uznawała wyliczenia powoda za wadliwe, Sąd zaaprobował stanowisko powoda tak co do samej zasady, jak i co do wysokości dochodzonego odszkodowania.

Mając na względzie powyższe ustalenia i okoliczności Sąd stwierdził, że stanowisko powoda jest słuszne i wystąpiły podstawy do uwzględnienia jego roszczenia. Tym samym wyrok zaoczny wydany w dniu 8 grudnia 2021r., uwzględniający powództwo w całości, a także zasądzający od strony pozwanej na rzecz powoda, jako wygrywającego spór, koszty procesu równe opłacie sądowej od pozwu, jaką powód uiścił, powinien być utrzymany w mocy. Sąd orzekł o tym, stosując art. 347 k.p.c.

sędzia Agnieszka Stachurska