

Bank nie zatrzyma pracownika, omijając zakaz konkurencji

WYROK | Sąd Najwyższy zakwestionował powszechne w instytucjach finansowych wypłacanie nagród na raty, mające zachęcić do pozostania w firmie.

MATEUSZ RZEMEK

Spór między bankiem a pracownicą dotyczył przeszło 30 tys. zł nagrody. Pracownica nie dostała tych pieniędzy, gdy odeszła z banku do konkurencji.

Skierowała więc pozew do sądu. Powołała się na to, że jeszcze w 2010 r. pracodawca przyznał jej 100 tys. zł nagrody. Wypłata została jednak rozłożona na trzy części i odroczone na kolejne lata. Nagrody zostały przyznane wybranym pracownikom banku na podstawie wyników ich pracy w 2009 r. Bank w ten sposób chciał związać ze sobą na następne lata najlepszych pracowników.

Obok kodeksu

Sądy obu instancji stwierdziły, że pracownicy należą się te pieniądze. Nagroda została bowiem przyznana w całości

już w 2010 r., pracodawca odroczył jedynie termin jej wypłaty.

Sądy zanegowały też ustanowiony przez pracodawcę warunek, że w razie odejścia do konkurencji przed terminem wypłaty następnej raty pracownik nie dostanie pieniędzy. Zdaniem sędziów stanowiło to obejście zawartych w art. 101¹ i następnych kodeksu pracy przepisów o zakazie konkurencji. Ograniczenie takie było formą represji w stosunku do pracownika, który zdecydował się na odejście z firmy.

Program lojalnościowy

Bank złożył skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego.

– Wypłata kolejnych transz nagrody stanowiła przywilej pracowników wybranych do programu nagród odroczonej – tłumaczył w czasie rozprawy **Bartłomiej Racz-**

kowski, adwokat z **kancelarii Raczkowski i Wspólnicy**.

– Bank nie zakazywał im podejmowania konkurencyjnej działalności, jak jest w umowach o zakazie konkurencji. Stawiał jednak warunki wypłaty pieniędzy, które miały skłonić zatrudnionych do pozostania na stanowiskach.

– Ten program to zakaz konkurencji, ale wprowadzony tylnymi drzwiami – ripostował Arkadiusz Domińczak, radca prawny z kancelarii DFF Domińczak i Partnerzy.

Sąd Najwyższy w wyroku z 23 maja 2014 r. oddalił skargę kasacyjną banku. Oznacza to, że nikt już nie odbierze pracownicy prawa do pieniędzy przyznanych w 2010 r. Kluczowy w sprawie okazał się warunek, że nagroda nie zostanie wypłacona, jeśli pracownica odejdzie do konkurencyjnej firmy. SN uznał, że stanowi to zakaz konkurencyjnej działalności po ustaniu zatrudnienia. W takiej sytuacji, zgodnie z art.

101² § 3 k.p., pracodawca jest zobowiązany wypłacać pracownikowi odszkodowanie za niepodejmowanie takiej działalności w wysokości 25 proc. jego pensji. Skoro pracodawca nie przyznał odszkodowania, to zapisy dotyczące warunku są nieważne.

Orzeczenie ma ogromne znaczenie dla innych pracowników, którzy pozwali ten sam bank o wypłatę nagród. Podobne programy były bowiem stosowane w kolejnych latach. Także w innych bankach.

Z orzeczenia SN wynika jednak, że pracodawca może zarówno ustalić odległy termin zapłaty nagrody, jak i uzależnić jej wypłatę od spełnienia dodatkowych warunków, np. pozostawania w zatrudnieniu. Nie powinien jednak ograniczać możliwości odejścia pracowników do konkurencji. ■

sygnatura || PK 273/13
akt