



Sygn. akt II PK 355/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. J.
przeciwko E. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.
o odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 lutego 2017 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 9 czerwca 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 8 grudnia 2014 r. Sąd Rejonowy w W. oddalił powództwo A. J. skierowane przeciwko E. Sp. z o.o. z siedzibą w K. o zapłatę 19.670,04 zł tytułem odszkodowania za zakaz konkurencji.

Sąd Rejonowy wydał powyższe rozstrzygnięcie w oparciu o następujące ustalenia:

Powódka A. J. była pracownikiem pozwanego E. Sp. z o.o. z siedzibą w K. w okresie od 24 stycznia 2000 r. do 20 lutego 2012 r., świadcząc pracę kolejno na stanowiskach: przedstawiciela handlowego, koordynatora sprzedaży, specjalisty do spraw kluczowych klientów, krajowego specjalisty do spraw kluczowych klientów.

W związku z łączącą strony umową o pracę zawarta została umowa o zakazie konkurencji. Na jej podstawie powódka zobowiązała się powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy w okresie roku od ustania stosunku pracy. Jak strony postanowiły, w wyżej wymienionym okresie pracodawca będzie wypłacać miesięcznie pracownikowi z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej odszkodowanie w wysokości 25% jego wynagrodzenia. Ponadto wskazały, że odszkodowanie to będzie wypłacane ostatniego dnia roboczego miesiąca kalendarzowego z dołu.

Od 29 lipca 2009 r. powódka, oprócz wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 2.250 zł brutto miesięcznie, uprawniona była do otrzymywania dodatkowych składników wynagrodzenia uzależnionych od efektów pracy w postaci: miesięcznej prowizji za pozyskanie nowego klienta, premii zadaniowej „za przychód klienta w bazie”, premii zadaniowej miesięcznej za realizację „targetu” sprzedaży produktów dodatkowych, prowizji za pozyskanie urządzenia z systemu filtrów „p.” lub „p.g.”, prowizji za sprzedaż ekspresu ciśnieniowego i kawy w systemie „L.”; prowizji za polecenie klienta, prowizji za umowy czasowe, premii uznaniowej.

W ostatnim roku zatrudnienia u strony pozwanej, tj. od 20 lutego 2011 r. do 20 lutego 2012 r. powódka nie świadczyła na jego rzecz pracy w związku z korzystaniem z urlopu wypoczynkowego, niezdolnością do pracy wskutek choroby, koniecznością sprawowania osobistej opieki na dzieckiem. Spowodowało to, że w tym okresie powódka nie nabyła prawa do składników wynagrodzenia uzależnionych od wyników jej pracy.

Strona pozwana, po wezwaniu przez powódkę, ostatecznie wypłaciła jej w maju 2013 r. odszkodowanie za zakaz konkurencji, uwzględniając jako jego podstawę wyłącznie należne powódce wynagrodzenie zasadnicze.

Sąd pierwszej instancji zauważył, że łącząca strony umowa o zakazie

konkurencji stanowiła, że „pracodawca będzie wypłacać pracownikowi z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej odszkodowanie w wysokości 25% jego wynagrodzenia miesięcznie”. W umowie nie wskazano, w jaki sposób obliczać wysokość przysługującego powodce „wynagrodzenia miesięcznie” w kontekście zmienności przeważającej części jej składników wynagrodzenia. W szczególności umowa w żaden sposób nie definiowała, z jakiego okresu należy brać pod uwagę zmienne składniki wynagrodzenia. Taki sposób ujęcia wysokości odszkodowania należnego powodce powoduje, że ustalenie jego wysokości z uwzględnieniem zmiennych składników wynagrodzenia jest niemożliwe. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, wysokość należnego powodce odszkodowania za zakaz konkurencji powinna być zatem wyliczona wyłącznie w oparciu o stałe składniki wynagrodzenia, czyli z uwzględnieniem jedynie wynagrodzenia zasadniczego.

Ponadto za całkowicie niezasadne, zarówno w świetle łączącej strony umowy o zakazie konkurencji, jak i treści art. 101² § 3 k.p., Sąd uznał stanowisko strony powodowej, że odszkodowanie z zakazu konkurencji powinno - w przypadku nieświadczenia przez pracownika pracy - uwzględniać otrzymywane przez niego zasiłki chorobowe i inne świadczenia z ubezpieczenia społecznego, bowiem są one świadczeniami rodzajowo odmiennymi od wynagrodzenia za pracę i nie stanowią ekwiwalentu za faktycznie wykonaną pracę.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 9 czerwca 2015 r. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktycznie poczynione wtoku postępowania pierwszoinstancyjnego, zauważając, że stan faktyczny sprawy w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy był między stronami bezsporny. Podkreślił, że przedmiotem sporu była interpretacja § 2 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji. Strony nie ustaliły w umowie okresu, jaki należy przyjąć do obliczenia wysokości odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, jak również nie określiły, jakie składniki wynagrodzenia należy brać pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania.

Przywołując orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd drugiej instancji przyjął, że zastosowanie w sprawie ma art. 101² § 3 k.p. Wprawdzie, strony wyraźnie nie odwołały się do treści tego przepisu, jednakże brzmienie § 2 ust. 2 umowy o

zakazie konkurencji niewątpliwie do niego nawiązuje. Strony ustaliły bowiem, że odszkodowanie wynosić będzie 25% wynagrodzenia pracownika, a więc analogicznie do wysokości odszkodowania minimalnego określonego w art. 101² § 3 k.p. Powyższe wskazuje, że intencją stron umowy było określenie odszkodowania w wysokości minimalnej, zgodnie z art. 101² § 3 k.p. Z tych też względów, w celu ustalenia wysokości należnego powódce odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej, zdaniem Sądu drugiej instancji, należy sięgnąć do powyższego przepisu oraz jego wykładni.

W ocenie Sądu Okręgowego, nieprawidłowe było prezentowane w apelacji stanowisko, że za podstawę wyliczenia należnego powódce odszkodowania należy przyjąć wynagrodzenie otrzymywane przez nią w okresie 12 miesięcy faktycznego świadczenia pracy. Argumentacja ta stoi bowiem w sprzeczności z treścią art. 101² § 3 k.p., który wyraźnie wskazuje okres, który należy brać pod uwagę przy ustalaniu wysokości odszkodowania, a mianowicie okres przed ustaniem stosunku pracy odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. Jednocześnie nie sposób uznać, aby w przypadku niedookreślenia w umowie o zakazie konkurencji okresu, który należy przyjąć za podstawę obliczenia odszkodowania, występowałyby w tym zakresie dowolność i możliwość uwzględnienia wynagrodzenia uzyskiwanego w okresie odległym od momentu ustania zatrudnienia. Z tego względu ustawodawca jako relewantny dla ustalenia wysokości wynagrodzenia przyjął okres poprzedzający ustanie stosunku pracy równy okresowi trwania zakazu konkurencji. Przyjęcie za podstawę wyliczenia odszkodowania, wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika w okresie dłuższym aniżeli wynikałoby to z art. 101² § 3 k.p., godziłoby w słuszny interes pracodawcy.

Sąd drugiej instancji stwierdził też, że brak jest jakichkolwiek podstaw, aby przy wyliczeniu odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej uwzględniać otrzymywany przez powódkę zasiłek chorobowy.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w całości, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego przez jego błędną wykładnię polegającą na: błędnej interpretacji postanowień umowy stron z dnia 24 stycznia 2000 r. o zakazie konkurencji, a w szczególności § 2 tej umowy, prowadzącej do nieprawidłowych ustaleń, że podstawą ustalenia wysokości odszkodowania za zakaz konkurencji jest

jedynie wynagrodzenie zasadnicze otrzymywane przez powódkę, błędnej interpretacji § 2 ust. 2 tej umowy w związku z art. 65 § 2 k.c., prowadzącej do nieuzasadnionego zawężenia odpowiedzialności pracodawcy z tytułu zakazu konkurencji jedynie do wynagrodzenia wypłaconego w poprzednim okresie, podczas gdy strony w sposób odmienny ustaliły wzajemne stosunki, błędnej interpretacji § 2 ust. 2 umowy w związku z art. 101² § 3 k.p., a w szczególności pojęcia „wynagrodzenie”, prowadzącej do naruszenia ekwiwalentności świadczeń z tytułu zawartej umowy o zakaz konkurencji ze szkodą dla powódki.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 101² § 1 *in fine* k.p., w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy określa się także okres obowiązywania zakazu konkurencji oraz wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy, z zastrzeżeniem przepisów § 2 i 3, a w myśl § 3 tego artykułu, odszkodowanie, o którym mowa w § 1, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji; odszkodowanie może być wypłacane w miesięcznych ratach.

Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 września 2014 r., I PK 25/14 (OSNP 2016 nr 1, poz. 6), algorytm ustalenia odszkodowania z art. 101² § 3 k.p. ma charakter zindywidualizowany. Matryca obrazująca długość umówionego zakazu konkurencji jest przymierzana do czasu trwania stosunku pracy tak, aby konweniowała z ostatnim okresem pracy, za który pracownik otrzymywał wynagrodzenie. Znaczy to tyle, że mechanizm obliczenia odszkodowania polega na ustaleniu 25% wynagrodzenia otrzymanego z okresu trwania stosunku pracy, przy czym okres ten liczony jest wstecz od dnia ustania zatrudnienia (albo od ostatniego dnia, za który wypłacano wynagrodzenie) i odpowiada długości czasu, na jaki został zawarty zakaz. Punktem odniesienia paralelnej relacji zachodzącej między okresami zatrudnienia i obowiązywania zakazu konkurencji nie jest wyłącznie ustanie stosunku pracy. Jest to jasne, jeżeli uwzględni się, że dla określenia okresu zatrudnienia sprzed ustania stosunku pracy miarodajny jest czas, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie. Zmienna ta wyznacza okres przystawalny do okresu obowiązywania zakazu konkurencji.

Interpretacja ta konweniuje z gwarancyjnymi i rekompensacyjnymi właściwościami odszkodowania (a w konsekwencji z celem umowy o zakazie konkurencji).

W rezultacie, określona w art. 101² § 3 k.p. wysokość odszkodowania oznacza sumę otrzymanych składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej (por. J. Iwulski [w:] J. Iwulski, W. Sanetra: Kodeks Pracy - Komentarz, Warszawa 2011, s. 736 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, OSNP 2013 nr 1-2, poz. 6), a więc w okresie, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie, wliczając w to wynagrodzenie urlopowe, oraz wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, gdyż, zgodnie z art. 80 *in fine* kp., za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią, a takim przepisem jest między innymi art. 172 k.p. oraz art. 92 § 1 k.p. Do tego okresu nie wlicza się zatem okresów, gdy pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę, ale pobiera świadczenia z ubezpieczenia społecznego z tytułu choroby i macierzyństwa. Ich wyłączenie powoduje odpowiednie przesunięcie początku terminu okresu referencyjnego liczonego wstecz od dnia rozwiązania stosunku pracy - o okres odpowiadający okresowi wyłączenia. Pewne trudności z obliczeniem należnego odszkodowania wywołuje sytuacja, gdy okres pobierania zasiłku przypada jedynie na część miesiąca, jednakże nie ma przeszkód, aby okres, „za który pracownik otrzymał wynagrodzenie” obliczany był nie w miesiącach, ale w dniach, co wymagałoby ustalenia faktycznie wypłaconego wynagrodzenia z 1 dzień pracy w okresach uzupełniających brakującą liczbę dni, ustalonego przez podzielenie otrzymanego wynagrodzenia przez liczbę dni w danym miesiącu. Natomiast ustalone w umowie rozłożenie odszkodowania na miesięczne raty oznacza podział ustalonej kwoty na miesiące trwania zakazu konkurencji.

Jeśli zatem Sąd drugiej instancji przyjął, że treść § 2 ust. 2 umowy o zakazie konkurencji, zgodnie z wolą stron, stanowi odwzorowanie art. 101² § 3 k.p., a więc że intencją stron umowy było określenie odszkodowania w wysokości minimalnej, to za usprawiedliwiony należy uznać zarzut błędnej wykładni (art. 65 § 2 k.c.) tego postanowienia umowy.

Stosowanie do oświadczeń woli, jak również umów, kombinowanej metody wykładni nie jest kwestionowane w orzecznictwie. W uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95 (OSNC 1995 nr 12, poz. 168) wskazano, że wyrażone w przepisie art. 65 § 1 i § 2 k.c. reguły interpretacyjne grupują się wokół dwóch respektowanych przez prawo wartości. Są nimi z jednej strony wola (intencja) osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej natomiast zaufanie, jakie budzi złożone oświadczenie woli u innych osób. Odpowiednio do tych wartości w doktrynie wyróżnia się subiektywną metodę wykładni zorientowaną na wolę osoby składającej oświadczenie woli oraz metodę obiektywną (normatywną) akceptującą punkt widzenia adresata. Możliwa jest również kombinowana metoda wykładni, uwzględniająca obie wspomniane wartości. We wskazanej uchwale Sąd Najwyższy uznał, że wiążąca jest kombinowana metoda wykładni, oparta na kryterium subiektywnym i obiektywnym. Pogląd ten podtrzymuje również nauka prawa cywilnego. Stosowanie kombinowanej metody wykładni do czynności prawnych obejmuje dwie fazy. W pierwszej sens oświadczenia woli (postanowienia) ustala się mając na uwadze rzeczywiste ukonstytuowanie się znaczenia między stronami. Oznacza to, że uznaje się za wiążący sens oświadczenia woli (postanowienia umownego), w jakim zrozumiała go zarówno osoba składająca, jak i odbierająca to oświadczenie (Z. Radwański: Wykładnia oświadczeń woli składanych indywidualnym adresatom, Ossolineum 1992, s. 85). Decydująca jest zatem rzeczywista wola stron. Jeżeli okaże się, że strony nie przyjmowały tego samego znaczenia oświadczenia woli (postanowienia umownego), konieczne jest przejście do drugiej fazy wykładni, w której właściwy dla prawa sens oświadczenia woli ustala się na podstawie przypisania normatywnego, czyli tak, jak adresat sens ten rozumiał i rozumieć powinien. Za wiążące należy uznać w tej fazie takie rozumienie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Decydujący jest punkt widzenia odbiorcy, który z należyłą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli.

Biorąc to pod uwagę, z punktu widzenia powódki nie było podstaw, aby rozumiała ona sens postanowienia w taki sposób, że „wynagrodzenie” oznacza też

dotatkowe składniki wynagrodzenia. Nawet przyjąwszy, że pojęcie to zostało użyte w znaczeniu wynagrodzenia „umówionego”, a nie faktycznie wypłaconego, to należy mieć na względzie, że miesięczna prowizja za pozyskanie nowego klienta, premia zadaniowa „za przychód klienta w bazie”, premia zadaniowej miesięcznej za realizację „targetu” sprzedaży produktów dodatkowych, prowizja za pozyskanie urządzenia z systemu filtrów „p.” lub „p.g.”, prowizja za sprzedaż ekspresu ciśnieniowego i kawy w systemie „L.”; prowizja za polecenie klienta, prowizja za umowy czasowe, premia uznaniowa – to składniki wynagrodzenia należne za świadczoną pracę. Inaczej rzecz ujmując, strony umowy się, że składniki te będą wypłacane w zależności od wyników efektywnej pracy, co oznacza, że nawet w trakcie trwania stosunku pracy stawały się one składową należnego wynagrodzenia za pracę w tylko w razie wykonywania obowiązków pracowniczych. Nie sposób zatem, przykładając obiektywną miarę, przyjąć, że pojęcie „wynagrodzenie” mogłoby być rozumiane jako obejmujące także wymienione w umowie o pracę dodatkowe składniki wynagrodzenia - w oderwaniu od przesłanek nabycia do nich prawa.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

r.g.