



Sygn. akt II PK 301/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 25 stycznia 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda (przewodniczący)  
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa E. Sp. z o.o. w G. w upadłości układowej  
przeciwko E. M.

z udziałem nadzorcy sądowego J. Ł.

o odszkodowanie z tytułu naruszenia przez pracownika zakazu konkurencji,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 stycznia 2018 r.,  
skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w G.  
z dnia 17 maja 2016 r.,

**oddala skargę kasacyjną i nie obciąża pozwanej kosztami  
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w G. wyrokiem z dnia 27 sierpnia 2013 r. zasądził od pozwanej E. M. na rzecz strony powodowej E. Spółki z o.o. w G. (dalej jako Spółka) kwotę 31.687,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lipca 2011 r. do dnia zapłaty oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądzając

jednocześnie od pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 2.864,01 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że pozwana była zatrudniona w powodowej Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 sierpnia 2008 r. na czas nieokreślony na stanowisku kierownika hurtowni w K. Pozwana w ramach wykonywanej pracy miała dostęp do wszystkich informacji dostępnych dla przedstawicieli handlowych, posiadała wiedzę na temat limitów kupieckich, zasad ubezpieczenia, harmonogramów dostaw, wpłat klientów i rentowności poszczególnych grup towarowych. Zawierała umowy konieczne do prawidłowego funkcjonowania oddziału i uczestniczyła w spotkaniach kierowników oddziałów, gdzie była opracowywana strategia Spółki na dany rok. W dniu 30 kwietnia 2010 r. strony stosunku pracy zawarły umowę o zakazie konkurencji, który miał obowiązywać w okresie trwania zatrudnienia, a także rok po jego ustaniu. Zgodnie z treścią tej umowy, za powstrzymywanie się od działalności konkurencyjnej w okresie roku od ustania stosunku pracy, strona powodowa zobowiązała się wypłacać pozwanej odszkodowanie w miesięcznych ratach w łącznej wysokości stanowiącej dwunastokrotność 25% otrzymywanego ostatnio przez pozwaną wynagrodzenia zasadniczego, pozwana natomiast zobowiązała się, w razie niewykonania obowiązków określonych w przedmiotowej umowie, do zapłaty pracodawcy tytułem kary umownej kwoty odpowiadającej dwunastokrotności ostatniego jej wynagrodzenia zasadniczego, które wynosiło 3.250 zł brutto.

W dniu 31 marca 2011 r. umowa o pracę została rozwiązana na skutek złożonego przez pozwaną wypowiedzenia. Następnie, w czasie trwania umowy o zakazie konkurencji, pozwana zawarła z N. Sp. z o.o. w P. umowę o pracę i rozpoczęła wykonywanie pracy w jej kieleckim oddziale od dnia 1 kwietnia 2011 r. na stanowisku dyrektora oddziału. Po rozwiązaniu stosunku pracy pozwana otrzymała odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji w łącznej kwocie 2.437,50 zł. W związku z powzięciem wiedzy o naruszeniu przez pozwaną umowy o zakazie konkurencji strona powodowa wezwała pozwaną do zapłaty kary umownej, wyznaczając jej odpowiedni termin, jednak pozwana nie spełniła świadczenia, co skutkowało wystosowaniem powództwa o zapłatę kwoty 41.437,50 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu konkurencji.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał powództwo częściowo za uzasadnione. W jego ocenie zawarcie umowy o zakazie konkurencji i zastrzeżenie w niej kary umownej było zgodne z prawem i skuteczne. Jako nietrafne uznał stanowisko pozwanej co do naruszenia art. 8 k.p. bowiem pracodawca miał prawo do podpisania z pracownikami umów o zakazie konkurencji. Skoro samo zawarcie umów o zakazie konkurencji nie było nadużyciem prawa, to nie można uznać, że żądanie zapłaty kary umownej stanowi naruszenie przepisów prawa pracy. Podkreślił, że art. 8 k.p. dotyczy sposobu korzystania z przysługujących pracodawcy uprawnień względem pracownika. Żądanie zapłaty kary umownej co do zasady, jeżeli zaszły ku temu przesłanki, ma oparcie w przepisach prawa cywilnego, nie zaś prawa pracy, wobec czego pogląd pozwanej nie zasługiwał na uwzględnienie. Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwana dopuściła się naruszenia zakazu konkurencji, gdyż pomimo obowiązującej ją umowy o zakazie konkurencji, natychmiast po rozwiązaniu umowy o pracę z powodową Spółką podjęła pracę w spółce konkurencyjnej N. Sp. z o.o., której zasięg działania pokrywał się z zasięgiem kieleckiego oddziału powodowej Spółki, a ponadto otrzymywała odszkodowanie ustalone w umowie o zakazie konkurencji, którego nie zwróciła, co świadczy o jej złej woli jako strony tej umowy. Według Sądu Rejonowego należne pozwanej odszkodowanie netto wynosiło 666,50 zł miesięcznie, zaś łączna kwota należna tytułem odszkodowania ustalonego w umowie o zakazie konkurencji 7.998 zł. Biorąc pod uwagę wysokość zastrzeżonej kary umownej, która stanowiła 39.000 zł, Sąd Rejonowy podniósł, że kwota odszkodowania nie stanowiła nawet 25% wysokości kary umownej, co świadczy o jej rażącym wygórowaniu. Wobec dysproporcji pomiędzy należnym odszkodowaniem a kwotą kary umownej, konieczne stało się zatem jej obniżenie. W tym zakresie Sąd wskazał, że kwoty odszkodowania karencyjnego i kary umownej nie muszą być ekwiwalentne, ale nie mogą być względem siebie w dużej dysproporcji. Kary umowne ułatwiają pracodawcy dochodzenie rekompensaty za naruszenie zakazu konkurencji bez konieczności wykazywania rozmiaru szkody, a także wówczas, gdy pracownik złamał zakaz, a pracodawca nie poniósł żadnej szkody. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego zwrócił uwagę, że kara umowna może być rażąco wygórowana już w momencie jej zastrzegania oraz

może stać się rażąco wygórowana w następstwie okoliczności, do których zalicza się fakt, że szkoda wierzyciela jest znikoma, wskutek czego rodzi rażąco dysproporcję między wysokością szkody, a wysokością należnej kary. W sprawach z zakresu prawa pracy kryterium rażącego wygórowania kary umownej może być podniesione między innymi do wysokości odszkodowania (wynagrodzenia karencyjnego) bądź uzyskiwanego w trakcie zatrudnienia wynagrodzenia. Ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej pracodawca w istocie wycenia wartość zakazu konkurencji. Wartości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie, choć nie chodzi o zapewnienie ekwiwalentności.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie sposób oceniać wysokości zastrzeżonej kary umownej w oderwaniu od okoliczności, że umowa o zakazie konkurencji stanowi umowę prawa pracy, konsekwencją czego jest konieczność rozpatrywania jej postanowień zgodnie z dyrektywą zawartą w art. 300 k.p. Dopuszczalność zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej musi zatem uwzględniać specyfikę relacji prawnej łączącej byłego pracownika z byłym pracodawcą. To oznacza, że przepisy o karze umownej zawarte w Kodeksie cywilnym mają do klauzuli konkurencyjnej jedynie odpowiednie zastosowanie. Klauzula konkurencyjna nie jest umową prawa cywilnego, lecz umową prawa pracy pozostającą w bezpośrednim związku podmiotowym i przedmiotowym ze stosunkiem pracy. Sąd Rejonowy podniósł, że na podstawie przeprowadzonych w sprawie dowodów nie był w stanie ustalić dokładnie szkody poniesionej przez pracodawcę po odejściu z pracy pozwanej. Niewątpliwie natomiast zasady logicznego rozumowania i doświadczenie życiowe przemawiały w jego ocenie za przyjęciem, że odejście pozwanej, będącej długoletnim pracownikiem oddziału, rzutować mogło na wysokość obrotu w tym oddziale. Niemniej jednak miarkowanie w oparciu o poniesioną przez powodową Spółkę szkodę w niniejszej sprawie byłoby znacznie utrudnione. Z uwagi na powyższe oraz mając na uwadze okoliczności towarzyszące odejściu pozwanej z pracy i jej postawę po rozwiązaniu stosunku pracy, Sąd Rejonowy przyjął, że odpowiednią wysokość kary umownej będzie stanowiła dziewięciokrotność ostatniego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto pozwanej. Wobec

tego w zakresie zapłaty kary umownej zasądził od pozwanej E. M. na rzecz strony powodowej kwotę 29.250 zł, a także uznał za zasadny zwrot odszkodowania wypłaconego pozwanej na podstawie umowy o zakazie konkurencji w kwocie 2.437 zł.

Apelacje od wyroku Sądu Rejonowego wniosły obie strony. Powodowa Spółka zaskarżyła wyrok w części oddalającej powództwo, pozwana w części uwzględniającej powództwo ponad kwotę 1.999,50 zł, wnosząc o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 28 lutego 2014 r. oddalił apelacje.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego, a mianowicie art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 58 § 2 k.c., jak również art. 8 k.p. Sąd Okręgowy podniósł, że umowa o zakazie konkurencji jest umową prawa cywilnego, a nie umową z zakresu prawa pracy. W związku z powyższym nie może znaleźć w tej sytuacji zastosowania art. 8 k.p., gdyż ma on zastosowanie jedynie do umów pracowniczych. Stanowisko to jest ponadto uzasadnione faktem, że po rozwiązaniu łączącego strony stosunku pracy nie mamy już do czynienia z pracownikiem i pracodawcą, a jedynie stronami łączącego ich stosunku umownego, jakim jest umowa o zakazie konkurencji. W zakresie naruszenia art. 484 § 2 k.c. Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo dokonał miarkowania wysokości kary umownej, bowiem kara umowna nie musi być powiązana z odszkodowaniem dla pracownika ani też z odszkodowaniem dla pracodawcy. Zastrzeżona kara umowna była rażąco wygórowana, jednak nie w związku ze wskazanym odszkodowaniem, ale w powiązaniu z okolicznościami sprawy oraz z wynagrodzeniem otrzymywanym przez pozwaną, które nie było wysokie.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła pozwana E.M., wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w G..

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 15 września 2015 r., II PK 242/14, uchylił wyrok Sądu Okręgowego w pkt 1 i 2 w odniesieniu do pozwanej E.M. i w tej części przekazał sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o

kosztach postępowania kasacyjnego. Sąd Najwyższy uznał, że skarga kasacyjna jest uzasadniona ze względu na naruszenia przepisów prawa materialnego wskazanych w skardze kasacyjnej, zwłaszcza art. 8 k.p. Wynikało to z przyjęcia przez Sąd drugiej instancji błędnej koncepcji, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa cywilnego. Natomiast co do zarzutu naruszenia art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. podniósł, że w powyższym zakresie ugruntowane jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, w którym przyjmuje się, iż oceniając rażące wygórowanie kary umownej należy się odnieść do odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji otrzymywanego przez pracownika oraz do rozmiaru szkody poniesionej przez pracodawcę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03, LEX nr 465932; z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 223), a także mieć na uwadze, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy, która musi być zgodna z zasadami tego prawa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07, OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168 czy z dnia w wyroku z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10, OSNP 2012 nr 13-14, poz. 173). Sąd Najwyższy zwrócił przy tym uwagę, że odszkodowanie w kwocie 7.998 zł, do którego odniósł się Sąd pierwszej instancji jest prawie czterokrotnie niższe niż uwzględniona przez Sądy obu instancji tytułem kary umownej kwota 29.200 zł.

Rozpoznając ponownie sprawę Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. wyrokiem z dnia 17 maja 2016 r. oddalił apelację.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji nie pominął okoliczności zawierania umów o zakazie konkurencji jednoznacznie stwierdzając, że „w praktyce pracownicy nie mieli możliwości negocjowania postanowień o zakazie konkurencji, a jednocześnie czuli presję, że ich niepodpisanie może skutkować utratą pracy czy nieotrzymaniem podwyżki. Pracownicy przystępowali do umów, na których treść nie mieli żadnego wpływu”. Niemniej jednak zawarcie umowy o zakazie konkurencji nie stanowiło nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p., gdyż nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz zasady swobody umów, a zapis umowy odnoszący się do kary umownej za naruszenie zakazu konkurencji w okresie jednego roku po zakończeniu umowy o pracę nie jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego. W dalszej kolejności Sąd

Okręgowy podniósł, że kara umowna oraz odszkodowanie karencyjne nie muszą być ekwiwalentne, ale nie mogą być względem siebie w dużej dysproporcji, mając na uwadze, iż umowa o zakazie konkurencji stanowi umowę prawa pracy. Dlatego należy rozpatrywać jej postanowienia stosownie do art. 300 k.p. oraz uwzględnić specyfikę relacji prawnej łączącej byłego pracownika z byłym pracodawcą. Wskazał, że powodowa Spółka dochodziła od pozwanej zapłaty kary umownej przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji w kwocie 39.000 zł. Odszkodowanie karencyjne należało ustalić w wysokości 25% dwunastokrotności miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego przez pozwaną przed ustaniem stosunku pracy, tj. 9.750 zł brutto (25% z 3.250 zł brutto x 12). Zgodnie z art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., odszkodowanie nie może być bowiem niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. W rozpoznawanej sprawie strony zawarły umowę o zakazie konkurencji na okres roku i dlatego odszkodowanie nie może być niższe od 25% wynagrodzenia brutto, które pozwana uzyskała w ostatnim roku pracy. Wysokość odszkodowania za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia jest określona samodzielnie w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. i zależy od realnie otrzymywanego wynagrodzenia, które oblicza się przy uwzględnieniu kwot brutto. Wobec tego do porównania wysokości odszkodowania z wysokością kary umownej należało przyjąć wyliczenie tego odszkodowania w kwocie brutto, tj. 9.750 zł, nie zaś w kwocie netto 7.998 zł, jak przyjął Sąd pierwszej instancji. Sąd Okręgowy podkreślił, że nie ma znaczenia, czy kwota 7.998 zł mogłaby zaspokoić podstawowe potrzeby życiowe pozwanej przez okres jednego roku. Jest to bowiem odszkodowanie karencyjne wynikające z umowy zobowiązującej pozwaną jako pracownika do niepodejmowania działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy po rozwiązaniu stosunku pracy w zakresie i przez czas określony w umowie oraz zobowiązanie się pracodawcy do wypłacenia pracownikowi z tego tytułu odszkodowania w określonej wysokości. Kwota odszkodowania karencyjnego nie jest wynagrodzeniem ze stosunku pracy. Zastrzeżona w umowie kara umowna była czterokrotnie wyższa od odszkodowania należnego pozwanej z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, ponieważ wynagrodzenie za pracę stanowi całość obejmującą

także tę część, którą pracodawca może (ma obowiązek) potrącić (odliczyć) i jako całość wyznaczone jest przez treść stosunku pracy (art. 22 k.p.). Nie można więc wyróżniać części wynagrodzenia za pracę należnej pracownikowi (netto) i części, która pracownikowi nie przysługuje.

Sąd Okręgowy uwypuklił, że Sąd pierwszej instancji jako kryteria miarkowania kary umownej przyjął dysproporcję między odszkodowaniem a wysokością kary umownej oraz postawę pozwanej po rozwiązaniu stosunku pracy, przyjmując prawidłowo, że mimo iż zaistnienie szkody nie jest przesłanką zapłaty kary umownej, to niewątpliwie ma wpływ na miarkowanie jej wysokości. Odnosząc się do szkody, wskazał, że odejście pozwanej - pracownicy na kierowniczym stanowisku, dysponującej informacjami handlowymi, mogło rzutować na wysokość obrotu w oddziale powodowej Spółki. Pozwana następnego dnia po rozwiązaniu umowy o pracę rozpoczęła wykonywanie pracy w spółce o niemal identycznym profilu działalności i tym samym terytorialnym zasięgu działania co powodowa Spółka. Miała świadomość, że jako kierownikowi hurtowni dostępne jej były wszystkie informacje przedstawicieli handlowych, a z racji zatrudnienia na stanowisku kierowniczym miała szerszy dostęp do informacji handlowych niż pozostali pracownicy. Z pełną premedytacją podjęła jednak działalność konkurencyjną. Okoliczności te nie mogły więc pozostać bez wpływu przy ocenie wysokości kary umownej i jej miarkowaniu. Za miarkowaniem kary umownej przemawiał natomiast fakt, że jej wysokość została pozwanej narzucona przez pracodawcę bowiem nie miała ona możliwości negocjowania warunków umowy o zakazie konkurencji, a odmowa podpisania umowy oznaczałaby utratę pracy. Po miarkowaniu kara umowna jest trzykrotnie wyższa od kwoty odszkodowania karencyjnego ustalonego w umowie o zakazie konkurencji.

Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do dalszego miarkowania kary umownej uznając, że zakres dokonanego przez Sąd pierwszej instancji miarkowania jest zgodny z art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Kara umowna w kwocie 29.250 zł jest kwotą odpowiednią, prawidłową i stanowi rekompensatę za naruszenie przez pozwaną zakazu konkurencji. Uwzględnia zarówno miarkowanie kary wynikającej z umowy ze względu na jej rozbieżność z przyznanym pozwanej odszkodowaniem oraz okoliczności towarzyszące podpisywaniu klauzuli konkurencyjnej, jak i



zachowanie pozwanej po rozwiązaniu stosunku pracy. Wbrew twierdzeniu pozwanej jej sytuacja materialna jako pracownika po ustaniu stosunku pracy nie jest okolicznością wpływającą na ocenę rażącego wygórowania kary umownej.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła pozwana E.M. zaskarżając wyrok w części oddalającej apelację co do kwoty 14.625 zł wraz z odsetkami ustawowymi od tej kwoty liczonymi od dnia 21 lipca 2011 r., domagając się uchylecia wyroku w zaskarżonej części i orzeczenia co do istoty sprawy przez uwzględnienie apelacji, ewentualnie uchylecia wyroku w zaskarżonej części i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenia od strony powodowej na jej rzecz kosztów postępowania, a w razie zmiany zaskarżonego wyroku orzeczenia na podstawie art. 415 k.p.c. obowiązku zwrotu spełnionego przez nią świadczenia w kwocie 16.057 zł.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego - art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie reguł miarkowania kary umownej, co doprowadziło do oddalenia apelacji i utrzymania orzeczenia zasądzającego od pracownika na rzecz pracodawcy kary umownej w wysokości rażąco wygórowanej.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca wskazała na konieczność rozważenia kwestii dopuszczalnej wysokości kary umownej zastrzeżonej w umowie o zakazie konkurencji z pracownikiem na wypadek rozwiązania umowy o pracę. Wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej (art. 101<sup>2</sup> § 1 i 3 k.p.) stanowi w istocie odpowiednik wartości zakazu konkurencji dla pracodawcy. Dlatego w razie ustalenia w umowie odszkodowania dla obu stron - dla pracownika według zasad określonych w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., dla pracodawcy w postaci kary umownej - wielkości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie. Tymczasem w sprawie zasądzana kara umowna, mimo jej miarkowania, wciąż pozostaje rażąco wygórowana. Skoro klauzula konkurencyjna jest umową prawa pracy, to jej wykładnia powinna pozostawać w zgodzie z zasadami prawa pracy, tj. zasadą ryzyka pracodawcy i ograniczonej odpowiedzialności pracownika. Ponadto pominięcie kompensacyjnej funkcji kary umownej może doprowadzić do wzbogacenia pracodawcy kosztem

pracownika zwłaszcza, że często pracownicy nie mają możliwości negocjowania umów z pracodawcą. Prowadzi to do określania wysokości kar umownych jednostronnie przez pracodawcę w oderwaniu od faktycznej wartości zakazu konkurencji, nadużywania instytucji kary umownej i finansowego rujnowania pracowników. Zdaniem skarżącej, przepisy Kodeksu pracy o zakazie konkurencji, jako ograniczające między innymi wolność wyboru miejsca pracy i wykonywania zawodu wymagają ścisłej wykładni. Niedopuszczalne jest więc dowolne ustalenie przez sądy granicy, po przekroczeniu której kara umowna zastrzeżona w umowie o zakazie konkurencji staje się rażąco wygórowana. Skarżąca wskazała, że Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 15 września 2015 r., II PK 242/15, przyjął, że odszkodowanie karencyjne stanowiło 7.998 zł, odwołując się w tej kwestii do stanowiska Sąd pierwszej instancji przedstawionego w wyroku z dnia 27 sierpnia 2013 r., które jako prawidłowe ocenił Sąd Okręgowy wyrokiem z dnia 28 lutego 2014 r. Podsumowując powyższe poglądy skarżąca stwierdziła, że kwota 14.625 zł stanowiąca półtorakrotność odszkodowania karencyjnego, której nie kwestionuje w całości wyczerpuje interes pracodawcy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powodowa Spółka wniosła o oddalenie skargi w całości oraz o zasądzenie od skarżącej na jej rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie. Stosownie do art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozwagę jedynie nieważność postępowania. Granice podstaw kasacyjnych wyznaczone są przez sposób ujęcia przytoczonych w skardze kasacyjnej przepisów prawa, których naruszenie zarzuca się zaskarżonemu wyrokowi, oraz ich uzasadnienia (art. 398<sup>4</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Wobec powyższego podstawową kwestią, która wymaga rozstrzygnięcia, z uwagi na stanowisko skarżącej zaprezentowane w skardze kasacyjnej, że kwota 14.625 zł stanowiąca półtorakrotność odszkodowania karencyjnego w całości wyczerpuje interes pracodawcy wynikający z kary umownej

przewidzianej w umowie o zakazie konkurencji, staje się ustalenie, czy Sąd Okręgowy prawidłowo zastosował reguły miarkowania kary umownej. Skarżąca nie kwestionuje obecnie dopuszczalności stosowania kary umownej w umowie o zakazie konkurencji, a jedynie wysokość takiej kary, zarzucając zaskarżonemu wyrokowi w ramach pierwszej podstawy z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c. błędną wykładnię art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. i w tej kwestii obszernie odwołuje się do orzecznictwa Sądu Najwyższego poruszającego problematykę kar umownych w umowach o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Wobec powyższego w pierwszej kolejności przypomnieć należy, że w wyrokach z dnia 10 października 2003 r., I PK 528/02 (OSNP 2004 nr 19, poz. 336 z glosami J. Czerniak – Swędzioł, PiZS 2005 nr 5, s. 67; A. Świątkowskiego PiP 2005 nr 3, s. 121-125; W. Borysiak, PS 2006 nr 6, poz. 144) oraz z dnia 5 kwietnia 2005 r., I PK 196/05 (OSNP 2005 nr 22, poz. 354 z glosą A. Sobczyka, OSP 2006 nr 11, poz. 130), Sąd Najwyższy opowiedział się za dopuszczalnością zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymania się od działalności konkurencyjnej (art. 483 k.c. w związku z art. 300 k.p.), uznając, że jej wysokość powinna być jednak korygowana zasadami prawa pracy, zwłaszcza ryzyka podmiotu zatrudniającego i ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika. Powyższy pogląd zaakceptował Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 stycznia 2004 r., I PK 222/03 (LEX nr 465932), podkreślając, że w razie naruszenia zakazu konkurencji przez byłego pracownika bardziej na ochronę zasługuje były pracodawca będący przedsiębiorcą (a ściślej jego interesy gospodarcze zagrożone lub naruszone przez konkurencyjną działalność pracownika) niż były pracownik, który podejmuje - zwłaszcza jako przedsiębiorca - konkurencyjną działalność gospodarczą. Dopuszczalność zastrzeżenia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy kary umownej na rzecz byłego pracodawcy w razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez byłego pracownika obowiązku powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej musi jednak uwzględniać specyfikę relacji prawnej łączącej byłego pracodawcę z byłym pracownikiem. Oznacza to, że przepisy o karze umownej zawarte w Kodeksie cywilnym mają do

klauzuli konkurencyjnej jedynie odpowiednie zastosowanie (art. 483 i art. 484 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że kara umowna może być rażąco wygórowana w rozumieniu art. 484 § 2 k.c. już w momencie jej zastrzeżenia albo stać się rażąco wygórowaną w następstwie późniejszych okoliczności, do których zalicza się fakt, że szkoda wierzyciela jest znikoma, wskutek czego zachodzi rażąca dysproporcja między wysokością szkody a wysokością należnej kary. Kryterium rażącej dysproporcji między karą umowną a powstałą lub mogącą powstać szkodą - charakterystyczne dla klasycznych stosunków cywilnych - może zostać zmodyfikowane na gruncie prawa pracy, ponieważ przepis art. 484 § 2 k.c. znajduje w stosunkach pracy jedynie odpowiednie zastosowanie. Kryteria wypracowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego w odniesieniu do stosunków cywilnoprawnych mogą być posiłkowo wykorzystane w stosunkach z zakresu prawa pracy. Do stosunków tych powinny być jednak zastosowane odmienne kryteria, właściwe dla spraw z zakresu prawa pracy. Żadnych kryteriów miarkowania nie przewiduje natomiast art. 8 k.p. Wskazano, że w stosunkach z zakresu prawa pracy kryterium rażącego wygórowania kary umownej może być odniesione na przykład do wysokości odszkodowania (wynagrodzenia karencyjnego). Ustalając wysokość odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej (art. 101<sup>2</sup> § 1 i 3 k.p.), pracodawca wycenia w istocie wartość zakazu konkurencji. Kara umowna przysługująca pracodawcy za złamanie tego zakazu nie powinna być rażąco wyższa od odszkodowania należnego pracownikowi za powstrzymanie się od zakazu konkurencji. Nie chodzi przy tym jedynie o zachowanie pewnej ekwiwalentności świadczeń - w razie niezastrzeżenia kary umownej pracownik odpowiada do pełnej wysokości za szkodę wyrządzoną pracodawcy zaniechaniem przyjętego na siebie dobrowolnie powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Chodzi o to, że w razie ustalenia w umowie odszkodowania dla obu stron - dla pracownika według zasad określonych w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., dla pracodawcy w postaci kary umownej - wielkości te nie powinny rażąco odbiegać od siebie. Z kolei w wyroku z dnia 4 lipca 2007 r., II PK 359/06 (OSNP 2008 nr 15-16, poz. 223 z glosą M. Lewandowicz – Machnikowskiej, OSP 2009 nr 6, poz. 61), Sąd Najwyższy podniósł, że zgodnie z

art. 484 § 2 k.c., jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Z przepisu tego wynika wprost, że dłużnik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że nastąpiła jedna z następujących okoliczności: 1) zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, co oznacza, że w istotnym zakresie zaspokojony został interes wierzyciela lub 2) kara jest rażąco wygórowana. Kara umowna może być rażąco wygórowana już w momencie jej zastrzegania lub stać się taką w następstwie późniejszych okoliczności, np. z uwagi na brak lub znikomość poniesionej przez wierzyciela szkody. Natomiast sytuacja materialna pracownika po ustaniu stosunku pracy łączącego go z byłym pracodawcą nie jest okolicznością wpływającą na ocenę rażącego wygórowania kary umownej, a jedynie może stanowić ewentualnie podstawę do zastosowania art. 320 k.p.c. Również w wyroku z dnia 4 stycznia 2008 r., I PK 183/07 (OSNP 2009 nr 3-4, poz. 37 z glosą A. Musiały, GSP Prz. Orz. 2009 nr 3, s. 137-144), Sąd Najwyższy przyjął, że kara umowna może być miarkowana odwołując się w tej kwestii do przedstawionego powyżej orzecznictwa. W wyroku z dnia 23 stycznia 2008 r., II PK 127/07 (OSNP 2009 nr 13-14, poz. 168), Sąd Najwyższy wskazał, że korygowanie wysokości kary umownej przez zasadę ograniczonej odpowiedzialności materialnej pracownika nie wydaje się trafne, ponieważ odpowiedzialność byłego pracownika z tytułu naruszenia klauzuli konkurencyjnej kształtuje się w myśl ogólnych zasad odpowiedzialności za niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania (art. 471 k.c.). Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy ma charakter umowy wzajemnej. W świetle ogólnych zasad dotyczących zobowiązań wzajemnych na gruncie Kodeksu cywilnego nie ma znaczenia rzeczywisty stosunek zobowiązań wzajemnych. Niemniej, w przypadku klauzuli konkurencyjnej, świadczenie pracownika (powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej) ma swój odpowiednik w świadczeniu pracodawcy w postaci odszkodowania, którego wysokość nie może być niższa od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p.), co nie może pozostawać bez znaczenia w ocenie wysokości kary

umownej. Ponadto, przy ocenie rażącego wygórowania kary umownej mają znaczenie okoliczności, które pojawiły się po zawarciu umowy dotyczące rozmiaru poniesionej szkody oraz zachowania pracownika związanego klauzulą konkurencyjną. Natomiast w wyroku z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 229/10 (LEX nr 863983), Sąd Najwyższy stwierdził, że zgodnie z art. 101<sup>2</sup> k.p. były pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę wyrządzoną byłemu pracodawcy wskutek naruszenia umowy o zakazie konkurencji na podstawie Kodeksu cywilnego. Ponosi więc odpowiedzialność w pełnej wysokości (niezależnie od stopnia winy) i ma zastosowanie domniemanie jego odpowiedzialności (art. 361 § 1 i art. 471 k.c.). W utrwaloną linię orzecniczą Sądu Najwyższego wpisuje się także wyrok z dnia 7 czerwca 2011 r., II PK 327/10 (OSNP 2012 nr 13-14, poz. 173), w którym przyjęto, że z art. 484 § 1 k.c., w razie niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, kara umowna należy się wierzycielowi w zastrzeżonej na ten wypadek wysokości bez względu na wysokość poniesionej szkody. Żądanie odszkodowania przenoszącego wysokość zastrzeżonej kary nie jest dopuszczalne, chyba że strony inaczej postanowiły. Z kolei § 2 tego artykułu stanowi, że jeżeli zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, dłużnik może żądać zmniejszenia kary umownej; to samo dotyczy wypadku, gdy kara umowna jest rażąco wygórowana. Treść powołanych przepisów wskazuje, że możliwość dochodzenia kary umownej nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania. Stwierdził to jasno Sąd Najwyższy w uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 6 listopada 2003 r., III CZP 61/03 (OSNC 2004 nr 5, poz. 69), której nadał moc zasady prawnej. W rezultacie wierzyciel wykazuje tylko sam fakt zastrzeżenia kary umownej i niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez dłużnika (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2005 r., II CK 420/04, LEX nr 301769). Z kolei z art. 484 § 2 k.c. wynika w pierwszej kolejności, że istnienie wskazanych w tym przepisie przesłanek miarkowania (w tym wysokości szkody) może być badane jedynie w razie zgłoszenia przez dłużnika żądania zmniejszenia określonej w umowie kary umownej. Przepis ten stanowi więc wprost, że dłużnik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (zgodnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że nastąpiła jedna z następujących okoliczności:

1) zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane, co oznacza, że w istotnym zakresie zaspokojony został interes wierzyciela lub 2) kara jest rażąco wygórowana. Należy zatem uznać, że możliwość dochodzenia przez pracodawcę kary umownej z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracownika zobowiązania powstrzymania się od konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie jest uzależniona od wystąpienia szkody związanej z nienależytym wykonaniem zobowiązania (art. 484 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Pracownik może żądać zmniejszenia (miarkowania) kary umownej, jeżeli wykaże (godnie z ogólną regułą dowodową określoną w art. 6 k.c.), że zobowiązanie zostało w znacznej części wykonane lub kara jest rażąco wygórowana. Ponadto jako kryterium rażącego wygórowania kary umownej powinna być uwzględniana relacja między wysokością przedmiotowych kar umownych a wynagrodzeniem za pracę uzyskiwanym przez pracownika zobowiązanego do przestrzegania umowy o zakazie konkurencji.

W żadnym z powyżej omówionych judykatów Sąd Najwyższy nie wskazał *expressis verbis* w jakiej wysokości ustalona w umowie o zakazie konkurencji kara umowna może być uważana „za rażąco wygórowaną”, a jedynie zwrócił uwagę na kryteria, na podstawie których taka ocena wysokości kary umownej powinna być dokonywana. Mając na uwadze powyższe kryteria w wyroku z dnia 16 listopada 2004 r., I PK 59/04 (niepublikowany), Sąd Najwyższy uznał, że nie jest rażąco wygórowana kara umowna w wysokości stanowiącej dwukrotność ustalonego w umowie o zakazie konkurencji dla pracownika odszkodowania według zasad określonych w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p. Natomiast w uzasadnieniu wyroku z dnia 12 lutego 2012 r., II PK 165/12 (Monitor Prawa Pracy nr 6, s. 310-313), Sąd Najwyższy przyjął, że nie jest niezgodna z prawem umowa o zakazie konkurencji, w której przewidziana jest kara umowna w wysokości 24-krotności miesięcznego wynagrodzenia brutto, której podpisał odmówił pracownik sugerując obniżenie wysokości kary do 6-krotności wynagrodzenia brutto w relacji do wiadomości posiadanych przez pracownika. Pracownik nie musiałby się bowiem przejmować tym, że zakaz konkurencji złamie, ponieważ nie wiązałoby się to dla niego z żadną dolegliwością.

Stąd w uzasadnieniu wyroku z dnia 15 września 2015 r., II PK 242/15, uwzględniającym skargę kasacyjną skarżącej, Sąd Najwyższy przede wszystkim przesądził, że umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest umową prawa pracy lub ewentualnie z pogranicza prawa pracy i prawa cywilnego oraz odwołał się do omówionego powyżej orzecznictwa zawierającego kryteria ustalania i miarkowania kar umownych w umowach o zakazie konkurencji, przyjmując jednocześnie, że za rażąco wygórowaną w tej sprawie można uznać karę umowną w wysokości prawie czterokrotnie wyższej niż ustalone odszkodowanie dla pracownika z tytułu powstrzymywania się od zakazu konkurencji. Rozpoznając ponownie sprawę, Sąd Okręgowy dokonując precyzyjnych ustaleń w zakresie wysokości należnego skarżącej odszkodowania za powstrzymywanie się od naruszenia zakazu konkurencji oraz kary umownej ustalonej w umowie o zakazie konkurencji ustalił, że zasądzona wyrokiem Sądu pierwszej instancji na rzecz powodowej Spółki kara umowna stanowi trzykrotność odszkodowania przewidzianego dla skarżącej z tytułu powstrzymywania się od naruszenia zakazu konkurencji. Tak dokonanych ustaleń nie zakwestionowała skarżąca w skardze kasacyjnej, zarzucając jedynie, że „kara umowna nie powinna wynosić więcej niż półtorakrotność odszkodowania karencyjnego”. Powyższe ustalenia faktyczne powodują więc, że istotną kwestią staje się ustalenie, czy w realiach rozpoznawanej sprawy kara umowna stanowiąca trzykrotność odszkodowania ustalonego w umowie o zakazie konkurencji nie jest rażąco wygórowana, mając na uwadze kryteria miarkowania kary umownej wynikające z orzecznictwa, do którego odwołał się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 września 2015 r., II PK 242/15, dokonując wykładni art. 484 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Wskazać w tym miejscu należy, że z utrwalonej linii judykatury dotyczącej art. 398<sup>20</sup> k.p.c. wynika, iż sąd drugiej instancji związany jest ustaleniem znaczenia przepisów prawa dokonany przez Sąd Najwyższy w wyroku uchylającym orzeczenie sądu odwoławczego (por. wyrok z dnia 16 grudnia 2009 r., I CSK 196/09, LEX nr 553658; z dnia 22 września 2011 r., V CSK 427/10, LEX nr 1095853). Ze względu na wyjątkowość możliwości ograniczenia samodzielności sądu powszechnego dopuszczonej tym przepisem, pojęcie „wykładnia prawa” należy zatem rozumieć wąsko, jako wyjaśnienie treści przepisów prawa. Wiążąca



moc orzeczenia Sądu Najwyższego ogranicza się zatem do wykładni prawa dokonanej przez ten Sąd, a więc do tych jego wypowiedzi, które obejmują wyjaśnienie treści przepisów mających zastosowanie w danej sprawie. Pojęcie „wykładni prawa” użyte w komentowanej normie nie oznacza więc związania stanowiskiem Sądu Najwyższego lub dokonaną przez ten Sąd oceną prawną. Te ostatnie pojęcia są bowiem szersze od określenia „wykładnia prawa”, a zakres związania sądu wykładnią prawa dokonaną przez Sąd Najwyższy nie może być mylony z zakresem związania oceną prawną i wskazaniem co do dalszego postępowania, o którym mowa w art. 386 § 6 zdanie pierwsze k.p.c., normującym problematykę zakresu związania sądu niższej instancji stanowiskiem sądu drugiej instancji (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2007 r., III CZP 162/06, OSNC 2008 nr 5, poz. 47 oraz wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 2002 r., II CKN 860/00, LEX nr 75274; z dnia 15 stycznia 2004 r., II CK 162/03, LEX nr 148240; z dnia 6 września 2005 r., I PK 55/05, LEX nr 276253; z dnia 19 października 2005 r., V CK 260/05, LEX nr 187090; z dnia 29 stycznia 2008 r., I PK 169/07, LEX nr 448147; z dnia 25 listopada 2008 r., II CSK 335/08, LEX nr 484701; z dnia 26 lutego 2009 r., IV CSK 415/08, LEX nr 610218; z dnia 19 marca 2009 r., IV CSK 492/08, LEX nr 492146; z dnia 15 października 2009 r., I CSK 83/09, LEX nr 553662 i z dnia 13 stycznia 2010 r., II CSK 374/09, LEX nr 677771). Sąd drugiej instancji nie jest związany innymi, niż wyjaśnienia treści przepisów, wypowiedziami Sądu Najwyższego zawartymi w uzasadnieniu kasatoryjnego wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 grudnia 2006 r., II CSK 294/06, LEX nr 1074393). Związanie wykładnią Sądu Najwyższego w rozumieniu art. 398<sup>20</sup> k.p.c. oznacza więc, że sąd pierwszej lub drugiej instancji, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania nie może interpretować przepisów prawa inaczej niż uczynił to Sąd Najwyższy w rozpoznawanej sprawie.

W tym kontekście, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym sprawę, prawidłowo Sąd Okręgowy uznał, że nie jest rażąco wygórowana zasądzona od skarżącej na rzecz powodowej Spółki kara umowna w wysokości trzykrotności odszkodowania przewidzianego w umowie o zakazie konkurencji. Na taką ocenę wpływa doprecyzowanie relacji kwot brutto ustalonych w umowie o

zakazie konkurencji z tytułu odszkodowania karencyjnego dla skarżącej oraz kary umownej dla pracodawcy oraz ich odniesienie do zachowania się skarżącej, która będąc zatrudniona na stanowisku kierownika oddziału powodowej Spółki, mając szerszy dostęp do istotnych informacji pracodawcy, umyślnie naruszyła przewidziany w umowie zakaz konkurencji wypowiedzawszy umowę o pracę i podejmując następnego dnia po rozwiązaniu umowy zatrudnienie w konkurencyjnej spółce, którą jednoznacznie określała „jako konkurencyjną dla powodowej Spółki”. Tym sposobem skarżąca w ogóle nie wykonała przyjętego na siebie w umowie o zakazie konkurencji zobowiązania. Ponadto, jak zaznaczył Sąd Okręgowy, odejście skarżącej, pracownicy na kierowniczym stanowisku, dysponującej informacjami handlowymi powodowej Spółki mogło rzutować na wysokość obrotu w oddziale, mimo niemożności ustalenia dokładnej wysokości poniesionej przez stronę powodową szkody z tego tytułu. Nie może zniknąć z pola widzenia, że w razie niezastrzeżenia kary umownej pracownik odpowiada do pełnej wysokości za szkodę wyrządzoną pracodawcy zaniechaniem przyjętego na siebie dobrowolnie powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej. Również zgodne z zasadami prawa pracy jest zobowiązanie pracownika do naprawienia szkody w pełnej wysokości, jeśli umyślnie wyrządził szkodę pracodawcy. A zatem przyjęcie w ślad za skarżącą, że kara umowna powinna wynosić półtorakrotność odszkodowania karencyjnego powodowałoby, iż w realiach rozpoznawanej sprawy bardziej na ochronę zasługiwałby naruszający umyślnie zakaz konkurencji pracownik niż pracodawca. Zwrócić należy uwagę, że ograniczenie możliwości podejmowania zatrudnienia w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy następuje w oparciu o ustawę (art. 101<sup>2</sup> k.p.), zaś zgodnie z art. 65 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy może być ograniczona wyjątkami określonymi w ustawach. Stąd zasada wolności pracy, do której odwołuje się w uzasadnieniu skargi skarżąca, nie stoi w sprzeczności z dopuszczalnością samoograniczenia się przez pracownika, podpisującego umowę o zakazie konkurencji i nie uniemożliwia ustalenia kary umownej w wysokości wyższej niż należne pracownikowi odszkodowanie za powstrzymanie się od działalności konkurencyjnej. Istotne jest tylko, aby wartości te rażąco nie odbiegały od siebie. W tym kontekście trzeba też zauważyć, że

minimalne odszkodowanie, o którym mowa w art. 101<sup>2</sup> § 3 k.p., oznacza sumę otrzymanych (a nie uśrednionych) składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu konkurencji (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lutego 2012 r., II PK 130/11, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 6, s. 317-318, czy z dnia 7 lutego 2017 r., II PK 355/15, LEX nr 2252202), co również prowadzi do zmniejszenia wzajemnych relacji pomiędzy odszkodowaniem a karą umowną, ustaloną w oparciu o wysokość wynagrodzenia zasadniczego.

Podsumowując powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oddalił skargę kasacyjną oraz stosownie do art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania skarżącej kosztami zastępstwa procesowego strony powodowej w postępowaniu kasacyjnym.

kc