

Sygn. akt V Pa 1/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)

SSO Jacek Wilga

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2018 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa B. H.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka Akcyjna w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27 października 2017 r.

sygn. akt IV P 99/17

I. oddała apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 475, 36 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym, w tym 1350 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 października 2017 r. Sąd Rejonowy – Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powódki B. H. kwotę 18.000 zł tytułem odszkodowania wynikającego z umowy o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, z ustawowymi odsetkami od dnia 11 maja 2014 r. do dnia zapłaty (punkt I), jak również zasądził na rzecz powódki kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (punkt II), zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 900 zł tytułem kosztów sądowych (punkt III) oraz wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 12.000 zł (punkt IV).

Podstawę faktyczną powyższego rozstrzygnięcia stanowiły ustalenia,

z których wynika, że powódka B. H. była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w N. na podstawie bezterminowej umowy o pracę z dnia

1 lutego 2012 r., na stanowisku Dyrektora Finansowego/Główniej Księgowej z wynoszącym 12.000 zł brutto i płatnym do 10 dnia kolejnego miesiąca, wynagrodzeniem. W umowie o pracę strony zawarły klauzulę zobowiązującą pracownika do powstrzymania się od zajmowania się interesami konkurencyjnymi zarówno w czasie obowiązywania przedmiotowej umowy, jak i przez 6 miesięcy po jej ustaniu. Strony stosunku pracy nie doprecyzowały zasad zakazu konkurencji, w tym przesłanek zwalniających powódkę od przestrzegania tego zakazu, ani w umowie o pracę, ani w odrębnej umowie. Nie ustaliły również wysokości odszkodowania, ani sposobu i terminu jego płatności. Wskazany wyżej stosunek pracy został rozwiązany z dniem 31 października 2013 r., za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Po rozwiązaniu umowy o pracę powódka przestrzegała zakazu konkurencji. Okres 6 miesięcy obowiązywania zakazu konkurencji upłynął z dniem 30 kwietnia 2014 r. Kolejne zatrudnienie powódka podjęła w 2015 r., a jej nowy pracodawca nie prowadził działalności, która mogłaby być uznana za konkurencyjną wobec Spółki (...).

Z dniem 25 października 2014 r. (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w N. na podstawie uchwały Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy połączona została z przejmującym ją Przedsiębiorstwem (...) S.A. z siedzibą w W.. Połączenie Spółek nastąpiło poprzez przeniesienie całego majątku w drodze pełnej sukcesji uniwersalnej. Na tej podstawie, na pozwaną spółkę przeszły wszystkie prawa i obowiązki spółki akcyjnej (...), która była pracodawcą powódki.

Powódka nie otrzymała odszkodowania należnego w związku z powstrzymaniem się przez nią od działalności konkurencyjnej.

W dniu 9 marca 2017 r. (data nadania w Urzędzie Pocztowym) powódka złożyła do Sądu Rejonowego w Złotorii wniosek o zawiązanie Przedsiębiorstwa (...) S.A. w W. do próby ugodowej. Stronom nie udało się dojść do porozumienia, co zostało stwierdzone na posiedzeniu Sądu w dniu 19 kwietnia 2017 r.

Sąd Pracy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Stwierdził, iż przepis art. 101¹ § 1 k.p. znajduje zastosowanie także do byłego pracownika, o czym stanowi art. 101² k.p. Sąd Pracy uznał, że pozwane Przedsiębiorstwo (...) S.A. z siedzibą w W., w drodze sukcesji uniwersalnej przejęło prawa i obowiązki Spółki (...).

Nie budził w przekonaniu Sądu wątpliwości fakt, że powódka i jej pracodawca nie uzgodnili w umowie o zakazie konkurencji wysokości odszkodowania za przestrzeganie tego zakazu, ani terminu (bądź terminów) jego wypłacenia. W zakresie wysokości odszkodowania, gdy strony nie postanowiły inaczej, lub wcale nie uzgodniły jego wysokości, zastosowanie ma przepis art. 101² § 3 k.p., odszkodowanie określa na kwotę nie niższą niż 25 % wynagrodzenia, które przed ustaniem stosunku pracy otrzymywał pracownik. W takiej też wysokości odszkodowania domaga się powódka. Zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą, żądanie to zasługuje na uwzględnienie (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 17.12.2001 r., I PKN 742/00, OSNP 2003, Nr 24, poz. 588, uchwała z 3.12.2003 r., III PZP 16/03, OSNP 2004, Nr 7, poz. 116). Sąd Pracy stwierdził, że podstawą wyliczenia należnego powódce odszkodowania w kwocie 18.000 zł powinny być kwoty netto gdyż pojęcie wynagrodzenia "brutto" – „netto” w ogóle nie występuje w przepisach prawa pracy i ma znaczenie potoczne. W tym zakresie Sąd I instancji przywołał uchwałę z dnia 7 sierpnia 2001 r. (III ZP 13/2001, Biuletyn Sądu Najwyższego 2001/8), w której uzasadnieniu Sąd Najwyższy stwierdził, iż wynagrodzenie za pracę, jako niezbędny element stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.), jest pojęciem określonym przepisami prawa pracy. Z przepisów tych w sposób niewątpliwy wynika, że wynagrodzenie za pracę należy się pracownikowi, stanowiąc całość obejmującą także tę część, którą pracodawca może (ma obowiązek) potrącić (odliczyć). Nie można więc w ogóle konstruować takiej definicji wynagrodzenia za pracę, w której będzie się wyróżniać część wynagrodzenia za pracę należną pracownikowi (wynagrodzenie netto) i część, która pracownikowi nie przysługuje. Wynagrodzenie za pracę

należy się pracownikowi w całości i takie wynagrodzenie wyznaczone jest przez treść stosunku pracy, a więc w takiej wysokości należy je zasądzać w sporze sądowym między stronami stosunku pracy.

W sytuacji, gdy strony umowy o zakazie konkurencji nie dokonały żadnych ustaleń, nie można było w przekonaniu Sądu Rejonowego przyjąć, że wypłata przez pracodawcę odszkodowania za powstrzymanie się przez powódkę od działalności konkurencyjnej powinna być wypłacana w miesięcznych ratach. W tym zakresie miał na względzie regulację art. 101² § 3 k.p. stwierdzając, że jego sformułowanie wyklucza kategorię interpretacyjną, w myśl której, jeśli strony nie określą innych zasad spełniania przez pracodawcę świadczenia odszkodowawczego musi być ono realizowane poprzez płatność w ratach. Niewykluczone są sytuacje, kiedy rata, comiesięczna wypłata odszkodowania przez pracodawcę, najlepiej odpowiada interesom każdej ze stron umowy. Do sytuacji tych odnoszą się cytowane przez stronę pozwaną orzeczenia. W ocenie Sądu Pracy taki wniosek nie jest jednak uzasadniony w realiach rozpoznanej sprawy. Przeprowadzone w sprawie dowody nie wskazują, żeby taki sposób płatności leżał w interesie powódki, bądź, że powódka oczekiwała płatności odszkodowania w formie comiesięcznych rat i mając to na uwadze za datę wymagalności świadczenia odszkodowawczego Sąd przyjął upływ ostatniego dnia przestrzegania przez powódkę zakazu konkurencji, a zarazem obowiązywania tego zakazu, tj. 30.04.2014 r.

Sąd Rejonowy uznał, że gdyby przyjąć, że odszkodowanie na rzecz powódki powinno być wypłacane w ratach, nie podziela twierdzenia strony pozwanej, że zakaz konkurencji przestał obowiązywać strony z dniem 11.11.2013 r., przez to, że pracodawca nie wypłacił powódce raty odszkodowania, a tym samym, został zwolniony z obowiązku zapłaty na jej rzecz pozostałych rat. W przypadku bowiem, gdy pracodawca nie wypłaca należnego pracownikowi odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, to pracownik zachowuje roszczenie o wypłacenie tego odszkodowania w całości jako niewykonanie należnego zobowiązania. Pogląd taki zaprezentował Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11.04.2001 r. (III ZP 7/01, OSNAPiUS 2002, Nr 7, poz. 155), wskazując, że w razie niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie.

Umowa o zakazie konkurencji jest niewątpliwie świadczeniem wzajemnym, bowiem po stronie pracownika rodzi zakaz zajmowania się działalnością konkurencyjną, a po stronie pracodawcy rodzi obowiązek zapłaty odszkodowania. W okolicznościach sprawy świadczenie wzajemne z klauzuli o zakazie konkurencji zostało spełnione tylko przez jedną stronę stosunku pracy – pracownika. Zgodnie z art. 101² § 2 k.p., gdy pracodawca nie wywiązuje się z wypłaty odszkodowania, zakaz konkurencji przestaje obowiązywać. Nie oznacza to jednak, że poszkodowany z tego powodu pracownik nie zachowuje roszczenia o odszkodowanie z tego tytułu, przeciwnie – zachowuje to prawo. Pracownik, jako ta druga – słabsza - strona stosunku pracy nie może ponosić negatywnych konsekwencji z powodu niewywiązania się przez pracodawcę z obowiązku wypłaty odszkodowania, tym bardziej, że powódka przez cały obowiązujący ją okres 6 miesięcy nie zajmowała się działalnością konkurencyjną względem pracodawcy.

Zgodnie z art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne a zgodnie z art. 295 § 1 k.p. bieg przedawnienia przerywa się:

- 1) przez każdą czynność przed właściwym organem powołanym do rozstrzygania sporów lub egzekwowania roszczeń przedsięwziętą bezpośrednio w celu dochodzenia lub ustalenia albo zaspokojenia lub zabezpieczenia roszczenia;
- 2) przez uznanie roszczenia.

Po każdym przerwaniu przedawnienia biegnie ono na nowo (§ 2).

W związku z rozwiązaniem z dniem 31 października 2013 r. umowy o pracę, z dniem następnym po tej dacie zaczął bieg 6 miesięczny termin obowiązywania zakazu konkurencji, który upłynął dnia 30 kwietnia 2014 r. Sąd uznał, że dopiero z upływem dnia 30 kwietnia 2014 r. roszczenie o odszkodowanie stało się wymagalne i od tej daty zasadne jest liczenie upływu terminu przedawnienia albowiem zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24.04.2012 r. (I PK 56/12) roszczenie odszkodowawcze przysługujące byłemu pracownikowi za powstrzymanie się od działalności

konkurencyjnej po ustaniu stosunku pracy przedawnia się tak, jak roszczenie ze stosunku pracy. Okres 3 lat należy zatem liczyć od dnia następnego po ustaniu zakazu konkurencji, tj. 1 maja 2014 r. Termin przedawnienia upłynąłby zatem z dniem 1 maja 2017 r., zwłaszcza, że powódka dopiero po tej dacie złożyła do sądu pozew o zapłatę. Roszczenie nie uległo jednak przedawnieniu z uwagi na złożony przez powódkę do Sądu Rejonowego w Złotoryi w dniu 9 marca 2017 r. wniosek o zawezwanie do próby ugodowej, która to czynność, dokonana w celu dochodzenia i zaspokojenia roszczenia, doprowadziła do przerwania biegu przedawnienia i skutkiem tego rozpoczął on bieg na nowo.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie w płatności Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 kp, zasądzając je od daty wskazanej w pozwie, przy uwzględnieniu normy art. 321 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 5 i § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. Nr 1804).

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 623 z późn. zm.) i w zw. z art. 98 k.p.c.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano wyrokowi zgodnie z art. 477² § 1 kpc.

W apelacji od powyższego wyroku, zaskarżonego w całości strona pozwana zarzuciła:

I. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany materiał dowodowy poprzez błędne ustalenie, że mimo niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, zakaz powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej ustanowiony w umowie o zakazie konkurencji obowiązywał przez okres 6 miesięcy od ustania stosunku pracy, tj. do dnia 30 kwietnia 2014 r.;

II. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany materiał dowodowy poprzez błędne ustalenie, że:

- wypłata przez pracodawcę odszkodowania za powstrzymywanie się przez powódkę od działalności konkurencyjnej winna nastąpić jednorazowo, najpóźniej ostatniego dnia obowiązywania wskazanego zakazu, tj. w dniu 30 kwietnia 2014 r., w sytuacji gdy strony nie ustaliły w umowie o zakazie konkurencji terminu wypłaty świadczenia,

- interes powódki oraz jej oczekiwania określone w toku postępowania dowodowego przesądzają o chęci otrzymania jednorazowej wypłaty świadczenia odszkodowawczego, a nie odszkodowania płatnego w comiesięcznych ratach,

- data wymagalności świadczenia odszkodowawczego określona jest na dzień 30 kwietnia 2014 r., podczas gdy terminy płatności poszczególnych rat datowane były na dziesiąty dzień każdego miesiąca, począwszy od grudnia 2013 r. do maja 2014 r.,

a w konsekwencji

obrazę prawa materialnego, tj. art. 117 § 2 k.c. w związku z art. 291 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. poprzez jego niezastosowanie w stanie faktycznym sprawy, mimo upływu terminu przedawnienia przynajmniej części roszczenia powódki uprawniającego stronę pozwaną do uchylecia się od obowiązku zapłaty odszkodowania;

III. obrazę prawa materialnego, tj. art. 101² § 3 k.p. poprzez błędną wykładnię polegającą na uwzględnieniu wynagrodzenia brutto jako kwoty bazowej odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, podczas gdy ww. przepis odnosi się do wynagrodzenia otrzymanego (pobranego) przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy, tj. kwoty, którą pracownik faktycznie otrzymał.

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych.

Powódka B. H. wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od strony pozwanej na jej rzecz zwrotu kosztów postępowania w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje.

Apelacja strony pozwanej nie była zasadna.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził prawidłowe postępowanie dowodowe, ustalając okoliczności istotne dla rozstrzygnięcia oraz właściwie je ocenił, nie uchybiając przy tym ani przepisom prawa materialnego ani procesowego.

Odnosząc się do kolejno do poszczególnych zarzutów w pierwszej kolejności należy rozróżnić takie pojęcia jak umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy oraz będące jej istotnymi elementami, zakaz konkurencji i stanowiący jego ekwiwalent, odszkodowanie. Rozróżnienie to umożliwi lepsze rozumienie regulacji przepisu art. 101² par. 2 k.p. Otóż niewywiązanie się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania powoduje ten skutek, że z mocy wskazanego powyżej przepisu przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji wyłącznie zakaz konkurencji, nie zaś taka umowa. Pomimo więc ustania zakazu konkurencji, nadal z mocy zawartej umowy na będącym jej stroną pracodawcy, który nie wywiązuje się z obowiązku wypłaty odszkodowania, nadal ciąży z mocy obowiązującej umowy obowiązek jego wypłaty. W tym zakresie Sąd Najwyższy – Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych konsekwentnie prezentuje stanowisko, że w razie niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy nie przestaje obowiązywać przed upływem terminu na jaki została zawarta, a pracownik zachowuje roszczenie o odszkodowanie (art. 101² par. 2 k.p.). Teza ta oznacza bowiem, tylko tyle, że jeżeli w okolicznościach sprawy doszło do ustania obowiązywania zakazu konkurencji, to skutek ten dotyczy tylko zobowiązania, jakie przyjął na siebie pracownik, a nie zobowiązania pracodawcy do wypłaty odszkodowania. Z dosłownego brzmienia art. 102² par. 2 k.p. wynika jedynie to, że w razie ustania przyczyn uzasadniających zakaz konkurencji lub w razie niewywiązania się pracodawcy z obowiązku wypłaty odszkodowania, pracownik może podjąć określoną w umowie działalność konkurencyjną. Z wskazanego przepisu nie wynika natomiast, że z mocy prawa wygasa zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (klauzula konkurencyjna) (por. uchwała z dnia 11 kwietnia 2001 r., III ZP 7/01; OSNAPIUS 2002 nr 7, poz. 155, wyrok z dnia 05 lutego 2002 r., I PKN 873/00; OSNAPiUS 2004 nr 4, poz. 59, postanowienie z 19 kwietnia 2005 r., I PK 282/04; Legalis numer 304625; postanowienie z dnia 14 listopada 2012 r., II PK 182/12; Legalis numer 649078). Ze wskazanych wyżej względów nie jest w przekonaniu Sądu Okręgowego uzasadniony zarzut I apelacji.

Poza sporem pozostaje okoliczność, że w zawartej umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy strony nie określiły wysokości należnego z tego tytułu powódce odszkodowania. Nie określiły także terminu jego wypłaty. W takiej jednak sytuacji nieokreślenie odszkodowania albo określenie jego wysokości poniżej 25% otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia nie powoduje nieważności umowy (klauzuli konkurencyjnej), lecz w takim wypadku postanowienia umowy sprzeczne z art. 101⁽²⁾ par. 3 k.p. zostają zastąpione przez tę normę (por. wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 lipca 2015 r., I PK 252/14; Legalis numer 1325771). Należy także mieć na względzie to, że uzgodnienie wzajemnie zobowiązującej umowy o zakazie konkurencji wywołuje nie tylko skutki w niej wyrażone, lecz również te, które wynikają z ustawy, z zasad współzycia społecznego i z ustalonych zwyczajów (art. 56 k.c. i art. 487 par. 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) Umowy te należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają okoliczności, w których wzajemne oświadczenia woli zostały złożone (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Ponadto strony powinny wykonywać tego rodzaju wzajemne zobowiązanie zgodnie z jego treścią w sposób odpowiadający jego celowi społeczno-gospodarczemu, a także zasadom współzycia społecznego lub istniejącym w tym zakresie ustalonym zwyczajem (art. 354 w związku z art. 300 k.p.) (por. uchwała Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 03 grudnia 2003 r., III PZP 16/03, OSNAPiUS 2004 nr 7, poz. 116). Uwzględniając zatem wskazane wyżej poglądy należy przyjąć, że skoro strony nie określiły w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy wysokości należnego odszkodowania,

jego wysokość należy ustalić zgodnie z art. 101⁽²⁾ par. 3 k.p. w wysokości nie niższej od 25% wynagrodzenia otrzymywanego przez powódkę przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji, z zastrzeżeniem że odszkodowanie może być wypłacane w ratach miesięcznych. Skoro zatem przed ustaniem stosunku pracy powódka otrzymywała wynagrodzenie miesięczne w kwocie po 12.000 zł brutto, to minimalna kwota odszkodowania przez ustalony w umowie na okres 6 miesięcy okres obowiązywania zakazu nie może być niższa od wyliczonej przez Sąd I instancji kwoty (12.000 zł x 25% = 3.000 zł x 6 miesięcy =) 18.000 zł (analogiczny w tym zakresie pogląd wyraził Sąd Apelacyjny we Wrocławiu – III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z dnia 03 marca 2015 r., III APa 2/15; Legalis numer 1361139).

Nie sposób nie zgodzić się z tym, że zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy jest wprowadzany do treści stosunku pracy wola stron i zasadniczo wola stron określa jego kształt (pogląd zawarty w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Socjalnych z dnia 26 stycznia 2005 r., II PK 186/04; OSNAPiUS 2005, nr 24, poz. 391), a więc należy w przekonaniu Sądu Okręgowego przyjąć także, że również wola stron powinna decydować o odpowiadającym - ze względu na specyficzny przedmiot umowy - ich oczekiwaniom sposobie i terminie realizacji wynikających z umowy warunków. Na zasadzie art. 101² par. 3 k.p., odszkodowanie z tytułu umowy o zakazie konkurencji może być wypłacane w miesięcznych ratach. Redakcja tego przepisu nie przesądza w sposób kategoryczny o tym, że wypłata odszkodowania powinna nastąpić w ratach, a jedynie taką możliwość dopuszcza. Nie jest zatem wykluczona możliwość wypłaty odszkodowania w innych terminach, np. w związku z upływem określonego umową terminu jej obowiązywania; w okolicznościach sprawy 6 miesięcy od ustania stosunku pracy. W każdym razie, w świetle stanowiska wyrażonego w uzasadnieniu wskazanego powyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2005 r., obowiązek pracodawcy wypłaty odszkodowania z tytułu powstrzymywania się pracownika od działalności konkurencyjnej aktualizuje się w terminach określonych w umowie. W zakresie wykładni wskazanej wyżej normy należy przy tym zauważyć, iż dopuszczając możliwość wypłaty odszkodowania w ratach ustawodawca posłużył się sformulowaniem: „może być wypłacane w ratach miesięcznych.” Poprzedzone słowem „może”, sformułowanie to wskazuje w opinii Sądu Okręgowego jedynie na jeden z możliwych terminów wypłaty odszkodowania. W tym kontekście nie wydaje się być zatem uzasadniony pogląd, jaki Sąd Najwyższy wyraził w cytowanym wyroku, że konsekwencją nieuregulowania w umowie terminu wypłaty, obowiązek wypłaty odszkodowania realizuje się tylko w okresach miesięcznych. W sytuacji gdy strony nie określiły w umowie terminu wypłaty odszkodowania, komentowany przepis nie wyklucza w przekonaniu Sądu Okręgowego możliwości wypłaty odszkodowania w innym niż okresy miesięczne terminie, np. dopiero w związku z upływem określonego umową terminu zakazu konkurencji. Zawarta przez strony umowa o zakazie konkurencji nie określa terminu wypłaty odszkodowania, a zachowanie stron szczególnie po rozwiązaniu stosunku pracy nie pozostawia cienia wątpliwości co do tego, że nie było ich wola, by wypłata odszkodowania miała być realizowana w ratach miesięcznych. Z jednej bowiem strony, świadoma obowiązywania zawartej umowy o zakazie konkurencji strona pozwana nie realizowała ratalnej wypłaty odszkodowania, zaś powódka także w okresie obowiązywania zakazu nie domagała się takiej ratalnej wypłaty. To zachowanie dostatecznie dowodzi woli stron. Gdyby bowiem istotnie w usprawiedliwionym - nawet subiektywnie - interesie strony pozwanej było, by wypłata odszkodowania miała być realizowana w okresach miesięcznych, to w świetle zebranego materiału nie było ku temu jakichkolwiek obiektywnych przeszkód. Faktem jest to, że strona pozwana ani zawierając we własnym interesie umowę nie określiła jakiegokolwiek terminu wypłaty odszkodowania, a więc nie była to dla niej okoliczność szczególnie istotna – ani tym bardziej takiej formy zapłaty nie stosowała w czasie obowiązywania zakazu, choć musiała być świadoma obowiązku zapłaty. Także zachowanie powódki, która w czasie obowiązywania zakazu nie domagała się zapłaty, dostatecznie przejawiała jej wolę, by zapłata nastąpiła z upływem okresu określonego umową zakazu konkurencji. W sposób zatem dorozumiany w przekonaniu Sądu Okręgowego strony z całą pewnością przejawiały wolę, by wypłata należnego powódcie odszkodowania nie była realizowana w okresach miesięcznych. Ze wskazanych wyżej względów Sąd Okręgowy nie podziela więc pozostałych zarzutów. Wbrew bowiem opartym na subiektywnym jedynie przekonaniu argumentom apelacji, istniały dostateczne podstawy do przyjęcia, że w ustalonych w sprawie okolicznościach faktycznych wypłata odszkodowania powinna nastąpić jednorazowo, najpóźniej do upływu terminu zakazu i w tym zakresie Sąd podziela motywę zawartą w uzasadnieniu

zaskarżonego wyroku. Tym samym pozbawiony jest więc także zarzut obrazy wskazanych w apelacji przepisów prawa materialnego.

Minimalne odszkodowanie, o którym mowa w art. 101⁽²⁾ par. 3 k.p., oznacza sumę otrzymanych (a nie uśrednionych) składników wynagrodzenia za pracę w okresie równym okresowi obowiązywania zakazu podejmowania działalności konkurencyjnej. (...) Odszkodowanie to należy obliczać przy uwzględnieniu tzw. kwot brutto, tj. przed obciążeniem ich koniecznymi daninami o charakterze publicznym (por. wyroki Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 02 lutego 2012 r., II PK 130/11; numer 482593) i z dnia 23 maja 2013 r., II PK 266/12; numer 722418). Przedstawiony pogląd podzielił w wyroku z dnia 03 marca 2015 r., III APa 2/15 Sąd Apelacyjny we Wrocławiu (numer 1361139). Powyższe wskazuje na to, że orzecznictwo w przedstawionym zakresie jest jednolite. Nie jest zatem także uzasadniony zarzut obrazy art. 101⁽²⁾ par. 3 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. pozbawioną uzasadnionych podstaw apelację oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i par. 2 pkt 5 w związku z par. 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. nr 1804 ze zm.: Dz. U. z 2016 r, poz. 1604), z uwzględnieniem przedstawionego w sprawie spisu kosztów.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga