

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 16 grudnia 2019 r. E. M. wniosła o zasądzenie od Banku (...) spółki akcyjnej w W. kwoty 15.768 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwot:

- 2.628 (dwóch tysięcy sześciuset dwudziestu ośmiu) złotych – od dnia 1 listopada 2018 r. do dnia zapłaty,
- 2.628 (dwóch tysięcy sześciuset dwudziestu ośmiu) złotych – od dnia 1 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty,
- 2.628 (dwóch tysięcy sześciuset dwudziestu ośmiu) złotych – od dnia 1 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty,
- 2.628 (dwóch tysięcy sześciuset dwudziestu ośmiu) złotych – od dnia 1 lutego 2019 r. do dnia zapłaty,
- 2.628 (dwóch tysięcy sześciuset dwudziestu ośmiu) złotych – od dnia 1 marca 2019 r. do dnia zapłaty,
- 2.628 (dwóch tysięcy sześciuset dwudziestu ośmiu) złotych – od dnia 30 marca 2019 r. do dnia zapłaty,

tytułem odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia w okresie od października 2018 r. do marca 2019 r. zgodnie z zawartą przez strony umową o zakazie konkurencji. Powódka wskazała, że jej stosunek pracy zakończył się z dniem 30 września 2018 r. zaś zgodnie z zawartą uprzednio z pracodawcą umową zobowiązała się nie prowadzić działalności konkurencyjnej wobec Banku przez okres 6 miesięcy od rozwiązania stosunku pracy, w zamian za co miała otrzymać stosowne odszkodowanie, wypłacane miesięcznie w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca. Powódka podniosła, że otrzymała w umówionym okresie odszkodowanie za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej w kwocie 2660 zł (łącznie 15.960 zł za 6 miesięcy), co nie odpowiadało regulacji art. 101² § 3 k.p. i nie stanowiło 25 % wynagrodzenia wypłaconego jej w ciągu 6 ostatnich miesięcy zatrudnienia. Powódka zauważyła, że przedmiotowa część wynagrodzenia wyniosła faktycznie 31.729,995 zł, co w stosunku miesięcznym daje kwotę 5.288,33 zł stanowiącą właściwą stawkę miesięczną odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Powódka otrzymała tym samym w sumie odszkodowanie pomniejszone o kwotę 15.769,995 zł, tj. miesięcznie niższe o kwotę 2.628,33 zł. Powódka zaokrągliła tę kwotę do kwoty 2.628 zł miesięcznie wnosząc o zasądzenie sumy 15.768 zł. Ponadto powódka domagała się zasądzenia od pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 25 lutego 2020 r. Sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

W sprzeciwie od tego nakazu pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych podnosząc, że w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia strony zgodnie postanowiły, że odszkodowanie karencyjne będzie równe połowie stałego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego przez powódkę w okresie ostatnich 6 miesięcy kalendarzowych przed ustaniem stosunku pracy.

Pozwana podniosła, że wypłacone powódce wynagrodzenie za ostatnie 6 miesięcy przed rozwiązaniem stosunku pracy obejmowało, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, także jednorazowy składnik wynagrodzenia przysługujący za pracę w 12 miesiącach roku poprzedniego – 2017. Pozwana podkreśliła, że określony w umowie o zakazie konkurencji sposób wyliczenia odszkodowania odpowiada woli stron oraz że umówione odszkodowanie zostało wypłacone powódce. Pozwana zauważyła, że w wydanym powódce zaświadczeniu o wysokości wynagrodzenia został ujęty składnik wynagrodzenia wypracowany przez okres roku 2017 wypłacony jedynie w okresie ostatnich 6 miesięcy jej zatrudnienia. Powódka nie uzyskałaby podobnego dodatku w toku dalszego sześciomiesięcznego zatrudnienia. W ocenie pozwanej umowa została w pełni zrealizowana poprzez wypłacenie odszkodowania wyliczonego w oparciu o regulacje tej umowy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

E. M. była zatrudniona w Banku (...) spółce akcyjnej w W. od dnia 30 grudnia 2002 r. na stanowisku menedżera klienta biznesowego w I Oddziale w S., na podstawie kontraktu menedżerskiego - umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem wynoszącym ostatnio, od marca 2018 r., 7.720 zł miesięcznie.

Niesporne , a ponadto: umowa o pracę – k. 7-8, listy płac – k. 24, 35 i 36.

Zgodnie z § 5 ust. 1 regulaminu Z. wynagradzania w Banku (...) spółki akcyjnej w W. na wynagrodzenie E. M. składało się wynagrodzenie zasadnicze i bonus M., który pracownik może otrzymać za realizację indywidualnych celów ilościowych i/lub jakościowych (ust. 3 § 5). Szczegółowe zasady przyznania i wypłaty bonusu regulują Z. systemu M. stanowiące załącznik do Z. wynagradzania. Zgodnie z tymi Z. cele indywidualne ilościowe i jakościowe są rozliczne po zakończeniu roku kalendarzowego (§ 4). Wypłata bonusu M. następuje jednorazowo w terminie 7 roboczych dni po Zwyczajnym Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy, na którym zatwierdzone zostaną wyniki Banku za dany rok (§ 12).

Niesporne , a ponadto: Z. wynagradzania w Banku (...) spółki akcyjnej w W. wraz z Z. systemu M. – k. 25-29v.

E. M. w okresie od kwietnia do września 2018 r. otrzymała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 46.320 zł. W wyniku osiągnięcia celów w 2017 roku wraz z wynagrodzeniem za czerwiec 2018 r. wypłacono jej bonus w wysokości 80.600 zł. Łącznie tytułem wynagrodzenia w okresie od kwietnia 2018 r. E. M. otrzymała 126.920 zł.

Niesporne , a ponadto: rozliczenie roczne noty M. za rok 2017 – k. 30-31, nota techniczna – k. 32-34, listy płac – k. 24, 35 i 36, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 10.

Jednym z obowiązków E. M. określonych w umowie o pracę było zachowanie w tajemnicy – w czasie i po ustaniu stosunku pracy – wszelkich informacji o działalności Banku, których ujawnienie mogłoby naruszyć majątkowe lub niemajątkowe interesy Banku, poza przypadkami, gdy obowiązek ujawnienia tajemnicy wynika z przepisów prawa (§ 2 ust. 3).

Niesporne , a ponadto: umowa o pracę – k. 7-8.

W dniu 1 kwietnia 2010 r., E. M. i Bank (...) spółka akcyjna w W. podpisały umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania i po ustaniu stosunku pracy (Art. 1 umowy). Na jej podstawie E. M. nie mogła prowadzić działalności konkurencyjnej wobec Banku w zakresie:

- a) świadczenia pracy na podstawie umowy o pracę lub na innej podstawie na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną wobec Banku,
- b) obejmowania funkcji w organach podmiotów prowadzących działalność konkurencyjną wobec Banku a także funkcji doradczych w tych podmiotach,
- c) uczestniczenia w przedsięwzięciach lub podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną wobec Banku, w szczególności przez wnoszenie wkładów, nabywanie lub obejmowanie udziałów, akcji lub obligacji zamiennych na akcje, z wyjątkiem nabycia papierów wartościowych dopuszczonych do publicznego obrotu reprezentujących nie więcej niż 5% kapitału akcyjnego,
- d) podejmowania lub prowadzenia działalności gospodarczej na własny rachunek, jeżeli jest ona konkurencyjna wobec Banku (Art. 2 ust. 1. umowy).

Za działalność konkurencyjną, zgodnie z umową, uważa się działalność każdego podmiotu, zorganizowanego, w dowolnej formie prawnej, w kraju lub za granicą, w zakres którego wchodzi dziedziny, w których działa Bank w okresie zatrudnienia Pracownika. Zakaz konkurencji nie ma zastosowania do działalności naukowej, społecznej i publicystycznej (ust. 2. i 3. Art. 2 umowy).

W myśl Art. 3 umowy zakaz konkurencji, określony w Art. 2 umowy miał obowiązywać E. M. przez okres 6 miesięcy od rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Ponadto w tym okresie E. M. zobowiązana była do niepodejmowania jakichkolwiek działań zmierzających do zatrudnienia na podstawie umowy o pracę lub innego stosunku prawnego, na własny lub cudzy rachunek osób spośród pracowników Banku w celu prowadzenia działalności konkurencyjnej oraz powstrzymywania się od jakichkolwiek działań zmierzających do nakłaniania klientów Banku do rozwiązania z nim umowy lub jej niewykonania lub nienależytego wykonania w celach prowadzenia działalności konkurencyjnej.

E. M. przez okres trwania zakazu konkurencji przysługiwało odszkodowanie karencyjne w wysokości połowy jej stałego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego w okresie ostatnich 6 miesięcy kalendarzowych przed ustaniem stosunku pracy (ust. 2 Art. 3 umowy). Odszkodowanie miało być przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu, w równych miesięcznych ratach, w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego, pod warunkiem złożenia przez Pracownika pisemnego oświadczenia o przestrzeganiu zakazu w kolejnym miesiącu (ust. 3. Art. 3 umowy). Za naruszenie zakazu konkurencji E. M. była zobowiązana do zapłacenia pracodawcy kary umownej w wysokości równej wysokości odszkodowania (Art. 4 umowy).

Niesporne , a ponadto: umowa o zakazie konkurencji – k. 9-9v.

W dniu 30 września 2018 r. stosunek pracy łączący E. M. z Bankiem (...) spółką akcyjną w W. ustał.

Niesporne .

Za okres od października 2018 r. do marca 2019 r. Bank (...) spółka akcyjna w W. wypłaciła E. M. kwoty po 2.660 zł miesięcznie tytułem odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia.

Niesporne , a ponadto: lista płac – k. 35.

W listopadzie 2018 r. E. M. zwróciła się do byłego pracodawcy o wypłacenie jej kwot po 5.288,33 zł miesięcznie tytułem odszkodowania za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia za okres od października 2018 r. do marca 2019 r. w miejsce wypłacanych kwot po 2.660 zł. W odpowiedzi Bank poinformował, że wypłacane odszkodowanie jest zgodne z podpisaną przez strony umową o zakazie konkurencji.

Niesporne , a ponadto: wezwanie do zapłaty – k. 11, pismo pozwanej – k. 11v.

Sąd zwążył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione.

Stan faktyczny w sprawie był bezsporny i został przez Sąd odtworzony w oparciu o zgodne twierdzenia stron oraz dokumenty dostarczone przez strony, których prawdziwość i rzetelność sporządzenia nie budziła wątpliwości Sądu i nie była kwestionowana przez strony.

Kwestią sporną w sprawie pozostawała jedynie prawidłowa wysokość należnego powódce odszkodowania wypłaconego jej przez pracodawcę z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej w okresie 6 miesięcy po ustaniu zatrudnienia. Powódka domagała się zasądzenia odszkodowania wyliczonego w oparciu o wszystkie składniki wynagrodzenia wypłaconego jej w okresie 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy. Pozwana zaś stała na stanowisku, że odszkodowanie to powinno uwzględniać jedynie wynagrodzenie zasadnicze powódki z tego okresu z pominięciem bonusu M. należnego za rok 2017. Pozwana nie kwestionowała twierdzeń powódki co do wysokości wypłaconego jej odszkodowania. Spór sprowadzał się zatem do dokonania oceny prawnej roszczenia.

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

Na mocy art. 101² k.p. powyższy przepis stosuje się odpowiednio, gdy pracodawca i pracownik mający dostęp do szczególnie ważnych informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, zawierają umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. W umowie określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3. W myśl tegoż § 3 odszkodowanie nie może być niższe od 25% **wynagrodzenia otrzymanego** przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach. W razie sporu o odszkodowanie orzeka sąd pracy.

Treścią umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest zatem zobowiązanie się pracownika do niepodejmowania po rozwiązaniu stosunku pracy działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości, mającego stanowić rekompensatę zarobków utraconych przez pracownika wskutek objęcia go ograniczeniem dotyczącym powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej.

W niniejszej sprawie pozwana spółka wskazywała, że wypłaciła powódce odszkodowanie za czas obowiązywania zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy opierając się na regulacji Art. 3 ust. 2 łączącej strony umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 kwietnia 2010 r., dokonując wyliczenia odszkodowania na poziomie połowy wynagrodzenia zasadniczego powódki z okresu od kwietnia do września 2018 r. Jednocześnie nie kwestionowała twierdzenia pozwu, że wypłaciła powódce łącznie sumę 15.960 zł w 6 ratach po 2.660 zł.

Zgodnie z zasadą uprzywilejowania pracownika wyrażoną w art. 18 Kodeksu pracy postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (§ 1) zaś postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne; zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy (§ 2).

Konsekwencją tej zasady jest konieczność zgodności postanowień umowy o zakazie konkurencji, jako kształtującej stosunek pracy i wzajemne relacje stron, z minimalnymi standardami wyznaczonymi przez treść art. 101² k.p., w szczególności z regulacją § 3 określającego wysokość minimalnego odszkodowania za powstrzymanie się przez pracownika od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia. Przepis ten, ustanawiając minimalną wysokość odszkodowania, odwołuje się do pojęcia „wynagrodzenia otrzymanego” przez pracownika w odpowiednim okresie przed ustaniem zatrudnienia, co oznacza wynagrodzenie faktycznie uzyskane, niezależnie od rodzaju jego składowych. Nie ma przy tym znaczenia, że wynagrodzenie to dotyczy innych okresów wykonywania pracy, skoro z postanowień regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanej w sposób jednoznaczny wynika, w jakich terminach powódce miały być wypłacane poszczególne składniki wynagrodzenia. Co więcej, z regulacji płacowych pozwanej wynika również, że na wynagrodzenie powódki, jako menedżera, składało się zarówno wynagrodzenie zasadnicze jak i bonus M., o ile został wypracowany i przyznany. W ocenie Sądu zatem podstawą wyliczenia odszkodowania za powstrzymanie się przez powódkę od działalności konkurencyjnej winna stać się całość świadczeń wynagrodzeniowych (wynagrodzenie zasadnicze i bonus) wypłaconych w okresie od kwietnia do września 2018 r. Podobny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 lutego 2012 r. wydanym w sprawie II PK 130/11 (opubl. w OSNAPiUS 2013/1-2/6). Powoływanie się przez pozwaną na fakt, że powódka nie uzyskałaby podobnego świadczenia w toku dalszego zatrudnienia, tj. po czerwcu 2018 r. nie ma znaczenia dla dokonania obliczeń. Pozwana zawierając umowę z powódką jako pracodawca winna była znać powszechnie obowiązujące przepisy regulujące kwestię umów o zakazie konkurencji i zdawać sobie sprawę z obowiązujących u niej regulacji płacowych.

W ocenie Sądu wystarczającym ograniczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za zakaz konkurencji jest obniżenie wartości odszkodowania do poziomu 25% wartości wynagrodzenia będącego podstawą wyliczeń. Sąd nie sposób mówić na gruncie sprawy niniejszej o realizowaniu przez powódkę swojego uprawnienia z naruszeniem zasady wyrażonej w art. 8 k.p. Tym bardziej, że powódka nie żąda więcej niż wynosi minimum ustawowe dla danego rodzaju świadczenia.

Sąd zauważył, że odszkodowanie powinno odpowiadać kwocie wynagrodzenia brutto przyjętego do jego wyliczenia. Jednocześnie do odszkodowania tego rodzaju nie stosuje się zasad właściwych do obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Nie jest to bowiem odszkodowanie ujęte w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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.

Nie było kwestią sporną, w szczególności pozwana nie kwestionowała powództwa w tym zakresie, że powódka w okresie od października 2018 r. do marca 2019 r. otrzymała odszkodowanie w kwotach po 2.660 zł miesięcznie, łącznie 15.960 zł. Tymczasem minimalna wysokość takiego odszkodowania, określona w oparciu o przepis art. 101² § 3 k.p. winna wynieść 31.730 zł, co daje kwotę 5.288,33 zł miesięcznej raty odszkodowania.

Na podstawie powyższego wyliczenia Sąd uznał, że zawarty w umowie z dnia 1 kwietnia 2020 r. o zakazie konkurencji Art. 3 ust. 2 jest niezgodny z regulacją art. 101² § 3 k.p. i w myśl art. 18 ust. 2 i - jako mniej korzystny od przepisu prawa pracy – nieważny; w rezultacie winien być zastąpiony wspomnianym przepisem art. 101² § 3 k.p. Kodeksu pracy.

W konsekwencji Sąd uznał, że powódka winna była dodatkowo otrzymać od byłego pracodawcy z tytułu powstrzymania się od działalności konkurencyjnej sumę 15.770 zł a miesięcznie w okresie od października 2018 r. do marca 2019 r. kwoty po 2.628,33 zł. Żądanie pozwu określone na poziomie 15.768 zł i 2.628 zł miesięcznie mieści się w tych granicach, stąd też podlegało uwzględnieniu w całości, czemu Sąd dał wyraz w punkcie pierwszym wyroku.

Ustawowe odsetki za opóźnienie zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Z Art. 3 ust. 3 umowy o zakazie konkurencji z dnia 1 kwietnia 2010 r. wynika, że wymagalność miesięcznych rat odszkodowania należnego powódce następowała w ostatnim dniu roboczym miesiąca kalendarzowego. W takiej sytuacji pozwana winna była wypłacić powódce poszczególne raty odszkodowania w prawidłowej wysokości w ostatni dzień roboczy każdego z 6 miesięcy następujących po rozwiązaniu umowy o pracę. Nie wypłacając odszkodowania w przepisanej prawem wysokości popadła w opóźnienie w wypłacie poszczególnych rat co do części niewypłaconych odszkodowania. Skutkowało to zasądzeniem odsetek jak w punkcie pierwszym wyroku.

Powódka wygrała proces w całości dlatego też w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. Sąd w punkcie drugim wyroku zasądził na jej rzecz od strony pozwanej zwrot kosztów procesu. W niniejszej sprawie strona powodowa reprezentowana była przez profesjonalnego pełnomocnika (adwokata), którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy, wynosi 2.400 zł (§ 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie – Dz. U z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie trzecim wyroku oparto na przepisie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), w myśl którego kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Rozstrzygnięcie to znajduje potwierdzenie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07), w której Sąd ten wskazał, iż sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Wysokość kosztów określona została przepisem art. 13 ust. 1 pkt 7 ustawy o kosztach sądowych na kwotę 1.000 zł.

Sąd, zgodnie z dyspozycją przepisu art.477² §1 k.p.c., nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 7.720 zł stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)