

Sygn. akt VI P 6/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 października 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: st. sekr. sądowy Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 20 października 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. K.

przeciwko (...) S.A. w G.

o odszkodowanie, wynagrodzenie

I. zasądza od pozwanej (...) S.A. w G. na rzecz powoda Ł. K. kwotę 25.885 zł (dwadzieścia pięć tysięcy osiemset osiemdziesiąt pięć złotych) tytułem odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie

- od kwoty 4.314,17 zł (cztery tysiące trzysta czternaście złotych siedemnaście groszy) od dnia 30 maja 2014r. do dnia zapłaty

- od kwoty 4.314,17 zł (cztery tysiące trzysta czternaście złotych siedemnaście groszy) od dnia 28 czerwca 2014r. do dnia zapłaty

- od kwoty 4.314,17 zł (cztery tysiące trzysta czternaście złotych siedemnaście groszy) od dnia 31 lipca 2014r. do dnia zapłaty

- od kwoty 4.314,17 zł (cztery tysiące trzysta czternaście złotych siedemnaście groszy) od dnia 29 sierpnia 2014r. do dnia zapłaty

- od kwoty 4.314,17 zł (cztery tysiące trzysta czternaście złotych siedemnaście groszy) od dnia 30 września 2014r. do dnia zapłaty

- od kwoty 4.314,17 zł (cztery tysiące trzysta czternaście złotych siedemnaście groszy) od dnia 31 października 2014r. do dnia zapłaty

II. zasądza od pozwanej (...) S.A. w G. na rzecz powoda Ł. K. kwotę 4.868,50 zł (cztery tysiące osiemset sześćdziesiąt osiem złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem premii rocznej za 2014r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 czerwca 2015r. do dnia zapłaty

III. oddala powództwo w pozostałym zakresie

IV. zasądza od pozwanej (...) S.A. w G. na rzecz powoda Ł. K. kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

V. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) S.A. w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 1538 zł (jeden tysiąc pięćset trzydzieści osiem złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;

VI. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 9.536,94 zł (dziewięć tysięcy pięćset trzydzieści sześć złotych dziewięćdziesiąt cztery grosze).

Sygn. akt VI P 6/17

UZASADNIENIE

Powód Ł. K. pozwem z dnia 30 grudnia 2016 r. skierowanym przeciwko (...) S.A. w G. domagał się zasądzenia kwoty 25 885 zł tytułem wyrównania odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi co miesiąc od kwoty każdorazowo 4314,17 zł, poczynając od 29 maja 2014r., następnie 27 czerwca, 31 lipca, 28 sierpnia, 29 września, 30 października 2014r., oraz kwoty 4.400,45 zł tytułem wyrównania premii rocznej za rok 2014r., wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 24 lutego 2015r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że zawarł z pozwaną spółką umowę o zakazie konkurencji, w której pracodawca za powstrzymanie się powoda od działalności konkurencyjnej, które miało przysługiwać przez 6 miesięcy w wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przed rozwiązaniem stosunku pracy. Do wysokości tego wynagrodzenia wliczono premię w wysokości 62.000 zł. Jednakże sąd ustalił wyrokiem z dnia 1 czerwca 2016r., że w istocie premia ta winna wynosić 113700 zł, i zasądził powodowi różnicę, zatem o proporcjonalną wysokość tej różnicy winna być podwyższona też i miesięczna wysokość odszkodowania z zakazu konkurencji. To samo dotyczy premii rocznej za 2014r., tzw. Trzynastki, która też powinna podlegać takiemu samemu wyrównaniu.

Pozwana (...) SA z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości wskazując, że kwota świadczenia wypłaconego powodowi na podstawie porozumienia obejmowała należną mu odprawę, rekompensatę tytułem nagrody oraz dodatkową gratyfikację związaną z wyrażeniem zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Świadczenie w części przekraczającej należną powodowi odprawę miało według pozwanej charakter dodatkowy, nie mający oparcia w żadnych przepisach powszechnie obowiązujących, ani też obowiązujących wewnątrznie u pozwanej. W związku z czym jego wypłata była przejawem dobrej woli i według spółki miała uregulować wszelkie rozliczenia z powodem. Dlatego domaganie się dodatkowo kwot wskazanych w pozwie 25 885 zł przez powoda spółka obecnie uważa za nadużycie prawa. W zakresie premii rocznej pozwana wskazała, iż powód nie wykazał podstawy prawnej roszczenia.

W piśmie procesowym z dnia 2017r. powód rozszerzył powództwo w zakresie żądania wyrównania premii rocznej do kwoty 4.868,350, w związku z zaświadczeniem pochodzącym od pozwanej spółki, z którego wynikało, iż premie wyliczano od wyższego, niż przyjął powód procentu wynagrodzenia – 9,404095792 % nie 8,50% jak przyjął powód.

Strona pozwana wniosła o oddalenie tak rozszerzonego powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Ł. K. zatrudniony był w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w G. na podstawie umowy o pracę od dnia 18 04 2011r. do 30 11 2011r. na czas określony na stanowisku inspektora ds. zarządzania portfelem, po czym od 1 12 2011r. do 30 06 2012r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na stanowisku inspektora ds. zarządzania portfelem, po czym od 1 .07.2012r., na stanowisku inspektora ds. zarządzania portfelem w pełnym wymiarze czasu pracy na czas nieokreślony z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3 500 zł brutto, pozostałe składniki wynagrodzenia określone były na podstawie regulaminu wynagradzania pracowników (...) SA z dnia 4 lutego 2008r. oraz Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 13 maja 1993r.

(okoliczności niesporne, nadto – umowa o pracę k. 13-14,)

Od dnia 2.10.2012r. powód zajmował stanowisko inspektora ds. handlu energią. Od dnia 1.02.2013r. powodowi przysługiwało wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3 700 zł.

(okoliczność niesporna nadto porozumienie k. 15 -16)

Wynagrodzenie za prace w pozwanej spółce było płatne w ostatnim dniu roboczym danego miesiąca.

(okoliczność niesporna, nadto regulamin wynagradzania k. 16-20 akt (...))

W dniu 28 sierpnia 2013r. strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, zgodnie z którą, w okresie trwania umowy o pracę oraz w okresie sześciu miesięcy po ustaniu stosunku pracy pracownik powinien się powstrzymać od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec spółki. Zgodnie z § 2 umowy, spółka zobowiązała się wypłacać powodowi odszkodowanie w wysokości 50% miesięcznego wynagrodzenia brutto, otrzymywanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres obowiązywania zakazu konkurencji. Odszkodowanie miało być wypłacane w 6 równych ratach, płatnych w dniu wypłaty wynagrodzeń dla pracowników Spółki, przy czym pierwsza rata w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy.

(okoliczność niesporna nadto porozumienie k. 15 -16)

W pozwanej spółce wprowadzona została Instrukcja wnioskowania o nagrody pieniężne w 2013r., zastąpiła ona wcześniejsze dodatki prowizyjne i dodatek premii kwartalny przewidziane w porozumieniach zmieniających umowę o pracę powoda w latach wcześniejszych.

Zgodnie z postanowieniami instrukcji każdemu z pracowników bezpośredni przełożony wyznacza 3 do 7 celów do realizacji w okresie kwartału lub roku, wyznaczenie celów następuje przed rozpoczęciem każdego kwartału, a w przypadku rocznego okresu realizacji do dnia 31 stycznia 2013r. Dla każdego z wyznaczonych celów określa się jego wagę (w procentach). Suma wag wszystkich celów pracownika wynosi 100%. W §7 instrukcji wskazano, że wysokość nagrody za realizację celów dla pracownika oblicza się biorąc pod uwagę łączną ocenę realizacji wszystkich celów, wysokość kwoty bazowej oraz wzór właściwy dla jego funkcji (określony w załączniku nr 2). Wysokość nagrody nie może przekraczać maksymalnej wysokości właściwej dla funkcji pracownika określonej w załączniku nr 2. Dla komórki organizacyjnej, w której zatrudniony był powód, nie była przewidziana maksymalna wysokość świadczenia. Zgodnie z instrukcją oraz opracowanym na jej podstawie arkuszem celów powodowi przysługiwało świadczenie w wysokości 113 770 zł.

(dowód: instrukcja wnioskowania o nagrody pieniężne w 2013r. k.26-30 akt (...), arkusz celów k. 15, akt (...) instrukcja k. 28-29 , załącznik nr 2 – zasady ustalania wysokości nagród dla poszczególnych funkcji k. 31 akt (...), dokument urzędowy – uzasadnienie wyroku z dnia 1 czerwca 2016r., k. 186-200, zeznania powoda k. 213v214, 00:15:33-00:29:30)

Powodowi w marcu 2014r. wypłacona została kwota 62.000 zł brutto tytułem premii wynikającej z instrukcji, nazwana na pasku wynagrodzeń jako „nagroda”.

(okoliczność niesporna, nadto karta płac powoda k. 27)

W pozwanej spółce obowiązywał w okresie zatrudnienia powoda Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który przewidywał, w § 17, iż pracownikom zatrudnionym u sygnatariuszy układu, w tym pozwanej spółce, przysługuje premia roczna stanowiąca 8,5% rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego. Premię należy wypłacać pracownikom proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w poprzednim roku. Premia miała być płatna do końca maja następnego roku kalendarzowego.

W 2014r. procent rocznego funduszu wynagrodzeń był podniesiony z 8,5% na 9,404095792 %.

Powód otrzymał w lutym 2015r. premię roczną centralną za 2014r. w wysokości 7.084,28 zł brutto.

Na podstawie wyliczenia tej premii złożyły się: wynagrodzenia zasadnicze otrzymane za miesiące styczeń -kwiecień 2014r. – 13.073,33, dodatek szkodliwy 258,58 zł, nagroda 62.000 zł, co razem dało 75.331,91 i po przemnożeniu przez procent 9,404095792 % dało 7.084,28 zł.

(dowód: PUZP k. 134-147, karta wynagrodzeń k. 31

W 2014r. trwały w pozwanej spółce zwolnienia grupowe, związane z koniecznością redukcji kosztów. W celu nakłonienia pracowników do dobrowolnego odejścia, przewidziano program dobrowolnych odejść, zgodnie z którym, w zamian za zgodę na takie odejście, bez konieczności wdrażania procedury związanej z wypowiedaniem umów, ustalono sześciomiesięczne odszkodowania dodatkowe dla pracowników podpisujących porozumienia, którzy rozpoczęli prace dla pozwanej spółki przed 31 grudnia 2011r..

W tych okolicznościach w dniu 28.04.2014r. strony zawarły porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. W treści porozumienia ustalono, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 30.04.2014r., z przyczyn niezależnych od pracownika (likwidacja stanowiska pracy). W związku z rozwiązaniem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, pracodawca zobowiązywał się wypłacić na rzecz pracownika świadczenie dodatkowe w wysokości stanowiącej sześciokrotność miesięcznego wynagrodzenia ustalonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, na co pracownik wyraził zgodę i świadczenie przyjął. W treści porozumienia w § 2 ust. 2 wskazano, że świadczenia przewidziane w § 2ust.1 porozumienia (świadczenie dodatkowe w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia), zawiera w sobie odpłatność pieniężną, o której mowa w ustawie z dnia 13.03.2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników; Niezależnie od świadczenia dodatkowego pracownikowi miał zostać wypłacony ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy § 2 ust.3. W § 3 pracownik oświadczył, iż świadczenia przewidziane w porozumieniu wyczerpują w całości wszelkie roszczenia pracownika związane z umową o pracę oraz jej rozwiązaniem.

(dowód: zawiadomienia i porozumienia w zakresie restrukturyzacji zatrudnienia k. 162-177, porozumienie k. 20)

Powodowi wypłacono odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji w wysokości 7.418,48 zł brutto (5.044.48 zł netto) w dniach: 29 maja 2014r., 27 czerwca 2014r., 30 lipca 2014r., 28 sierpnia 2014r., 29 września 2014r., 30 października 2014r.

(dowód: karty wynagrodzeń za okres maj- październik 2014r. k. 21-26

Odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji wyliczone było na podstawie wynagrodzenia za okres od października 2013 do kwietnia 2014; w wysokości, która uwzględniała, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, także otrzymywane premie, w tym nagrodę w wysokości 62000 zł brutto, wypłaconą w marcu 2014r..

(okoliczność bezsporna przyznana na rozprawie dnia 20.10.2017r., k. 214, nadto pismo powoda i odpowiedź pozwanej k. 77-78 akt VI P 6/17)

Sąd Rejonowy (...) w G. w dniu 1 czerwca 2016 r. zasądził na rzecz powoda od pozwanej spółki kwotę 51 770 zł tytułem premii za 2013 r wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 marca 2014 r do dnia zapłaty. W uzasadnieniu wskazał m.in., że w pozwanym zakładzie pracy wprowadzona została Instrukcja wnioskowania o nagrody pieniężne za realizację celów w 2013 roku. W treści instrukcji (§7) wskazany został sposób ustalania świadczenia pieniężnego. Wskazano, że wysokość nagrody za realizację celów dla pracowników oblicza się biorąc pod uwagę łączną ocenę realizacji wszystkich celów, wysokość kwoty bazowej oraz wzór właściwy dla jego funkcji, określony w załączniku nr 2. Pracownik zatem otrzymywał cele do realizacji, przy czym wysokość świadczenia ustalana była w powiązaniu ze stopniem realizacji celów. Ustalony został algorytm (wzór) pozwalający na wyliczenie wysokości świadczenia w oparciu o dane dotyczące realizacji założonego celu. Zasady obliczania świadczenia pieniężnego były znane pracownikom; wynikały one z instrukcji, z której treścią zostali zapoznani. Co więcej, z zeznań powoda wynika, że był arkusz kalkulacyjny, który

pozwalal na ustalenie (obliczenie) aktualnej wysokości świadczenia i system obrotnik, który pokazywał i wyznaczał wysokość i realizację celów.

Sąd zauważył, że pierwszorzędne znaczenie dla oceny uznaniowego lub regulaminowego charakteru premii (co determinuje możliwość dochodzenia jej przed Sądem) nie ma nazwa świadczenia, lecz istota, 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 wypadku decyzja w sprawie przyznania premii nie zależy od swobodnego uznania podmiotu zatrudniającego, lecz od wypełnienia podlegających kontroli określonych warunków, a dotyczących zarówno prawa do premii, jak i jej wysokości. Natomiast, gdy przyznanie premii pozostawione zostało swobodnemu uznaniu podmiotu zatrudniającego (brak sprawdzalnych i możliwych do kontroli kryteriów), świadczenie ma charakter nagrody, choćby nazwane zostało premią (por. uchwała SN z 10.06.1983r., III PZP 25/83, OSNC 1983/12/192). Decydującym dla oceny charakteru spornej premii jest nie jej nazwa, lecz jasno określone zadania, których wykonanie uzasadniało wypłatę w oznaczonej wysokości (por. uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10.06.1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983/12/192 oraz uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86; OSNCP 1987 nr 5-6, poz. 82). Warunki (przesłanki, kryteria) przyznawania premii pracownikom pozwanej spółki były określone w sposób na tyle konkretny, że mogły podlegać kontroli, a ich spełnienie było źródłem ich prawa do premii (vide: wyrok SN z 20.09.2005r., II PK 413/04, OSNP 2006/13-14/211). Według sądu nie można było zgodzić się ze stanowiskiem pozwanego pracodawcy, iż decyzja o przyznaniu premii zależała ostatecznie od uznania pracodawcy. Sporne świadczenie, zdaniem Sądu, nie miało charakteru uznaniowego, bowiem istniały warunki, od których uzależniona była jego wysokość. Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania dla niego premii (por. wyrok SA w Warszawie z 20.04.2005r., III APa 17/05, Apel.-W-wa 2005/3/15). Taka sytuacja ma miejsce w przedmiotowej sprawie.

Nie budziło wątpliwości sądu, iż wysokość świadczenia dla powoda – ustalona zgodnie z zasadami wynikającymi z instrukcji w arkuszu celów handel bilansujący – wynosiła 113 770 zł.

Sąd uznał, iż powód uzyskał prawo do premii w wysokości 113 770 zł. Bezspornym zaś było, że powodowi wypłacona została z tego tytułu kwota 62.000 zł. Pracodawca nie wypłacił powodowi premii w kwocie 51 770 zł brutto i ta kwota została zasądzona. Wyrok ten uprawomocnił się – apelacja od tego wyroku strony pozwanej została oddalona.

Sąd w uzasadnieniu rozważał też kwestię ewentualnego zrzeczenia się przez powoda roszczeń z tytułu wynagrodzenia na mocy § 3 porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy i wskazał, iż to porozumienie jest nieważne z mocy prawa, powołując się na bezwzględny charakter zakazu zrzeczenia się przez pracownika wynagrodzenia za pracę (art.84 k.p.), co powoduje nieważność niekorzystnych dla pracownika uzgodnień płacowych stron stosunku pracy, i rodzi obowiązek zasądzenia dochodzonych roszczeń płacowych. Rozważył też ten sąd kwestię żądania powoda w kontekście art. 8 k.p. i ewentualnie sprzeczności jego żądania z zasadami współżycia społecznego w kontekście tego, do czego się zobowiązał w porozumieniu rozwiązującym stosunek pracy. szeroko wyjaśniając zasady powoływania się na art. 8 k.p., stwierdził brak podstaw do oddalenia powództwa na mocy art. 8 k.p., wskazując, iż zasądzone roszczenie stanowiło wynagrodzenie, w skazując na ochronne cele przepisu wprowadzającego zakaz zrzekania się wynagrodzenia, fakt, iż to wynagrodzenie zależne było od efektywności pracy powoda, oraz to, iż to pracodawca ustalił takie a nie inne zasady naliczania tej premii i skoro nie określił maksymalnej wysokości świadczenia i nie wprowadził mechanizmu ograniczania wysokości premii, nie może obecnie powoływać się na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego domagania się przez pracownika przyznania należnego mu świadczenia ze stosunku pracy.

Kwota tej premii została powodowi wypłacona przez pozwaną na skutek wyroku.

(dowód: pozew k. 2-5, wyrok Sądu Rejonowego (...)w G. z dnia 1 czerwca 2016 r. i uzasadnienie w sprawie (...)k: 186-200 akt(...), wyrok SO z 21 października 2016r. wraz z uzasadnieniem k. 235-254, zeznania powoda k. 213v-214, 00:15:33-00:29:30,)

Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2017r. Sąd Rejonowy (...) w G. zasądził na rzecz powoda kwotę 25885 zł tytułem odprawy pieniężnej – dodatkowego świadczenia przewidzianego w porozumieniu z dnia 28 kwietnia 2014r..

W uzasadnieniu SR wskazał, iż powód domagał się tej kwoty jako wyrównania świadczenia dodatkowego z § 2 porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, bowiem świadczenie to winno być wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zatem winna być do niego wliczona nie tylko ta część premii jaką dobrowolnie wypłacił pracodawca (62.000 zł, co było wliczone do wysokości świadczenia dodatkowego przez pracodawcę) ale także i dalsza część tej należnej premii, zasądzona przez Sąd Rejonowy (...)w G. wyrokiem z 1 czerwca 2016r..

Pozwany pracodawca natomiast podnosił brak podstaw do wypłaty wyrównania tego świadczenia, twierdząc, iż w § 3 porozumienia powód zrzekł się dalszych roszczeń związanych z umową o pracę. W ocenie Sądu, porozumienie to w tym zakresie jest nieważne na podstawie art.58 k.c., dodatkowe świadczenie zgodnie z zawartym porozumieniem miało być liczone tak jak ekwiwalent za urlop. W związku z czym pozwany winien był uwzględnić przy swoich wyliczeniach także to świadczenie. Premia, do której powód nabył prawo, stanowiła element wynagrodzenia za pracę (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 15.11.2006r., I BP 12/06), OSNP 2008/1-2/3). Zatem powód nie mógł – stosownie do art.84 k.p. – zrzec się prawa do niej. Strony się umówiły, że dodatkowe świadczenie będzie wyliczane jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, zatem powinna do niego być wliczona cała należna premia. Powód nie mógł się tego zrzec, skoro jest to świadczenie, które jest pochodną wynagrodzenia. Sąd ten nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że działanie powoda sprzeczne jest z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art.8 k.p. Sąd ten nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że działanie powoda sprzeczne jest z zasadami współzycia społecznego w rozumieniu art.8 k.p., czemu dał wyraz z uzasadnieniem wyroku, szeroko wyjaśniając podstawy swojego stanowiska w tym zakresie.

Wyrok ten uprawomocnił się w I instancji.

(dowód: wyrok Sądu Rejonowego (...) w G.z dnia 29 czerwca 2017 r. i k: 118-130 akt VI P 6/17/, zarządzenie o prawomocności k. 135 akt

Wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 9 536,94 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k.75)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w sprawie w oparciu o zgromadzone w aktach sprawy dokumenty. W ocenie Sądu wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów przedłożonych przez stronę powodową nie budziła żadnych wątpliwości.

W szczególności istotne znaczenie miały dokumenty urzędowe – wyroki SR, z których wynikały roszczenia należne powodowi. Dokumenty urzędowe, zgodnie z art. 244 § 1 k.p.c., sporządzone w przepisanej formie przez powołane do tego organy władzy publicznej i inne organy państwowe w zakresie ich działania, stanowią dowód tego, co zostało w nich urzędowo zaświadczone. Korzystają z domniemania autentyczności i zgodności treści z prawdą, które nie zostało w niniejszej sprawie obalone.

Sąd oparł się też na zeznaniach powoda w zakresie jego zatrudnienia u pozwanej, otrzymanych świadczeń i ustania stosunku pracy. Zeznania te nie były kwestionowane, nadto znajdują potwierdzenie w zgromadzonej dokumentacji.

Sąd oddalił wnioski dowodowe o przesłuchanie świadka K. L. i Z. K. z uwagi na to, że po pierwsze wniosek o przesłuchanie świadka L. została złożony dopiero na rozprawie, był więc spóźniony, strona pozwana nie wskazała, dlaczego nie mogła go złożyć w tym samym czasie co wniosek o przesłuchanie świadka K.. Strona pozwana nie mogła nie wiedzieć, kto zawierał porozumienie i kto ma o nim wiedzę, tym bardziej iż świadek L. na porozumieniu jest podpisany. Nadto świadkowie mieli zeznawać na okoliczność ustaleń podjętych z powodem przy podpisywaniu

porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Tak czy inaczej oba te wnioski są nieprzydatne, w świetle nie budzących wątpliwości interpretacyjnych zapisów porozumienia zawartego między powodem a pozwanym a ponadto ustaleń Sądu orzekającego w sprawie (...). Nie ma znaczenia okoliczność zamiaru pozwanej uregulowania wszystkich roszczeń pracownika w porozumieniu o rozwiązaniu umowy (teza wniosków dowodowych – k. 70), skoro zapisana treść jest sprzeczna z prawem i nie wywołuje skutków. Nie ma znaczenia co chciała osiągnąć działem sprzecznym z prawem jedna ze stron umowy.

Odnosnie żądania wyrównania odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji, uznać należy, iż jest ono zasadne.

Stosownie do treści art.101¹§1kp, 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). Podobnie zgodnie z art.101²§1kp, można zawrzeć w określonych tam przypadkach umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. Zobowiązanie to pracownik przyjmuje na siebie wyłącznie odpłatnie (za odszkodowaniem umówionym poprzez strony, a jak go strony nie umówią, to w grę wchodzi przepisy ustawowe – zgodnie z § 3 tego przepisu, odszkodowanie to nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji.

Podkreślenia wymaga, iż strona pozwana wypłacała powodowi odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji, i to za okres po rozwiązaniu stosunku pracy.

Nie może zatem powoływać na zapis porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, w którym powód oświadcza, iż świadczenia przewidziane w § 2 porozumienia (świadczenie dodatkowe) wyczerpuje wszelkie roszczenia powoda związane z umową o pracę oraz jej rozwiązaniem.

Po pierwsze, odszkodowanie z umowy o zakazie konkurencji za czas po ustaniu stosunku pracy nie jest roszczeniem wynikającym z umowy o pracę, to umowa sui generis. Nie jest to też roszczenie wynikające z rozwiązania stosunku pracy – nie ma żadnego znaczenia jak została rozwiązana umowa o pracę, roszczenie to nie wynika z faktu rozwiązania umowy jako takiego, ale wywodzi się je z tego, iż pracownik, zgodnie z zawartą umową, powstrzymuje się w umówionym okresie od opisanej w umowie działalności. Zatem jest to roszczenie związane ze sposobem zachowania się strony umowy w określonym czasie, jest to ekwiwalent za powstrzymanie się od pewnego wycinka działalności zawodowej.

Same te argumenty językowe i systemowe wskazują, iż kwestia odszkodowania z umowy o zakazie konkurencji nie mieści się w zastrzeżeniu § 3 porozumienia.

Po drugie, jeśliby rzeczywiście wolą stron było, by świadczenie dodatkowe i inne wymienione w porozumieniu świadczenia (jak np. odprawa pieniężna i ekwiwalent) były jedynymi, jakie ma otrzymać powód po rozwiązaniu umowy w wyniku porozumienia, to przecież pozwana spółka nie wypłacałaby odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, a przecież czyniła to bezpośrednio po rozwiązaniu umowy, jeszcze zanim spór powstał między stronami.

Powyższe świadczy, iż w okresie obowiązywania umowy, owych 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy, pozwana nie traktowała odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy jako świadczenia, którego powód by się zrzekł w § 3 porozumienia. Niezrozumiałe byłoby wypłacanie świadczenia, co do którego strony miałyby się umówić, iż pracownik nie będzie go dochodził wobec otrzymania innego świadczenia (dodatkowego).

Samo to postępowanie strony pozwanej w okresie obowiązywania umowy o zakazie konkurencji wskazuje, iż absolutnie nie było między stronami umowy o rezygnacji z tego świadczenia.

Po trzecie, wskazać należy, iż zgodnie z wyrokiem SN z dnia 12 maja 2004r., I PK 603/03, który sąd niniejszy w pełni podziela, pracownik może się zrzec skutecznie w ugodzie zawartej z pracodawcą odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, tylko jeśli jest to połączone ze zwolnieniem pracownika z tego zakazu. Jak

wskazał Sn w uzasadnieniu wyroku, taka czynność, w której pracownik zrzekałby się odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji za okres po ustaniu zatrudnienia, a pracodawca nadal wymagał od niego powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej, prowadziłaby w istocie do obejścia przepisów ustawowych 101² k.p..

Bezsporne jest, iż w skład podstawy wyliczenia odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji wliczona była również otrzymana przez powoda premia za 2013 z instrukcji (vide oświadczenie strony pozwanej na ostatniej rozprawie). Wyplacono ją bowiem w okresie 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, zatem w okresie, z którego wynagrodzenie miało być brane do ustalenia wysokości odszkodowania. Nie ulega wątpliwości, iż było to wynagrodzenie, a nie żadna nagroda – przesądzone to zostało już w wyroku z 1 czerwca 2016r. ((...)).

Należało zatem zwiększyć należne odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji, o kwotę, o jaką pracodawca bezpodstawnie pomniejszył podstawę wyliczenia odszkodowania, wypłacając arbitralnie jedynie część należnej premii. Nie może być przyzwolenia bowiem na to, iż pracodawca uchyla się od wykonania zawartej przez siebie umowy, dowolnie i uznaniowo wypłacając tylko część należności stanowiącej podstawę naliczenia roszczenia zasadniczego. Pracodawca nie może w ten sposób jednostronnie ubezskuteczyć ustaleń umownych stron. Jest to działanie sprzeczne z prawem z zasadami współżycia społecznego w tym zasadą pacta sunt servanda.

Zatem należało zasądzić na rzecz powoda wyrównanie każdej transzy odszkodowania, w wysokości przez niego wskazanej, jest bowiem prawidłowo wyliczona matematycznie (co nie było zresztą kwestionowane przez stronę przeciwną – 51770 zł zaniżonej kwoty premii : 6 miesięcy obowiązywania okresu wypłaty odszkodowania x 50 % procent wynagrodzenia wynikający z umowy o zakazie konkurencji).

Sąd na podstawie art. 481 k.c. w związku z art.300 k.p. orzekł w przedmiocie ustawowych odsetek za opóźnienie zgodnie z żądaniem pozwu.

Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie.

W ocenie sądu powód domagał się każdorazowo przy poszczególnych kwocie odsetek o jeden dzień za wcześniej. Odszkodowanie to miało, zgodnie z umową, być płatne w dacie wypłaty wynagrodzenia pracownikom. To, zgodnie z regulaminem, następowało w ostatnim dniu roboczym miesiąca. Tak też wypłacono owo odszkodowanie powodowi (vide polecenia przelewu k. 156-161). Z tym że należy zwrócić uwagę, iż każdorazowo od dnia wypłaty strona powodowa domagała się odsetek. Tymczasem dzień wypłaty to nie jest dzień, w którym pracodawca jest już w opóźnieniu w zapłacie. Opóźnienie jest dopiero od dnia następnego. Stąd drobna korekta żądania powoda w zakresie odsetek (o jeden dzień) w zakresie tego żądania.

Również w zakresie żądania wyrównania premii rocznej tzw. Trzynastki, żądanie powoda jest zasadne. Twierdzenie strony pozwanej, iż powód nie wykazał podstawy prawnej żądania, jest całkowicie nietrafione, bowiem prawo do tej premii wynika z PUZP, nadto pracodawca sam mu tę premię dobrowolnie wypłacił (choć w zaniżonej wysokości) nie może więc kwestionować podstawy prawnej do niej.

Jak wynika z PUZP, pracownikom, także tym, z którymi w danym roku rozwiązano stosunek pracy, należała się owa premia, z tym, że w wysokości proporcjonalnej do okresu zatrudnienia. Ową proporcjonalność okresu zatrudnienia otrzymywano, przyjmując do podstawy wyliczenia świadczenia wynagrodzenia należne za okres przepracowany. Jako że w 2014r. ostatnim roku zatrudnienia powoda, otrzymał on premię wynikową z instrukcji, wchodziła ona w podstawę wymiaru owej premii rocznej centralnej, tzw. Trzynastki. Nie ulega to wątpliwości, wynika choćby z zaświadczenia k. 185. Zastosować należało przyjęty przez pracodawcę licznik (wskazany w zaświadczeniu 9,404059792 %, skoro taki zastosowano do pierwszej, zaniżonej części tej premii).

Jako że zaniżenie owej premii było bezprawne, sprzeczne z przepisami k.p., co potwierdził wyrok w sprawie (...), należało uzupełnić ją o wymaganą różnicę. Nie ulega kwestii, iż brakująca kwota premii 51770 zł została powodowi zapłacona, co ten przyznał.

Jak wskazano wcześniej zarówno w wyroku z 1 czerwca 2016r. w sprawie (...), oraz później ponownie w wyroku z 29 czerwca 2017, (...), powód w porozumieniu nie mógł się zrzec prawa do premii, jako że jest to element wynagrodzenia, które podlega ochronie z art. 84 k.p..

Przypomnieć należy, iż premia roczna centralna, do której powód nabył prawo, stanowiła element wynagrodzenia za pracę (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 15.11.2006r., I BP 12/06), OSNP 2008/1-2/3). Zatem powód nie mógł – stosownie do art.84 k.p. – zrzec się prawa do niej. Wskazać należy, iż bezwzględny charakter zakazu zrzeczenia się przez pracownika wynagrodzenia za pracę (art.84 k.p.) powoduje nieważność niekorzystnych dla pracownika uzgodnień płacowych stron stosunku pracy, co rodzi obowiązek zasądzenia dochodzonych roszczeń płacowych (por. wyrok SN z dnia 02.02.2001r., I PKN 225/00, OSNAPIUS 2002/20/487). Zakaz zrzeczenia się przez pracownika prawa do wynagrodzenia wynikający z art.84 k.p. ma charakter bezwzględny, co sprawia, że złożenie przez pracownika oświadczenia o zrzeczeniu się prawa do wynagrodzenia jest czynnością nieważną według art.58§1 k.c. w zw. z art.300 k.p. (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 15.11.2006r., I BP 12/06, OSNP 2008/1-2/3). Podkreślenia wymaga, iż nieważne jest zobowiązanie się pracownika, że w przyszłości nie będzie dochodził od pracodawcy wynagrodzenia za pracę (por. wyrok SN z dnia 16.10.2009r., I PK 89/09, OSNP 2011/11-12/147). Przedmiotem ugody pomiędzy stronami nie może być rezygnacja pracownika z przysługujących mu składników wynagrodzenia (por. J.Wratny, Glosa do wyroku SN z dnia 16 października 2009r., I PK 89/09, ONP 2012/1/7).

Nie ma też podstaw do tego, by uznać żądanie powoda za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Strona pozwana, co warto podkreślić, nie wskazała, z jakimi konkretnie zasadami żądanie to miałoby być sprzeczne. Powód dochodzi tego, co zgodnie z prawem mu się należy. Treści porozumienia nie sporządził, nie negocjował nawet, było ono narzucone przez pozwanego pracodawcę. W taki oto narzucony pracownikowi sposób pracodawca chciał wymusić na pracowniku zrzeczenie się roszczeń, z których rezygnacja jest prawnie niemożliwa, zgodnie z art. 84 k.p., licząc na niewiedzę pracownika w tym zakresie. To pracodawca wyposażony jest w fachową służbę kadrową i prawniczą, to on jest stroną bardziej obeznaną w przepisach, nie może się zasłaniać nieświadomością przepisów prawnych w tym zakresie, co oznacza, iż świadomie podsunął pracownikowi nieważne z mocy prawa oświadczenia o rezygnacji roszczeń, których pracownik zrzec się nie może. Takie działanie nie zasługuje na ochronę i strona, dopuszczająca się takiego zachowania nie może się powoływać na naruszenie zasad współzycia społecznego względem niej.

Co do reszty argumentacji na temat braku podstaw do zastosowania art. 8 k.p., należy odesłać do treści uzasadnień w sprawach (...) i (...).

Wyraźnie tam sądy stwierdziły, iż przepis art. 8 kp pozwala odmówić ochrony podmiotowi, który prawo swoje wykonuje sprzecznie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Sprzeczność taka określana jest jako nadużycie prawa podmiotowego. Zwroty użyte w treści art. 8 kp jako zwroty niedookreślone nie oddają istoty nadużycia prawa i stąd też następuje w nich odesłanie do zasad słuszności, dobrej wiary w znaczeniu obiektywnym, czy też zasad uczciwości, obowiązujących w stosunkach o charakterze prywatnoprawnym. Przepis art. 8 k.p. określa granice, w jakich osoba uprawniona może czynić użytek z przysługującego jej prawa podmiotowego.

Zdaniem Sądu, w realiach niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, iż żądanie przez powoda części premii jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. W pierwszej kolejności należy mieć na względzie, iż powód domaga się zasądzenia premii, a więc świadczenia stanowiącego wynagrodzenie. Nie może budzić wątpliwości, iż powód spełnił przesłanki nabycia prawa do tego świadczenia. Nadto art.84 k.p. statuuje zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Wszystkie te okoliczności sprawiają, że nie można uznać, by działanie powoda sprzeczne było z zasadami współzycia społecznego. Podkreślić trzeba, iż warunki premiowania ustalone zostały przez pracodawcę; to pracodawca przyznał pracownikom takie świadczenie i ustalił zasady jego przyznawania. Powód spełnił warunki

uzyskania prawa do premii określone przez stronę pozwaną. Jeśli zdaniem pracodawcy wysokość świadczenia, do którego powód uzyskał prawo jest była zbyt wysoka, należało w instrukcji tak ukształtować algorytm ustalania wysokości premii, by świadczenie to mieściło się w granicach założonych przez pracodawcę. Skoro zaś pracodawca w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w dziale, w którym pracował powód, nie określił maksymalnej wysokości świadczenia i nie wprowadził mechanizmu ograniczania wysokości premii, nie może obecnie powoływać się na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego domagania się przez pracownika przyznania należnego mu świadczenia ze stosunku pracy. Nie uszło uwagi Sądu, iż wysokość premii powiązana była z uzyskiwanymi przez pracownika wynikami; nie było to więc świadczenie oderwane od efektywności pracy pracownika. Po raz kolejny podkreślenia wymaga, iż warunki i wysokość świadczenia premiowego zostały ukształtowane przez pracodawcę; nie może on więc aktualnie podważać warunków uzyskania i wysokości tego świadczenia.

Samą premię centralną pracodawca jako taką wpłacił, choć od wysokości obniżonej arbitralnie, w wyniku dowolnego, nie znajdującego podstaw prawnych ograniczenia wysokości premii wynikowej należnej w pierwszym kwartale 2014r.. Żadne zasady współżycia społecznego nie tłumaczą, dlaczego pracodawca miałby nie zapłacić prawidłowo naliczonej premii, od wszystkich należnych składników wynagrodzenia z okresu będące podstawą wyliczenia premii.

Zatem należało zasądzić na rzecz powoda wyrównanie premii centralnej, w wysokości przez niego wskazanej w ostatnim piśmie, jest bowiem prawidłowo wyliczona matematycznie (co nie było zresztą kwestionowane przez stronę przeciwną – 51770 zł zaniżona kwota premii x 9,404095792 %) .:

Sąd na podstawie art. 481 k.c. w związku z art.300 k.p. orzekł w przedmiocie ustawowych odsetek za opóźnienie zgodnie z żądaniem pozwu.

Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie.

Należy zauważyć, iż także i tu nieprawidłowo strona powodowa przyjęła datę wymagalności odsetek. Przyjęto tu bowiem datę wypłaty – ta jednak była wcześniejsza niż data wymagalności, wynikająca z PUZP – czyli 31 maja następnego roku kalendarzowego. Zatem odsetki można było zasądzić dopiero do 1 czerwca 2015r. - do 31 maja 2015r. pracodawca bowiem nie był w opóźnieniu wypłatny należnej wysokości premii rocznej centralnej za 2014rok.

Reasumując, z wyżej wskazanych względów sąd zasądził żądane przez powoda kwoty od pozwanego w punkcie I i II.

W pozostałym zakresie, co do odsetek naliczonych za okres przed daty wymagalności, sąd oddalił powództwo w punkcie III.

Na podstawie art. 98 k.p.c., i art. 108 k.p.c. na zasadzie odpowiedzialności za wynik procesu, sąd w punkcie IV wyroku obciążył pozwaną, jako przegrywającą w sprawie, kosztami zastępstwa procesowego.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego jest wyznaczona w § 9 ust. 1 pkt. 2 i § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. 2015 poz 1800).

Sąd w punkcie V wyroku obciążył pracodawcę kosztami sądowymi w wysokości 1538 zł (5% z kwoty zasądzonej wyrokiem) na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c..

W punkcie VI wyroku sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (9.536,94 z k. 75) na mocy art. 477² § 1 k.p.c.