



Sygn. akt II PK 273/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 maja 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)
SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)
SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

Protokolant Małgorzata Beczek

w sprawie z powództwa P. Ł.
przeciwko R. Spółka Akcyjna z siedzibą w W.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 14 maja 2014 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 20 maja 2013 r.,

- I. oddala skargę kasacyjną,**
- II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 20 maja 2013 r. Sąd Okręgowy w W. Wydział Pracy – w sprawie z powództwa P. Ł. przeciwko R. S.A. z siedzibą w W. – oddalił apelację

strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w W. z dnia 19 września 2012 r., którym Sąd Rejonowy: zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 25.381,25 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lipca 2011 r. do dnia zapłaty - tytułem drugiej transzy nagrody uznaniowej za wyniki pracy w 2009 r. (pkt I); zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II); zasądził kwotę 1.270 zł od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w W. tytułem zwrotu kosztów procesu, których strona powodowa nie miała obowiązku uiścić (pkt III); wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 21.000 zł (pkt IV).

Sąd drugiej instancji podzielił i przyjął za własną podstawę faktyczną wyroku Sądu pierwszej instancji, która przedstawia się następująco. Powódka była zatrudniona w R. S.A. z siedzibą w W. od 1 września 2008 r., ostatnio na stanowisku [...]. W piśmie z dnia 5 marca 2010 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie, którym przyznał jej nagrodę uznaniową za wyniki pracy w 2009 r. w wysokości 101.525 zł; wskazał przy tym, że nagroda zostanie wypłacona w ramach „planu odroczonej nagród” w trzech transzach; 50% w terminie do 18 czerwca 2010 r., 25% w terminie do 18 czerwca 2011 r. i pozostałe 25% w terminie do 18 czerwca 2012 r. W dniu 12 kwietnia 2010 r. powódka otrzymała *emaila* od N. R. – dyrektora kadr [...], w którym potwierdzono otrzymanie przez nią nagrody odroczonej za 2009 r. oraz wskazano, że w przypadku odejścia z pracy w większości przypadków nadal będą nabywane uprawnienia do pozostałych rat w normalnym czasie, chyba że pracownik rozpocznie pracę dla konkurencji lub będzie prowadził działalność szkodliwą dla R. S.A. Powódka 29 kwietnia 2011 r. złożyła pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu w dniu 31 maja 2011 r., a powódka podjęła pracę w konkurencyjnym banku, co przyznała w złożonym pracodawcy oświadczeniu. Pozwem z dnia 18 lipca 2011 r. powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 25.381,25 zł tytułem drugiej części przyznanej nagrody za 2009 r. - przypadającej do wypłaty w czerwcu 2011 r.

Sąd drugiej instancji – dzieląc podstawę prawną wyroku Sądu pierwszej instancji – przedstawił w szczególności, że nagroda – jako pieniężne lub rzeczowe, nieobowiązkowe świadczenie przyznawane pracownikowi przez pracodawcę (art.

105 k.p.) – ma charakter świadczenia uznaniowego. Uznanie co do przyznania nagrody jest jednak ograniczone przez obowiązek pracodawcy stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników i wyników ich pracy (art. 94 pkt 9 k.p.) oraz obowiązek przestrzegania podstawowych zasad prawa pracy: równego traktowania pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) oraz zakazu dyskryminacji (art. 11³ k.p. i art. 18^{3a}-18^{3e} k.p.). Nagroda jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 18^{3c} k.p.; także do nagrody jako świadczenia przyznawanego pracownikowi na podstawie uznania pracodawcy mają zastosowanie reguły jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę jednakowej wartości (art. 18^{3c} § 1 k.p.). Wynagrodzenie, o którym mowa w przepisie art. 18^{3c} § 1 k.p., obejmuje bowiem wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna (art. 18^{3c} § 2 k.p.).

Sąd drugiej instancji podkreślił, że pracownik, co do zasady, nie ma roszczenia o nagrodę (jako świadczenia uznaniowego). Nie dotyczy to jednak sytuacji, gdy pracodawca przyznał już pracownikowi nagrodę, a następnie odmawia jej wypłaty. Pracownik ma wtedy roszczenie o nagrodę, a źródłem tego roszczenia jest oświadczenie woli pracodawcy tworzące prawo do nagrody po stronie pracownika. Oświadczenie to – po złożeniu go pracownikowi w taki sposób, że mógł się on zapoznać z jego treścią – nie może być jednostronnie cofnięte przez pracodawcę. Pracownik nabywa prawo do nagrody dopiero po złożeniu wspomnianego oświadczenia przez pracodawcę, które nie podlega kontroli sądu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2000 r., I PKN 705/99, OSNP 2001, nr 24, poz. 713).

Sąd drugiej instancji uznał, że pracodawca skutecznie wprowadził regulamin programu nagród odroczonej za 2009 r. (zwany w spółce i grupie regulaminem „programu nagród odroczonej R. za 2010 r.”). Pomimo nie podjęcia żadnej formalnej uchwały w kwestii przyjęcia regulaminu o określonej treści, za wystarczającą czynność świadczącą o przyjęciu regulaminu, należało przyjąć ogłoszenie treści regulaminu w sieci Intranet oraz poinformowanie *e-mailem* od

dyrektora kadr grupy, że regulamin znajduje się w dziale kadr i płac spółki w Polsce.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że prawo powódki do nagrody odroczonej za 2009 r. zostało ostatecznie określone oświadczeniem pracodawcy zawartym w piśmie z dnia 5 marca 2010 r., a podstawą decyzji pracodawcy był regulamin programu nagród odroczonej. Oświadczeniem pracodawcy z dnia 5 marca 2010 r. powódka nabyła prawo do nagrody za rok 2009 w całej kwocie 101.525 zł w momencie jej przyznania; pracodawca jedynie skutecznie odroczył termin płatności poszczególnych części tej nagrody na kolejne okresy roczne: do 18 czerwca 2010 r., 18 czerwca 2011 r. i 18 czerwca 2012 r. W ocenie Sądu drugiej instancji pracodawca oświadczeniem z dnia 5 marca 2010 r. przyznał powódce nagrodę za wyniki pracy w 2009 r., a ocena pracodawcy, która była podstawą przyznania powódce nagrody, dotyczyła całego roku 2009, a nie tylko okresu objętego pierwszą transzą świadczenia.

Sąd drugiej instancji powołał pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNP 1997, nr 8, poz. 131, że pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), wynagradzania według ilości i jakości pracy (art. 78 k.p.) i równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) oraz w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 października 1985 r., III PZP 33/85 (OSNC 1986, z. 5, poz. 64), że postanowienia regulaminu podziału premii z zysku w przedsiębiorstwie państwowym (art. 10 ustawy z dnia 26 lutego 1982 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych - jednolity tekst: Dz.U. z 1984 r. Nr 16, poz. 74 ze zm.), wyłączające za konkretny okres rozliczeniowy prawo pracownika do premii w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie tego okresu jest nieważne, bez względu na to kiedy regulamin został uchwalony.

Uwzględniając przedstawione stanowisko judykatury Sąd drugiej instancji stwierdził, że postanowienia regulaminu „programu nagród odroczonej za 2010 rok” w kontekście wskazanego tam „prawa wycofania” oraz odmowy wypłaty kolejnych transzy nagrody z uwagi na podjęcie zatrudnienia w podmiocie

konkurencyjnym, są bezskuteczne (jak również nieważne) w odniesieniu do przyznanego już prawa powódki do nagrody i nie mogą stanowić podstawy odmowy wypłaty drugiej transzy nagrody. Postanowienia te, według Sądu Okręgowego, należy co do zasady uznać za niezgodne z powszechnie obowiązującymi zasadami prawa pracy, jako naruszające zasadę wynagradzania za pracę już wykonaną oraz zasadę równego traktowania pracowników. Dyskryminacja w zatrudnieniu rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy, albo nierówne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisach prawa pracy kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej.

Sąd drugiej instancji podniósł, że zgodnie z przepisami kodeksu pracy regulującymi zakaz działalności konkurencyjnej (art. 101¹ i następne k.p.) zakaz konkurencji w czasie trwania stosunku pracy może powstać wyłącznie w formie odrębnej, pisemnej umowy zawartej między pracownikiem a pracodawcą. Powódka nie zawarła z pracodawcą pisemnej umowy o zakazie działalności konkurencyjnej. Oświadczenie powódki zawarte w dokumencie *self-certification form* o podjęciu zatrudnienia w podmiocie konkurencyjnym nie ma znaczenia dla oceny prawa powódki do nagrody za 2009 rok i nie stanowi uzasadnionej podstawy odmowy wypłaty premii stosownie do postanowień regulaminu programu nagród odroczonego za 2010 rok.

Sąd Okręgowy za nieważne uznał postanowienia punktu 7.4 umowy o pracę powódki, które stwierdzały, że pracownik nie będzie uprawniony do otrzymania nagrody, jeśli w dniu lub przed dniem planowanej wypłaty nagrody, ustał stosunek pracy pomiędzy pracownikiem a spółką lub którakolwiek ze stron wypowiedziała umowę o pracę. Sąd drugiej instancji wskazał, że konkretyzacja obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy może polegać na umownym ograniczeniu podejmowania przez pracownika dodatkowego zatrudnienia w postaci wprowadzenia odpowiedniego zakazu lub konieczności uzyskania zgody pracodawcy na podjęcie takiego zatrudnienia (działalności). Ograniczenie to nie może zostać wprowadzone, jeśli nie ma uzasadnienia w rzeczywistym interesie

zakładu pracy. Wprowadzenie w umowie o pracę zakazu podejmowania dodatkowego zatrudnienia albo też obowiązku uzyskania na to uprzedniej zgody pracodawcy, które nie spełnia tego wymagania, jest nieważne (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Powołując przepis art. 18 § 1 k.p., zgodnie z którym postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, stwierdził, że postanowienia zawarte w umowie, ograniczające prawo pracownika do wypłaty przyznanej nagrody, są nieważne.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana. Skargę oparto na pierwszej podstawie kasacyjnej określonej w art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c., zarzucając naruszenie prawa materialnego:

„1. art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na wykładni oświadczenia woli strony pozwanej z pisma z 5 marca 2010 r. z pominięciem jego literalnego brzmienia, sprzecznie z okolicznościami, w których zostało złożone, sprzecznie z zasadami współżycia społecznego, ustalonymi zwyczajami oraz zamiarem i celem składającego oświadczenie, co doprowadziło do błędnej oceny, że oświadczeniem tym przyznano powódce prawo do wszystkich części nagrody za 2009 r. z pominięciem warunków, do których odnosiło się pismo z 5 marca 2010 r. określonych w Programie Nagród Odroczonej z 2010 r. (dalej „Program”);

2. sekcji „Czym jest nagroda odroczonej”, „W jakim wypadku może zostać zastosowane Wycofanie”, „Czy mogę wystąpić o pożyczkę na poczet mojej tegorocznej Nagrody Odroczonej” oraz „Jakie będą konsekwencje mojego odejścia z pracy” Programu w związku z art. 9 k.p. polegające na ich wykładni z pominięciem literalnego brzmienia, pominięciem pełnej treści i celu ustalenia Programu, co doprowadziło do błędnej oceny, że Program nie miał zastosowania do nabywania przez powódkę poszczególnych części nagrody za 2009 r.;

3. art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p. i art. 11² k.p. w związku z sekcjami „Czym jest nagroda odroczonej”, „W jakim wypadku może zostać zastosowane Wycofanie”, „Czy mogę wystąpić o pożyczkę na poczet mojej tegorocznej Nagrody Odroczonej” oraz „Jakie będą konsekwencje mojego odejścia z pracy” Programu w związku z

art. 9 k.p. przez uznanie, że warunki przyznawania prawa do nagrody wskazane w tych sekcjach Programu są sprzeczne z wymienionymi przepisami kodeksu pracy”;

4. niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 101² k.p. przez nadanie warunkom Programu cech umowy o zakazie konkurencji, wymagających między innymi wypłaty powódce dodatkowego odszkodowania za przestrzeganie zakazu konkurencji, podczas gdy podjęcie pracy u konkurenta nie było zakazane, a tylko wiązało się ze ziszczeniem się warunku negatywnego, skutkującego brakiem nabycia prawa do części nagrody;

5. błędną wykładnię przepisu art. 18^{3c} k.p. przez przyjęcie, że warunki negatywne Programu w postaci braku podjęcia zatrudnienia u konkurenta po ustaniu zatrudnienia u pracodawcy dyskryminują powódkę wobec innych pracowników, podczas gdy brak było pracowników, do których powódkę można było w ogóle porównać, a ponadto warunki negatywne Programu były stosowane wobec innych pracowników (nawet takich do których powódki nie można było w żadnym razie porównywać) jednakowo, tj. gdyby i inne osoby rozwiązały stosunek pracy lub podjęły pracę u konkurenta, także i one nie nabyłyby – jak powódka – prawa do dalszych części nagrody.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym; w przypadku uznania, że spełnione są przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c. skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu pierwszej instancji i orzeczenie co do istoty sprawy o bezzasadności roszczenia powódki oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Skarżąca – w obydwu przypadkach w zakresie każdego z powyższych wniosków – wniosła o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego na podstawie art. 415 k.p.c. zwrotu spełnionego świadczenia wynikającego z wyroku Sądu pierwszej instancji oraz wyroku Sądu drugiej instancji w łącznej kwocie 29.772,60 zł.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej pozwanej oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów

postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy, zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest niezasadna.

Spór w niniejszej sprawie zainicjowało przyznanie przez pracodawcę powódce w dniu 5 marca 2010 r. nagrody pieniężnej w trzech transzach (rozdzielonych rocznymi terminami) oraz zastrzeżenie warunku wypłaty poszczególnych transz nagrody od niepodjęcia zatrudnienia w podmiocie konkurencyjnym. Po uzyskaniu przez pracodawcę informacji, że powódka po wypłacie pierwszej części nagrody zatrudniła się w konkurencyjnym banku - odmówił on wypłaty drugiej i trzeciej transzy nagrody.

Zgodnie z art. 105 k.p. pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia.

Nagroda jest pieniężnym lub rzeczowym świadczeniem przyznawanym pracownikowi przez pracodawcę według swego uznania. Zwrócić należy uwagę, że nagroda pieniężna nie została ujęta w dziale trzecim Kodeksu pracy: „Wynagrodzenie za pracę i inne świadczenia”, ale w dziale czwartym: „Obowiązki pracodawcy i pracownika”. Umieszczenie przepisów o nagrodzie w Kodeksie pracy nakazuje traktować ją jako szczególne uprawnienie pracodawcy wyróżnienia niektórych pracowników, poza uzgodnionym w umowie o pracę i roszczeniowym wynagrodzeniem za pracę. Wykładnia systemowa nie pozwala więc na stosowanie do nagrody przepisów dotyczących ochrony wynagrodzenia za pracę (art. 84 k.p. i następane); nie ma również przepisu, który nakazywałby *expressis verbis* stosować do nagrody przepisy dotyczące wynagrodzenia za pracę. W związku z tym brakuje np. podstawy do uznania, że każda nagroda pieniężna powinna być wypłacona w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę (art. 86 § 1 k.p.). Również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00 (OSNAPIUS 2002, nr 3, poz. 77) uznał, że tzw. premia uznaniowa, która nie ma charakteru

roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie mieści się w pojęciu wynagrodzenia urlopowego.

Pracodawca może wyznaczyć nawet odległy termin wypłaty nagrody. Nie jest ona uzależniona od przepracowania określonego czasu, a o jej wysokości decyduje pracodawca na podstawie subiektywnej oceny, korygowanej potrzebą zapewnienia transparentnego i akceptowanego przez pracowników działania (art. 11² k.p.); co nie oznacza jednak, że nagrodę powinni otrzymać wszyscy pracownicy lub w jednakowej wysokości. Stosownie do art. 105 k.p. powinni ją otrzymać tylko ci pracownicy, którzy wzorowo wypełniają swoje obowiązki, przejawiają inicjatywę w pracy i przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu; ze swej istoty nagroda nie ma więc charakteru egalitarnego. W tym aspekcie nie są przekonujące sugestie zaskarżonego wyroku, iż doszło do dyskryminacji powódki – zwłaszcza, że Sąd Okręgowy nie wskazał innych pracowników, którzy w podobnej sytuacji rezygnacji z pracy zostali potraktowani w sposób odmienny.

W ocenie Sądu Najwyższego do oświadczenia woli pracodawcy w kwestii przyznania nagrody ma zastosowanie przez art. 300 k.p. – art. 60 k.c. oraz art. 65 § 1 i 2 k.c. Przy wykładni art. 105 k.p. należy także wziąć pod uwagę, że zamieszczenie w treści czynności prawnej zastrzeżenia terminu sprawi, że do czasu nadejścia zastrzeżonego terminu stronie uprawnionej przysługuje tymczasowe prawo podmiotowe (ekspektatywa). Przesłanką nabycia prawa do nagrody jest akt przyznania jej pracownikowi, czyli złożenie jednostronnego oświadczenia woli przez pracodawcę, w którym określa się postać nagrody oraz jej wysokość. Pracownik nabywa prawo do nagrody dopiero po złożeniu oświadczenia przez pracodawcę, co potwierdził wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2000 r., I PKN 705/99 (OSNP 2001, nr 24, poz. 713), jednak z wyroku tego – wbrew sugestii Sądu Okręgowego – nie wynika, aby oświadczenie takie nie podlegało kontroli sądu pracy. Nie można wykluczyć, aby pracodawca stosownie do art. 84 § 1 k.c. w razie błędu co do treści czynności prawnej uchylił się od skutków prawnych swego oświadczenia woli – np. w sytuacji uzyskania informacji o udzieleniu przez pracownika banku kredytów w sposób przestępczy lub wskutek rażącego niedbalstwa. Jeżeli pracownik kwestionuje takie uchylene się od skutków

prawnych, wówczas możliwe jest rozstrzygnięcie przez sąd, czy było ono uzasadnione.

Zdaniem Sądu Najwyższego nie naruszało przepisów prawa pracy przyznanie prawa do nagrody i jej wypłata w określonych przez pracodawcę transzach. Uznaniowy charakter nagrody implikuje dowolność w określeniu dat wypłaty nagrody - w racjonalnym związku czasowym z datą jej przyznania. Ponieważ, jak to wynika z ustaleń Sądu Okręgowego, powódka w dniu 12 kwietnia 2010 r. otrzymała *e-maila* od dyrektora kadr [...] (a nie – od dyrektora pozwanego banku, co Sąd drugiej instancji uznał jednak za działania pozwanego), w którym potwierdzono otrzymanie przez nią nagrody odroczonej za 2009 r., celowe jest spojrzenie na tę sprawę w kontekście korporacyjnym i europejskim. Pod wpływem globalizacji we wszystkich krajach europejskich zachodzą zmiany dotyczące polityki wynagrodzeń; w szczególności dotyczy to sektora bankowego (po kryzysie finansowym z 2008 r. i zagrożeniu upadłością dużych europejskich banków). Również macierzysty bank pozwanej spółki R., korzystał z pomocy państwa po wykazaniu straty kilku miliardów funtów, a mimo to później wypłacił pracownikom bonusy w wysokości kilkuset milionów funtów. W reakcji na takie działania Parlament Europejski i Rada uchwaliły dyrektywę 2010/76/UE z dnia 24 listopada 2010 r. w sprawie zmiany dyrektyw 2006/48/WE oraz 2006/49/WE w zakresie wymogów kapitałowych dotyczących portfela handlowego i sekurytyzacji oraz przeglądu nadzorczego polityki wynagrodzeń. W dyrektywie wskazano, iż nierozważne podejmowanie nadmiernego ryzyka w sektorze bankowym doprowadziło do bankructwa wielu instytucji finansowych i do problemów systemowych w państwach członkowskich oraz na całym świecie. Jednym z czynników, które się do tego przyczyniły, była nieodpowiednia struktura wynagrodzeń w niektórych instytucjach finansowych. Polityka wynagrodzeń, która zachęca do podejmowania ryzyka wykraczającego poza ogólny poziom ryzyka tolerowany przez instytucję, może osłabić prawidłowe i skuteczne zarządzanie ryzykiem. W związku z tym prawidłowe praktyki w zakresie wynagrodzeń dotyczące kierownictwa wyższego szczebla i osób podejmujących decyzje dotyczące ryzyka, nabierają szczególnego znaczenia. Ponadto w punkcie 22. preambuły dyrektywy uznano, iż w celu zagwarantowania ich pełnej skuteczności postanowienia

dotyczące wynagrodzeń zawarte w dyrektywie powinno się stosować w odniesieniu do wynagrodzeń należnych na mocy umów zawartych przed rzeczywistym terminem ich wdrożenia w każdym z państw członkowskich i przyznawanych lub wypłacanych po tym terminie. Ponadto w celu zabezpieczenia celów i uniknięcia obchodzenia przepisów w okresie poprzedzającym ich wdrożenie, konieczne jest stosowanie takich przepisów w odniesieniu do przyznanych wynagrodzeń, które jeszcze nie zostały wypłacone, przed upływem terminu ich rzeczywistego wdrożenia w każdym z państw członkowskich, za usługi świadczone w 2010 roku. Aby zapobiec podejmowaniu nadmiernego ryzyka finansowego w celu osiągnięcia krótkoterminowych zysków - dyrektywa wprowadziła m.in. minimalny okres odroczenia wynagrodzenia zmiennego (np. premii) dla w/w pracowników banków na okres od trzech do pięciu lat. Przewidziano też możliwość nie wypłacenia uzgodnionych wcześniej zmiennych składników wynagrodzenia; punkt q załącznika nr 1 do dyrektywy stanowi m.in., iż łączne wynagrodzenie zmienne jest generalnie znacznie zmniejszane w sytuacji, gdy instytucja kredytowa uzyskuje słabsze lub ujemne wyniki finansowe, z uwzględnieniem zarówno obecnych premii, jak i zmniejszenia wypłat kwot zarobionych wcześniej, między innymi poprzez obniżenie wynagrodzenia (tzw. malus) lub odebranie wcześniej wypłaconej premii (tzw. clawback).

Od 1 stycznia 2012 r. weszła w życie uchwała Komisji Nadzoru Finansowego 258/2011 z dnia 4 października 2011 r., która ze znacznym opóźnieniem implementowała dyrektywę 2010/76/UE Parlamentu Europejskiego (tzw. CRD III). Zasady te weszły w życie już po terminie zakończenia pracy powódki u pozwanego, jednak przed terminem wypłaty wszystkich części nagrody, dlatego powinny być wzięte pod uwagę przy ocenie działań pozwanego; potwierdzają w sposób pośredni tezę, iż zgodne również z prawem unijnym było przyznanie powódce nagrody w trzech transzach, przedzielonych rocznymi okresami. Sąd drugiej instancji nie analizował sprawy w tym aspekcie; nie znalazło to również odzwierciedlenia w skardze kasacyjnej.

Należy zaaprobować pogląd zawarty w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2014 r. w sprawie I PK 169/13 (niepublikowany), iż zgodnie z art. 300 k.p. w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się

odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Przepisy Kodeksu pracy nie zawierają regulacji dotyczącej zastrzeżenia warunku w rozumieniu art. 89 – 94 k.c. Oznacza to, że w stosunkach między pracownikiem i pracodawcą nie jest wykluczone – co do zasady – zastrzeżenie warunku. W ocenie Sądu Najwyższego (wyrażonej w cytowanej sprawie) właściwości jednostronnej czynności prawnej pracodawcy, jaką stanowi wypowiedzenie pracownikowi stosunku pracy, wykluczają uzależnienie powstania jej skutków od zdarzenia przyszłego i niepewnego. Ze względu na ochronną funkcję prawa pracy i obostrzenia przewidziane przepisami regulującymi przesłanki (podstawy), formę i tryb dokonywania wypowiedzenia wykluczone jest stawianie pracownika w sytuacji, w której nie byłby pewien, czy wypowiedzenie zostało skutecznie dokonane, czy i kiedy rozpoczął bieg termin wypowiedzenia, czy możliwe i konieczne jest złożenie odwołania do sądu pracy od dokonanego wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie Sąd drugiej instancji uznał, że odmowa wypłaty kolejnych transzy nagrody z uwagi na podjęcie zatrudnienia w podmiocie konkurencyjnym, są bezskuteczne (jak również nieważne) w odniesieniu do przyznanego już prawa powódki do nagrody i nie mogą stanowić podstawy odmowy wypłaty drugiej transzy nagrody.

Stosownie do art. 29 § 1 k.p. umowa o pracę określa strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy, w szczególności: 1) rodzaj pracy, 2) miejsce wykonywania pracy, 3) wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia. W tym kontekście należy wskazać, że zgodnie z umową o pracę powódka została zatrudniona jako starszy *relationship banker* w pionie klientów korporacyjnych za wynagrodzeniem 21.000 zł miesięcznie. Punkt 7.2 umowy stwierdzał, że wypłata nagrody może nastąpić w gotówce, akcjach lub w innej formie, może zostać odsunięta w czasie w całości lub w części zaś wysokość nagrody może ulec obniżeniu w przypadkach i na warunkach określonych przez Spółkę działającą w dobrej wierze, natomiast pkt 7.4 umowy o pracę powódki stanowił, że pracownik nie będzie uprawniony do otrzymania nagrody, jeśli w dniu lub przed dniem planowanej wypłaty nagrody,

ustał stosunek pracy pomiędzy pracownikiem a spółką lub którąkolwiek ze stron wypowiedziała umowę o pracę.

W ocenie Sądu Najwyższego uzależnienie przyznania i wypłaty nagrody od faktu pozostawania w stosunku pracy w dniu jej wypłaty nie naruszało prawa pracy. W odróżnieniu bowiem od premii, przyznawanej po spełnieniu warunków ujętych w regulaminie wynagradzania (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86), nagroda nie stanowi wynagrodzenia za pracę, będącego ekwiwalentem za pracę wykonaną w określonym czasie. Również w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83 (OSNC 1983, nr 12, poz. 192) zajęto stanowisko, że można skutecznie zastrzec w regulaminie wynagradzania, iż premia będzie należeć się tylko temu pracownikowi, który nie wypowie w danym okresie umowy o pracę. Dotyczy to szczególnie tzw. funduszu motywacyjnego, u podstaw którego leży stworzenie zachęt do związania pracowników z zakładem pracy w celu poprawy jego wyników produkcyjnych.

Sąd Najwyższy – także w wyroku z dnia 29 czerwca 2005 r., w sprawie I PK 272/04 wyraził pogląd, że nie jest sprzeczny z zasadą wolności pracy oraz z zasadami współzycia społecznego system premiowania, do którego pracownik przystąpił dobrowolnie, uzależniający od przepracowania ustalonego okresu nabycie prawa do premii niezwiązanej z wykonaniem konkretnych zadań pracowniczych. Sprawa ta dotyczyła części świadczenia powódki - podwojonej premii odłożonej i podwojonej premii wpisowej. Powódka nie spełniła warunku nabycia prawa do tych części świadczenia, gdyż nie pozostawała w stosunku pracy w ustalonych datach. Sąd Najwyższy stwierdził, że zastosowanie art. 80 zdanie pierwsze k.p. nie może prowadzić do oceny, że ustanowienie warunku nabycia do nich prawa w postaci przepracowania ustalonego okresu, było niezgodne z prawem pracy. Powódka dobrowolnie przystąpiła do systemu premiowania i zgodziła się na określone w nim warunki nabycia prawa do tych części premii. W istocie w ten sposób doszło do umownego ukształtowania treści stosunku pracy. Umowy, w których pracownik zobowiązuje się do przepracowania ustalonego okresu, a w razie niespełnienia tego warunku ponosi negatywne tego konsekwencje, od dawna występują w praktyce. Są to umowy dotyczące kosztów szkolenia lub innych

szczególnych świadczeń pracodawców, np. dotyczących mieszkań (w uzasadnieniu wskazał wyrok z dnia 4 czerwca 1986 r., II CR 92/86, OSNCP 1987, nr 9, poz. 141).

Sąd Najwyższy, w obecnym składzie, również uznał, że nie jest sprzeczny z zasadą wolności pracy oraz z zasadami współżycia społecznego, regulamin nagradzania oraz umowa o pracę, którą zaaprobował pracownik, uzależniająca od przepracowania ustalonego okresu nabycie prawa do nagrody, niezwiązanej z wykonaniem konkretnych zadań pracowniczych. Dążenie do stabilizacji zatrudnienia i utrzymania w zatrudnieniu najbardziej utalentowanych pracowników nie narusza zasad prawa pracy.

W ocenie Sądu Najwyższego pismo otrzymane przez powódkę od pracodawcy oraz postanowienia regulaminu „programu nagród odroczonej za 2010 rok”, były jednak bardziej korzystne dla powódki (art. 9 § 2 i 3 k.p.) i z tego względu oraz jako *lex specialis* powinny znaleźć zastosowanie w niniejszej sprawie. Rozdział regulaminu nagród: „Jakie będą konsekwencje mojego odejścia z pracy?” miał następującą treść: „W myśl postanowień Regulaminu Programu Nagród Odroczonej R. za 2010 r., pracownikom odchodzącym z Grupy będą w dalszym ciągu wypłacane ich Nagrody Odroczone zgodnie z określonym powyżej harmonogramem, z zastrzeżeniem zastosowania ewentualnego wycofania. W takich okolicznościach pracownicy tracą swoje Nagrody Odroczone, tylko jeżeli podejmą pracę w podmiocie konkurencyjnym lub jeżeli naruszą pewne ograniczenia, np. dopuszczą się pozyskiwania pracowników Grupy lub narażą na szwank reputację Grupy. Podejście to różni się dość znacznie od zasad stosowanych w Programie Nagród Odroczonej w ubiegłym roku. W myśl tamtego programu pracownicy generalnie zachowywali uprawnienie do swoich Nagród Odroczonej, jeżeli opuszczali Grupę z konkretnych dobrych powodów odejścia z pracy. Do dobrych powodów odejścia z pracy zaliczane były: nadmierne zatrudnienie, emerytura, zły stan zdrowia, uszkodzenie ciała, niezdolność do pracy i zbycie przedsiębiorstwa”.

Zdaniem Sądu Najwyższego – w myśl tego regulaminu powódka mogła być pozbawiona prawa do nagrody tylko w przypadku podjęcia pracy w podmiocie konkurencyjnym lub jeżeli dopuściłaby się pozyskiwania pracowników Grupy lub narażała na szwank reputację Grupy. Postanowienia regulaminu nagród w tej części

mają charakter niejednorodny, gdyż są realizowane po spełnieniu dodatkowych warunków, które Sąd drugiej instancji w zaskarżonym wyroku uznał za niedopuszczalne; głównie przez naruszenie przepisów dotyczących zakazu konkurencji.

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

Natomiast § 3 kolejnego artykułu stanowi, iż odszkodowanie przewidziane w umowie o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy, nie może być niższe od 25% wynagrodzenia otrzymanego przez pracownika przed ustaniem stosunku pracy przez okres odpowiadający okresowi obowiązywania zakazu konkurencji. W tym kontekście przewidziane w decyzji pozwanego pracodawcy odroczone części nagrody nie można uznać za ekwiwalentne do wskazanego wyżej odszkodowania, co powinno być ocenione, jako jeden z argumentów, iż regulamin w tej części naruszał przepisy o zakazie konkurencji.

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu zatrudnienia jest odrębną umową od umowy o pracę i innych podstaw nawiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2013 r., II PK 266/12, M.P.Pr. 2013, nr 9, s. 482-484).

Umowa o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy (art. 101² § 1 k.p.) jest umową wzajemną, której podstawową cechą jest zobowiązanie się obu stron w ten sposób, że świadczenie jednej z nich ma być odpowiednikiem świadczenia drugiej (art. 487 § 2 k.c.). Odszkodowanie należne pracownikowi jest zatem świadczeniem wzajemnym pracodawcy, spełnianym pracownikowi, który z uwagi na obowiązujący go zakaz nie może prowadzić wobec tego pracodawcy działalności konkurencyjnej. Możliwe jest uzgodnienie warunku rozwiązującego i zastrzeżenie prawa odstąpienia od umowy, które nie są pojęciami tożsamymi i mają różne znaczenie prawne. Istotą warunku rozwiązującego jest uzależnienie ustania skutków czynności prawnej od zdarzenia przyszłego i niepewnego (art. 89 k.c.), zaś uprawnienie do odstąpienia od umowy wzajemnej warunkowane jest zastrzeżeniem w umowie takiego prawa w terminie oznaczonym, które w myśl art. 395 § 1 k.c. wykonuje się przez złożenie oświadczenia drugiej stronie (por. wyrok Sądu

Najwyższego z dnia 18 stycznia 2013 r., II PK 153/12, LEX nr 1396408). W niniejszej sprawie pozwany nie skorzystał z uprawnienia do uregulowania kwestii zakazu konkurencji np. z zastrzeżeniem prawa odstąpienia od umowy.

Zgodnie z art. 65 pkt 1 Konstytucji RP każdemu zapewnia się wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy; wyjątki określa ustawa, natomiast art. 10 § 1 k.p. stanowi, iż każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Nieco inne ujęcie prawa do pracy określa Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2000 r.; w myśl jej art. 15 pt. „Wolność wyboru zawodu i prawo do podejmowania pracy” każdy ma prawo do podejmowania pracy oraz wykonywania swobodnie wybranego lub zaakceptowanego zawodu.

W ocenie Sądu Najwyższego na wolność tę składa się także wolność wyboru pracodawcy, wolność rezygnacji z zatrudnienia, czy też wolność do podejmowania dodatkowego zatrudnienia. Andrzej Świątkowski w glosie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 2003 r., I PK 528/02 (PiP 2005/3/121-125) wyraził pogląd, że wprowadzenie, nawet dobrowolne, dodatkowej sankcji, jaką jest kara umowna w przypadku złamania przez pracownika zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy, regulowana przepisami k.c., pozostaje w sprzeczności z podstawową zasadą prawa pracy - swobodnym wyborem rodzaju pracy (art. 10 k.p.), gdyż każdy, wliczając w to także sygnatariusza klauzuli konkurencyjnej, ma prawo wykonywania swobodnie wybranej pracy.

Nie podzielając kategoriowości zaprezentowanej tezy - Sąd Najwyższy uznał jednak, rozpoznając obecną skargę kasacyjną, że zakaz konkurencji po rozwiązaniu stosunku pracy stanowi umowne ograniczenie wolności pracy. Kwestia prowadzenia takiej działalności konkurencyjnej powinna być uregulowana w odrębnej umowie. Postanowienia „regulaminu nagród odroczonej” w tej części naruszają wyżej wskazane przepisy. Wprowadzają one ograniczenia wolności zatrudnienia po rozwiązaniu stosunku pracy, co prowadzi do deformacji treści stosunku pracy i naruszenia semiimperatywnych norm Kodeksu pracy. Jako zmierzające do obejścia prawa nie mogą być stosowane (art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Mimo więc odmiennego spojrzenia na sprawę przez Sąd Najwyższy należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji dokonał prawidłowej subsumpcji art. 18 § 1 i 2 k.p., do ustalonego stanu faktycznego uznając, że postanowienia „regulaminu nagród odroczonech” ograniczające prawo pracownika do wypłaty przyznanej nagrody w omawianym zakresie, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy; przez to są nieważne, a w ich miejsce stosuje się adekwatne przepisy prawa pracy.

Mając powyższe okoliczności na względzie należało skargę kasacyjną oddalić (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 i art. 398²¹ k.p.c.