

Wyrok z dnia 29 czerwca 2005 r.

I PK 272/04

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.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2005 r. sprawy z powództwa Agnieszki D. przeciwko D.S. „S.P.” SA w K. o zapłatę premii i odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w Krakowie z dnia 1 czerwca 2004 r. [...]

o d d a l i ł kasację i zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2.025 zł (dwa tysiące dwadzieścia pięć) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach oddalił powództwo Agnieszki D. przeciwko D.S. „S.P.” SA w K. o zapłatę premii i odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji w łącznej kwocie 70.260 zł. Sąd Okręgowy ustalił, że powódka była zatrudniona od dnia 16 sierpnia 1996 r., początkowo w Spółce z o.o. D.S. „S.P.I.”, a następnie - po jej likwidacji - u strony pozwanej, ostatnio na stanowisku kierownika marketingu z wynagrodzeniem 7.000 zł miesięcznie plus indywidualna premia zadaniowa oraz inne składniki wynagrodzenia określone w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Łącząca strony umowa o pracę przewidywała okres wypowiedzenia dłuższy niż wynikający z art. 36 § 1 k.p. oraz zawierała klauzulę konkurencyjną obowiązującą w ciągu 6 miesięcy od ustania stosunku pracy z odszkodowaniem ustalonym w wysokości 50% przecięt-

nego wynagrodzenia, płatnym w ratach miesięcznych. Od dnia 1 listopada 1997 r. powódka przystąpiła do systemu premiowania kadry kierowniczej, który umożliwiał uzyskanie premii w wysokości 35%, z czego 15% stanowiła premia dla członków kadry kierowniczej oraz 15% - tzw. premia wpisowa. Premia dla członków kadry kierowniczej była przyznawana za realizację określonych zadań i obliczana na koniec okresu premiowego, przy czym część premii była wypłacona niezwłocznie, a część lokowana na funduszu premiowym pracownika. Na zakończenie okresu trzech lat obrachunkowych pracodawca miał podwajać kwotę zdeponowaną na funduszu i całość mogła zostać wypłacona pracownikowi. System zawierał tabelę, w której wskazane były terminy wypłaty premii dla kadry kierowniczej i premii wpisowej oraz przykładowo kwoty do ewentualnej wypłaty. Premie te przysługiwały pod warunkiem, że w terminie ich płatności pracownik pozostaje w zatrudnieniu i nie złoży pracodawcy wypowiedzenia lub nie nastąpi rozwiązanie z nim stosunku pracy z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków. Powódka otrzymywała 20% premii dla kadry kierowniczej po zakończeniu każdego kwartalnego okresu premiowego. Jednorazowa premia wpisowa została ustalona dla powódki na kwotę 13.286 zł (po podwojeniu - 26.572 zł) i mogła być wypłacona po upływie trzech lat od jej przystąpienia do systemu premiowania, tj. w listopadzie 2000 r. Premia dla członków kadry kierowniczej w części odłożonej mogła być natomiast wypłacona dopiero po upływie pełnych trzech lat obrachunkowych, tj. w maju 2001 r. Łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu za porozumieniem stron z dniem 1 lipca 2000 r. z inicjatywy powódki. Strona pozwana wyraziła zgodę na taki sposób rozwiązania stosunku pracy pod warunkiem obniżenia odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji do 25%, na co powódka przystąpiła i odszkodowanie w takiej wysokości było jej wypłacane przez okres przewidziany umową. Powódce wypłacono również całą premię w maksymalnej wysokości 35% za kwartalny okres premiowy od lutego do kwietnia 2000 r. oraz za ostatnie dwa miesiące pracy, tj. maj i czerwiec 2000 r. W dniu 20 czerwca 2003 r. powódka złożyła pracodawcy oświadczenie stwierdzające, że uchyła się o skutków oświadczenia woli z dnia 19 maja 2000 r., w którym wyraziła zgodę na obniżenie odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji.

Sąd Okręgowy uznał, że system premiowania członków kadry kierowniczej, do którego powódka przystąpiła z dniem 1 listopada 1997 r., miał na celu „motywowanie do trwałości zatrudnienia”. Sporna premia składała się z dwóch składników, z których pierwszy, tzw. „wpisowe”, był w istocie nagrodą za przystąpienie do programu i mógł

być wypłacony dopiero po trzech latach. Druga część premii wypłacana była w wysokości podwojonej, również po trzech latach. W obu przypadkach dana osoba musiała być pracownikiem strony pozwanej w dacie nabycia prawa do nagrody, czyli w dacie upływu wskazanych okresów i był to jedyny warunek nabycia prawa do premii.

Nadto, zgodnie z pkt 9 regulaminu premiowania, premia nie była wypłacana w przypadku rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracownika bądź rozwiązania przez Spółkę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków. Powódka zgodziła się na warunki systemu i określone w nim zasady premiowania i nie spełniła warunków nabycia prawa do premii, gdyż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z jej inicjatywy z dniem 1 lipca 2000 r., a terminy wypłaty premii były określone na listopad 2000 r. i maj 2001 r. Ponadto, gdyby przyjąć pogląd powódki, że roszczenie stało się wymagalne w dniu 30 kwietnia 2000 r., to zasadny byłby zgłoszony przez stronę pozwaną zarzut przedawnienia. Co do żądania zasądzenia odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, Sąd Okręgowy podniósł, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy powódki w związku z propozycją innego, korzystnego zatrudnienia. Powódka, dążąc do uzyskania zgody pracodawcy na rozwiązanie stosunku pracy, zawarła z nim porozumienie o obniżeniu do 25% odszkodowania należnego jej za powstrzymywanie się od działań konkurencyjnych i odszkodowanie to odpowiada wysokości określonej w art. 101² § 3 k.p. Oświadczenie z dnia 20 czerwca 2003 r. o uchyleniu się od skutków prawnych tej zgody nie wywołuje skutków prawnych w świetle art. 88 § 2 k.c., zgodnie z którym uprawnienie do uchylenia się od skutków świadczenia woli wygasa w przypadku błędu - z upływem roku od jego wykrycia, a w przypadku groźby - z upływem roku, od kiedy stan obawy ustał. Tymczasem powódka oświadczenie w przedmiocie uchylenia się od skutków oświadczenia woli złożyła po upływie trzech lat od wyrażenia zgody na obniżenie odszkodowania.

Wyrokiem z dnia 1 czerwca 2004 r. [...] Sąd Apelacyjny w Krakowie zmienił wyrok Sądu Okręgowego i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 14.161 zł. Sąd Apelacyjny uznał, że powódka trafnie podnosi, iż zgodnie z art. 80 zdanie pierwsze k.p., wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Nie budzi przy tym wątpliwości, że przysługująca pracownikowi za wykonanie zadań premia jest składnikiem wynagrodzenia za pracę. Przez wykonaną pracę należy rozumieć czynności spełnione przez pracownika w okresie poprzedzającym wypłatę wynagrodzenia. A zatem nie jest dopuszczalne pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu

świadczenia będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym był on zatrudniony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131). Również w wyroku z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96 (OSNAPiUS 1997 nr 13, poz. 233), Sąd Najwyższy stwierdził, że w razie podziału premii z „odłożonego” zysku, wypracowanego w rocznych okresach różniczeniowych, pracownik, który wykonywał w tym czasie pracę, nie może być pozbawiony udziału w takim wynagrodzeniu. Punkt 9 regulaminu premiowania członków kadry kierowniczej wyłącza prawo byłego pracownika do premii w przypadku, gdy w dacie jej wypłaty nie pozostaje on w stosunku pracy, jednakże postanowienie to narusza art. 80 i art. 9 § 2 k.p., zgodnie z którym postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy. Tym samym to postanowienie regulaminu premiowania jest nieważne na podstawie art. 18 § 2 k.p. W świetle postanowień pkt 2 regulaminu premiowania, sporna premia była premią zadaniową, której wysokość była obliczana po zakończeniu okresu premiowego. Przyznana (uzyskana) premia dzielona była na dwie części, z których jedna wypłacana była niezwłocznie, a druga - lokowana na funduszu premiowym pracownika. Część zdeponowana na funduszu, na zakończenie trzech lat obrachunkowych obejmujących okres od 1 maja do 30 kwietnia każdego roku, była podwajana i w tej podwojonej wysokości miała być pracownikowi wypłacona w miesiącu maju roku kalendarzowego, w którym upływał okres 3 lat obrachunkowych (w przypadku powódki maj 2001 r.). Podział przyznanej premii na dwie części wynika z rozliczeń przedłożonych przez strony. Za okres od listopada 1997 r. do maja 2000 r. premia wyniosła łącznie 39.760,28 zł, z czego kwota 27.038 zł została wypłacona, a kwota 12.722 zł odłożona na koncie premiowym. Zatem część premii przyznana powódce za wykonanie zadań premiowych zdeponowana na jej koncie, której wypłata została odroczonej do maja 2001 r., stała się wymagalna w tym miesiącu w kwocie 14.161 zł i taką kwotę Sąd Apelacyjny zasądził. W pozostałej części apelacja powódki została uznana za niezasadną. Sąd pierwszej instancji trafnie przyjął, że powódka przystąpiła do systemu premiowania kadry kierowniczej i zaakceptowała zasady tego premiowania, w tym wyraziła zgodę na podział premii na dwie części, licząc na uzyskanie po okresie trzech lat obrachunkowych podwojonej wysokości tzw. premii wpisowej oraz części premii zadaniowej zdeponowanej na koncie premiowym pod warunkiem, że w dacie ich wypłaty będzie pozostawała w stosunku pracy z pozwaną Spółką. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w

świetle postanowień regulaminu premiowania „ premia wpisowa” była świadczeniem stanowiącym w istocie nagrodę za przystąpienie do systemu, a jedynym warunkiem jej wypłaty było pozostawanie w zatrudnieniu w określonej dacie. To samo dotyczy wypłacenia zdeponowanej części premii zadaniowej w podwojonej wysokości. Skoro powódka tego warunku nie spełniła, to nie nabyła prawa do „premi wpisowej” ani do podwójnej „odłożonej” części premii.

Co do roszczenia o odszkodowanie z tytułu zakazu konkurencji, Sąd Apelacyjny wskazał, że strony mogą za porozumieniem rozwiązać umowę o zakazie konkurencji, o której mowa w art. 101² § 1 k.p. lub zmienić jej warunki. Powódka domagała się uznania, że porozumienie w przedmiocie obniżenia do 25% odszkodowania za powstrzymanie się od działań konkurencyjnych zawarła pod wpływem błędu lub przyjęcia, iż nakłonienie ją przez pracodawcę do „zrzeczenia się” części odszkodowania było wymuszone i naruszało zasady współżycia społecznego. Takie stanowisko powódki Sąd Apelacyjny uznał za niekonsekwentne i świadczące o tym, że w dacie zawierania porozumienia zdawała sobie sprawę, iż ustalony w umowie o pracę okres wypowiedzenia jest dłuższy od ustawowego, a uzależnienie przez pracodawcę wyrażenia zgody na rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron od zmiany warunków umowy o zakazie konkurencji, nie może być uznane za groźbę bezprawną lub wymuszenie naruszające zasady współżycia społecznego. Powódka nie wykazała, że o „błędzie” powzięła wiadomość bezpośrednio przed złożeniem stronie pozwanej w dniu 20 czerwca 2003 r. oświadczenia o uchyleniu się od skutków oświadczenia woli o wyrażeniu zgody na obniżenie odszkodowania, jak również, że był to błąd istotny w rozumieniu art. 84 § 2 k.c. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Okręgowego, że oświadczenie z dnia 20 czerwca 2003 r. nie może odnieść skutku wobec złożenia z przekroczeniem terminu określonego w art. 88 § 2 k.c., a nadto brak jest podstaw do przyjęcia, że oświadczenie woli powódki w zakresie zawarcia porozumienia o zmianie warunków umowy o zakazie konkurencji dotknięte było wadą, o której mowa w art. 84 § 1 k.c.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 78 i 80 k.p. przez uznanie, że ochrona wynagrodzenia obejmuje wyłącznie część premii „odłożonej” na funduszu premiowym powódki, a wyłączona spod ochrony jest podwojona część premii odłożonej oraz premia wpisowa; 2) art. 88 § 1 k.c. przez niezastosowanie tej normy przy ocenie skuteczności oświadczenia powódki o zrzeczeniu się prawa do 25% odszkodowania przysługującego jej na podstawie umowy o

zakazie konkurencji; 3) art. 8 k.p. przez jego niezastosowanie przy ocenie postanowień regulaminu premiowania. W uzasadnieniu kasacji powódka wywiodła w szczególności, że podstawą rozstrzygnięcia było przekonanie, że premia wpisowa oraz podwojona suma odłożonej części premii stanowi nagrodę, a wypłacenie podwojonej sumy należnego świadczenia uzależnione było od pozostawania w zatrudnieniu w określonej dacie. Co do żądania kwoty stanowiącej uzupełnienie odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, Sąd Apelacyjny uznał, że powódka skutecznie zrzekła się tej części świadczenia, a jej pismo o uchyleniu się od oświadczenia złożonego pod wpływem błędu, nie odniosło skutku wobec przekroczenia terminu, o którym mowa w art. 88 § 2 k.c. Według powódki, Sąd Apelacyjny słusznie uznał, że niedopuszczalne było jej pominięcie przy wypłacie premii za okres rozliczeniowy, w którym wykonywała pracę. Niezasadnie jednak ochronę wynikającą z art. 80 k.p. ograniczył wyłącznie do części premii odłożonej na koncie premiovym. Sąd pominął, że regulamin premiowania wprowadził jednolitą premię, która jedynie podzielona została na trzy części: wpisową, odłożoną i wypłacaną od razu. Zdaniem powódki, nie można w każdej z tych części dopatrzeć się odmiennych cech, a w szczególności uznać, że premia wpisowa oraz gwarancja podwojenia premii odłożonej stanowiły nagrodę. O tym, czy świadczenie ma charakter premii, decyduje, że zasady przyznawania świadczenia precyzują sprawdzalne kryteria, od których jest uzależniona wypłata. Regulamin premiowania gwarantował powódce przyznanie premii wpisowej na początku objęcia pracownika systemem. Premia wypłacana od razu oraz odkładana na koncie stanowiły świadczenie wypłacane za realizację konkretnych zadań. W efekcie premia wpisowa stanowiła świadczenie pracodawcy za przyjęcie przez pracownika realizacji określonych zadań. Nawet gdyby uznać, że premia wpisowa nosi cechy nagrody, to redakcja punktu 3 regulaminu systemu premiowania członków kadry kierowniczej wskazuje, że z chwilą przystąpienia do programu powstało roszczenie powódki o wypłatę tego świadczenia, bowiem zostało ono zagwarantowane. Powódka przystąpiła do programu, a więc ma prawo żądania wypłaty premii wpisowej. Zadania premiowe stanowiły podstawę świadczeń wypłacanych i odkładanych, w konsekwencji istniały z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane wskaźniki premiowania, których spełnienie przez pracownika rodziło po jego stronie roszczenie. Według powódki, nie sposób podzielić poglądu, że zgodne z prawem są postanowienia regulaminu premiowania uzależniające prawo do premii od pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas, bądź od pozostawania w zatrudnieniu w chwili wypłaty tego wynagrodzenia. W

przekonaniu skarżącej postanowienia punktu 9 regulaminu są sprzeczne z art. 80 k.p. i nieważne na podstawie art. 18 § 2 k.p. Zdaniem powódki, w zakresie żądania uzupełnienia 25% części odszkodowania z tytułu umowy o zakazie konkurencji, Sąd Apelacyjny niesłusznie uznał, że pozwana, uzależniając zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron od zrzeczenia się przez powódkę połowy odszkodowania, nie naruszyła zasad współżycia społecznego. „Polityka spółki prowadziła do osaczenia, nadmiernego związania ze spółką pracowników dla pracodawcy wartościowych. Świadczy o tym system premiowania wprost nazywany kajdankami, bardzo szerokie gwarancje pracodawcy wynikające z umowy o zakazie konkurencji”. W kontekście wysokiej konkurencji w branży, będącej przedmiotem działalności pozwanej, przyjęcie przez pracownika zobowiązania do powstrzymywania się od prowadzenia działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy przy pozbawieniu go znacznej części odszkodowania, świadczy - zdaniem powódki - o dysproporcji wzajemnych świadczeń stron. Ograniczenie wolności pracy powódki nastąpiło bez odpowiedniej rekompensaty.

Strona pozwana w odpowiedzi na kasację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty kasacji dotyczące zawarcia porozumienia o obniżeniu odszkodowania z tytułu powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej są bezzasadne. Powódka powołuje się w tym zakresie na naruszenie art. 88 § 1 k.c. i (jak się wydaje po uwzględnieniu końcowej części uzasadnienia kasacji) art. 8 k.p. Zgodnie z art. 88 k.c., uchylenie się od skutków prawnych oświadczenia woli, które zostało złożone innej osobie pod wpływem błędu lub groźby, następuje przez oświadczenie złożone tej osobie na piśmie (§ 1); uprawnienie do uchylenia się wygasa: w razie błędu - z upływem roku od jego wykrycia, a w razie groźby - z upływem roku od chwili, kiedy stan obawy ustał (§ 2). Rzeczywiście, Sąd drugiej instancji odwołał się do tych przepisów, ale przede wszystkim stwierdził, że oświadczenie powódki o wyrażeniu zgody na obniżenie odszkodowania nie zostało złożone pod wpływem błędu lub groźby bezprawnej. O tyle więc powołanie się na przekroczenie terminów określonych w art. 88 § 2 k.c. (a nie w powołanym w kasacji art. 88 § 1 k.c.) było niepotrzebne. Skoro oświadczenie woli nie zostało złożone pod wpływem błędu lub groźby bezprawnej, to

w ogóle nie można mówić o biegu terminów wskazanych w art. 88 § 2 k.c., gdyż biegną one od wykrycia błędu lub ustania stanu obawy. Powódka nie działała pod wpływem błędu lub groźby, a więc terminy do uchylenia się od skutków oświadczenia woli w ogóle nie biegnęły. Powódka w kasacji nie stawia zarzutu naruszenia przepisów dotyczących błędu (art. 84 i 86 k.c.) oraz groźby bezprawnej (art. 87 k.c.), a więc niemożliwe jest (art. 393¹¹ k.p.c.) rozważanie, czy prawidłowa jest ocena, że oświadczenie woli powódki nie było dotknięte tymi wadami. Sąd Najwyższy potwierdza więc tylko trafność oceny Sądu drugiej instancji, że strony umowy o zakazie konkurencji mogą zmienić jej treść, w tym obniżyć wysokość odszkodowania w granicach wynikających z art. 101² § 3 k.p. (por. np. wyrok z dnia 12 listopada 2003 r., I PK 591/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 349; wyrok z dnia 26 lutego 2003 r., I PK 139/02, OSNP 2004 nr 14, poz. 241). Powódka świadomie i dobrowolnie zgodziła się na obniżenie odszkodowania z tytułu zakazu konkurencji, a w zamian strona pozwana wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w terminie krótszym niż wiążący strony. Takie porozumienie jest ugodą i do oceny jej skuteczności w zakresie roszczeń niewynikających ze stosunku pracy nie ma zastosowania art. 18 k.p. (wyrok z dnia 12 maja 2004 r., I PK 603/03, OSNP 2005 nr 3, poz. 34). Nie można też oceniać takiej umowy przez zastosowanie art. 8 k.p. i zawartej w nim klauzuli o naruszeniu zasad współżycia społecznego. Skutki sprzeczności czynności prawnej z zasadami współżycia społecznego reguluje bowiem art. 58 § 2 k.c., a naruszenia tego przepisu powódka w kasacji nie wskazuje.

Przysługująca powódce premia składała się w istocie z czterech części. Pierwsza to wypłacana w okresach kwartalnych część (20%) premii zadaniowej. Druga to odłożona część (15%) premii zadaniowej. W tym zakresie powództwo zostało uwzględnione. Trzecia część świadczenia to podwojenie premii odłożonej i czwarta część to podwojona premia wpisowa - co do tych roszczeń powództwo zostało oddalone. Sąd drugiej instancji (a także Sąd Okręgowy) uznały, że podwojenie premii odłożonej i podwojona premia wpisowa były nagrodami. Jest to nietrafna ocena, zwłaszcza że Sąd Apelacyjny stwierdza, iż warunkiem wypłaty tych świadczeń było przepracowanie wskazanego okresu (pozostawanie w stosunku pracy w określonej dacie). Skoro wypłata świadczenia była uzależniona od spełnienia konkretnego i podlegającego weryfikacji warunku, to jest ono premią, a nie nagrodą uzależnioną od uznania pracodawcy. Problem prawny nie polega jednak na ocenie charakteru tego świadczenia, ale na rozstrzygnięciu, czy warunek jego nabycia został ustanowiony

zgodnie z prawem. Nie budzi bowiem wątpliwości, że powódka nie spełniła warunku nabycia prawa do tych części świadczenia, gdyż nie pozostawała w stosunku pracy w ustalonych datach (wcześniej doszło do rozwiązania umowy o pracę). Trafnie Sąd drugiej instancji wskazał, że wprowadzenie takiego warunku co do odłożonej części premii było niezgodne z art. 80 zdanie pierwsze k.p. (por. wyrok z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNAPiUS 1997 nr 13, poz. 233 i orzeczenia wskazane w jego uzasadnieniu). Ta część premii była bowiem jednoznacznie powiązana z wykonaniem przez pracownika konkretnych zadań i dlatego postanowienia umowy o pracę i regulaminu premiowania nie mogły pozbawiać pracownika prawa do tej części wynagrodzenia za pracę (art. 9 § 2 i art. 18 § 2 k.p.). Nie jest natomiast trafne twierdzenie powódki, że także pozostałe części premii (podwojenie części odłożonej i podwójna część wpisowa) były powiązane z wykonaniem zadań, a premia we wszystkich jej składnikach miała jednolity charakter. Prawidłowo w tym zakresie Sąd drugiej instancji ocenił, że te składniki premii miały szczególny charakter, oderwany od wykonania zadań pracowniczych i były szczególnym świadczeniem uzależnionym od przepracowania wskazanego okresu. Te części premii nie stanowiły więc wynagrodzenia za wykonanie zadań pracowniczych i 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 uważa, że warunek nabycia prawa do tych części premii był niezgodny z zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.). W tym zakresie należy podkreślić, że 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. Orzecznictwo Sądu Najwyższego, co do możliwości zawierania takich umów i ich zgodności z prawem, jest utrwalone. W szczególności w wyroku z dnia 4 czerwca 1986 r., II CR 92/86 (OSNCP 1987 nr 9, poz. 141) Sąd Najwyższy uznał, że nie pozostaje w sprzeczności z zasadą wolności pracy, rozumianą jako swoboda wyboru miejsca pracy, umowa, na mocy której pracownik otrzymujący mieszkanie spółdzielcze będące w dyspozycji zakładu pracy zobowiązuje się do przepracowania w tym zakładzie określonego w umowie okresu lub do zwrotu ozna-

czonej w umowie kwoty, odpowiadającej całości lub części udzielonej przez zakład pomocy finansowej w celu uzyskania tego mieszkania, w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy przed upływem tego okresu z inicjatywy pracownika lub z przyczyn leżących po jego stronie. Podobnie w uchwale z dnia 22 października 1987 r., III CZP 55/87 (OSNCP 1989 nr 6, poz. 90; PiP 1991 nr 3, s. 108 z glosą T. Zielińskiego) Sąd Najwyższy przyjął, że nie jest sprzeczna z przepisami prawa ani z zasadami współżycia społecznego umowa zawarta między przedsiębiorstwem budowlanym a pracownikiem tego przedsiębiorstwa będącym członkiem spółdzielni mieszkaniowej, na podstawie której przedsiębiorstwo - stosownie do porozumienia ze spółdzielnią mieszkaniową - zapewnia pracownikowi przydział poza kolejnością mieszkania spółdzielczego, a pracownik zobowiązuje się przepracować w przedsiębiorstwie przez oznaczony okres, w razie zaś rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy, z przyczyn leżących po jego stronie, zapłacić przedsiębiorstwu, jeżeli nie pozostawi mieszkania do dyspozycji pracodawcy, określoną kwotę pieniężną, odpowiadającą wielokrotnej otrzymywanego wynagrodzenia za pracę (co do kosztów szkolenia - patrz: uzasadnienie wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 180/99, OSNAPIUS 2000 nr 21, poz. 789). Nie jest więc sprzeczny z zasadą wolności pracy oraz z zasadami współżycia społecznego, system premiowania, do którego pracownik przystąpił dobrowolnie, uzależniający od przepracowania ustalonego okresu nabycie prawa do premii niezwiązanej z wykonaniem konkretnych zadań pracowniczych.

Z tych względów kasacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 98 § 1 k.p.c.

=====