

Najciekawsze  
orzeczenia

## Nagrody nie odbierze współpraca z konkurencją

### WOKANDA

Pracodawca może odroczyć termin wypłaty nagrody. Może też uzależnić jej otrzymanie od pozostawania w zatrudnieniu w dniu wypłaty. Nie może jednak zablokować jej dlatego, że pracownik po rozwiązaniu umowy przeszedł do innej firmy. Prowadziłoby to do obejścia bezwzględnie obowiązujących przepisów o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 23 maja 2014 r. (II PK 273/13).

### Stan faktyczny

Pracodawca przyznał pracownikowi nagrodę. Miał ją wypłacić w trzech transzach. Kolejne miał uregulować także w razie wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy, chyba że pracownik rozpocznie świadczenie pracy na rzecz konkurencji.

Pracownik wypowiedział angaż. Bezpośrednio po rozwiązaniu umowy zaczął pracę na rzecz podmiotu konkurencyjnego. Pracodawca odmówił zapłaty kolejnych transz gratyfikacji. Pracownik wystąpił z powództwem do sądu.

### Rozstrzygnięcie

Sąd rejonowy zasądził na rzecz pracownika drugą transzę nagrody. Sąd okręgowy podtrzymał wyrok. Uznał, że postanowienia regulaminu premiowania, odwołujące wypłaty kolejnych transz nagrody w razie podjęcia działalności konkurencyjnej, są bezskuteczne wobec przyznanego już wcześniej prawa do nagrody. Sprawa trafiła do SN. Ten uznał, że pracodawca nie może uzależnić wypłaty nagrody od tego, że pracownik nie podejmie działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia. Prowadziłoby to do ograniczenia zasady wolności pracy i jako takie byłoby mniej korzystne dla pracownika niż gwarantują przepisy. Zakaz konkurencji po ustaniu stosunku pracy powinien być uregulowany w odrębnej umowie, na zasadach wyraźnie określonych w art. 101<sup>2</sup> kp.

### ZDANIEM EKSPERTA



### Robert Stępień

prawnik w kancelarii  
Raczkowski i Wspólnicy

Sąd Najwyższy potwierdził dobrowolny i uznaniowy charakter nagrody. Należy traktować ją jako szczególne uprawnienie pracodawcy do wyróżnienia niektórych pracowników, odrębne wobec wynagrodzenia za pracę określonego w umowie o pracę. Oznacza to w szczególności, że do nagród nie stosuje się przepisów o ochronie wynagrodzenia. Zatem pracodawca ma prawo ustalić nawet odległy termin wypłaty nagrody, a jej regulowanie w kilku transzach nie narusza przepisów prawa pracy.

W tej sprawie odroczenie wypłaty nagrody było tym bardziej uzasadnione, uwzględniając dyrektywy unijne oraz uchwałę Komisji Nadzoru Finansowego z 4 października 2011 r. (258/2011), nakazująca odroczonej płatność wynagrodzenia zmiennego pracowników banku. Ma to zapobiegać podejmowaniu nadmiernego ryzyka finansowego w celu osiągnięcia krótkoterminowych zysków.

Niezależnie od tego pracodawca może uzależnić wypłatę nagrody od spełnienia określonego warunku, jeśli nie sprzeciwia się to przepisom i nie prowadzi do ich obejścia. W szczególności wolno mu uzależnić wypłatę nagrody od pozostawania przez pracownika w zatrudnieniu. W odróżnieniu od premii nagroda nie stanowi bowiem wynagrodzenia za pracę wykonaną w określonym czasie.

SN sprzeciwił się natomiast zastrzeżeniu warunku polegającego na niepodejmowaniu przez pracownika działalności konkurencyjnej po ustaniu zatrudnienia. Zagadnienie to szczególnie reguluje art. 101<sup>2</sup> k.p., a ustanowienie zakazu konkurencji po ustaniu stosunku pracy wymaga zawarcia stosownej umowy. Uzależnianie wypłaty nagrody od tego, że pracownik nie podejmie działalności konkurencyjnej, prowadziłoby – gdy nie ma takiej umowy – do obejścia tych przepisów i byłoby niekorzystne dla pracownika.