

**Wyrok z dnia 16 grudnia 1999 r.**

**I PKN 465/99**

**Jeżeli regulamin premii zespołowej nie określa ściśle wysokości świadczenia dla poszczególnych pracowników tworzących zespół, przy podziale funduszu premiowego należy, uwzględniając zasadę godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 KP), stosować kryteria rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczonych pracy (art. 78 § 1 KP).**

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN:  
Andrzej Kijowski, Jerzy Kwaśniewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Marcina R. przeciwko „E.” [...] Domowi Maklerskiemu Spółce Akcyjnej w W. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 14 kwietnia 1999 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w punkcie 2 i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

### **U z a s a d n i e**

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 24 kwietnia 1998 r. [...] oddalił powództwo Marcina R. przeciwko „E.” – [...] Domowi Maklerskiemu S.A. w W. o zapłatę 34.163 zł tytułem nie wypłaconej części premii za pierwszy kwartał 1997 r, z odsetkami od 15 kwietnia 1997 r.

Marcin R. był zatrudniony w pozwanej Spółce od 1 sierpnia 1992 r. do 15 stycznia 1998 r., ostatnio jako szef zespołu maklerów specjalistów. Poza zasadniczym wynagrodzeniem za pracę wynikającym z umowy o pracę, powodowi przysługiwało „wynagrodzenie dodatkowe”. Zasady naliczania i wypłacania tego wynagrodzenia ustalał regulamin wynagradzania członków zespołu maklerów specjalistów.

W ocenie Sądu, dodatkowe wynagrodzenie wypłacane pracownikom zespołu maklerskiego miało charakter uznaniowy. Art. 8 regulaminu nie precyzuje bowiem reguł podziału kwoty „dodatkowego wynagrodzenia”. Powód mógł dysponować tą kwotą dowolnie. Zgodnie z powołanym przepisem szef zespołu otrzymywał nie mniej niż 50% wynagrodzenia dodatkowego należnego całemu zespołowi, jednak bez określenia co pod pojęciem tym należy rozumieć. Nadto, zgodnie z art. 8 ust. 2 regulaminu, podział dodatkowego wynagrodzenia wymagał akceptacji dyrektora [...] domu maklerskiego lub jego zastępcy. Przełożeni nie musieli się zgodzić na podział wynagrodzenia dodatkowego proponowany przez szefa zespołu. Nie ma więc właściwego premii automatyzmu podziału kwoty należnej zespołowi pomiędzy jego członków.

Sąd Apelacyjny w Warszawie wyrokiem z dnia 14 kwietnia 1999 r. [...] zmienił zaskarżony apelacją powoda wyrok zasądzając od strony pozwanej na rzecz apelującego kwotę 15.523,31 zł z odsetkami, oddalając apelację w pozostałym zakresie.

Dodatkowe wynagrodzenie nie ma, zdaniem Sądu drugiej instancji, charakteru w całości uznaniowego. Z punktu 2 regulaminu wynika, że jedyną przesłanką warunkującą jego wypłatę jest przyrost w danym kwartale wartości portfela interwencyjnego. W sposób ścisły określona została także wysokość dodatkowego wynagrodzenia brutto przysługująca całemu zespołowi, które wynosi 22% przyrostu, pomniejszonego o koszt zatrudnienia szefa zespołu rozumiany jako wynagrodzenie brutto wynikające z jego umowy o pracę wraz z narzutami. Można zatem wyliczyć wysokość minimalnego wynagrodzenia dodatkowego przysługującego szefowi zespołu. Z punktu 8.1. regulaminu wynika jasno, że przysługuje mu nie mniej niż 50% wynagrodzenia należnego całemu zespołowi. Dodatkowe wynagrodzenie za I kwartał 1997 r. dla całego Zespołu wyniosło 113.280,62 zł. Powód powinien być otrzymać co najmniej 50% tej kwoty, tj. 56.640,31 zł. Ponieważ otrzymał 41.117 zł należało zasądzić na jego rzecz różnicę między wynagrodzeniem należnym i wypłaconym wynoszącą 15.523,31 zł.

Regulamin nie zawiera żadnych kryteriów podziału pozostałych 50% wynagrodzenia dodatkowego. „Brak jakichkolwiek zasad dokonywania takiego podziału pozwala przyjąć, że każdy z członków zespołu mógł otrzymać od 0% do 100% pozostałej części dodatkowego wynagrodzenia”. W tej części dodatkowe wynagrodzenie miało charakter uznaniowy i Sąd nie może orzec w jakiej wysokości powód mógłby otrzymać świadczenie, bo należy to wyłącznie do sfery decyzyjnej pracodawcy.

Marcin R. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego, a to art. 9 § 1 KP i art. 29 §1 KP „polegające na niepełnym zastosowaniu tych przepisów w ustalonym stanie faktycznym oraz częściowo błędnej interpretacji par 3 zarządzenia [...] dyrektora [...] Domu Maklerskiego S.A. w W. z dnia 20.04.1996 r. w sprawie utworzenia zespołu maklerów Specjalistów, zawartych w punkcie 8”, art. 379 § 1 KC w zw. z art. 300 KP polegające na niezastosowaniu tych przepisów i błędne uznanie, że brak jest jakichkolwiek kryteriów podziału pozostałych 50% dodatkowego wynagrodzenia, co przesądza o jego uznaniowym charakterze” oraz naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie art. 233 § 1 KPC i art. 316 § 1 KPC „polegające na niewyjaśnieniu charakteru spornej części dodatkowego wynagrodzenia na podstawie zebranego w sprawie materiału i oparcie zaskarżonej części wyroku na błędnych ustaleniach sądu pierwszej instancji”, wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w punkcie drugim i zasądzenie od pozwanej Spółki na jego rzecz kwoty 18.639,69 zł z odsetkami od 15 kwietnia 1997 r. lub o jego uchylenie i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, w obu przypadkach z orzeczeniem o kosztach postępowania na korzyść skarżącego.

W uzasadnieniu skargi pełnomocnik powoda przedstawił własną interpretację postanowień regulaminu wynagradzania członków zespołu maklerów specjalistów. Wywodził, że zgoda dyrektora [...] domu maklerskiego lub jego zastępcy była akceptacją premii do wypłaty, a nie zgodą na jej podział dokonany przez szefa zespołu. Także w odniesieniu do podziału spornego wynagrodzenia - nie zasady jego podziału zostały zakwestionowane przez stronę pozwaną, lecz wysokość kwoty przypadającej do podziału. Ze sformułowania, że dodatkowe wynagrodzenie jest dzielone pomiędzy wszystkich członków zespołu przez szefa nie wynika, że mogło nie zostać podzielone i wypłacone. Gdyby pracodawca chciał odstąpić od przyjętej praktyki podziału premii, to zastosowałby inne zasady takiego podziału, czego nie uczynił. Nadto, skoro Sąd Apelacyjny stwierdził brak precyzyjnych kryteriów podziału dodatkowego wynagrodzenia, powinien był zastosować, poprzez art. 300 KP, art. 379 KC.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC oraz art. 316 § 1 KPC nie jest usprawiedliwiony. Ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku nie są wszak kwestionowane przez żadną ze stron procesowych.

Dowodzi to dostatecznego wyjaśnienia okoliczności spornej sprawy oraz prawidłowej oceny materiału dowodowego. Przy tym, wyrok został wydany przy uwzględnieniu stanu rzeczy istniejącego w chwili zamknięcia rozprawy.

Spór dotyczy zatem wyłącznie oceny i kwalifikacji prawnej niewadliwie ustalonego stanu faktycznego.

Zasady nabywania prawa do dodatkowego wynagrodzenia za pracę przewidzianego w § 3 zarządzenia dyrektora [...] domu maklerskiego [...] z dnia 29 kwietnia 1996 r. w sprawie utworzenia zespołu maklerów specjalistów, ustalania wysokości i wypłaty tego świadczenia zostały określone w załączniku nr 2, zatytułowanym „regulamin wynagradzania członków zespołu maklerów specjalistów”. Wynagrodzenie dodatkowe rozlicza się w okresach kwartalnych (pkt 1). Warunkiem powstania prawa do tego świadczenia jest przyrost wartości portfela interwencyjnego, który stanowi różnicę pomiędzy końcową wyceną portfela według bieżących cen papierów wartościowych i stanu gotówki w ostatnim dniu kwartału, a wyceną początkową według cen papierów wartościowych i stanu gotówki na początku pierwszego dnia kwartału (pkt 3). Łączna kwota dodatkowego wynagrodzenia dla wszystkich członków zespołu wynosi 22% tego przyrostu pomniejszonego o koszt zatrudnienia szefa zespołu, tj. o jego wynagrodzenie brutto wynikające z umowy o pracę wraz z narzutami ( pkt 2), o wszelkie koszty poniesione przez [...] dom maklerski w związku z nieprawidłowym wykonywaniem przez zespół powierzonych zadań (pkt 6) oraz o kwotę przekroczenia aktualnie przyznanego limitu środków (pkt 7). Kwota przeznaczona na dodatkowe wynagrodzenia dzielona jest w ten sposób, że szef zespołu otrzymuje nie mniej niż 50% całej kwoty, zaś pozostałą jej część dzieli się pomiędzy wszystkich członków zespołu wraz z jego szefem (pkt 8.1.). Podziału wynagrodzenia dodatkowego dokonuje szef zespołu. Podlega on „akceptacji do wypłaty w postaci premii” przez dyrektora [...] domu maklerskiego lub jego zastępcę (pkt 8.2.). Dodatkowe wynagrodzenie wypłacane jest nie później niż w ciągu 15 dni od zakończenia okresu rozliczeniowego, pod warunkiem nadwyżki wartości gotówki w portfelu interwencyjnym w dniu rozpoczynającym nowy okres rozliczeniowy nad kosztami wypłaty (pkt 9).

Z powyższej regulacji wynika, że dodatkowe wynagrodzenie jest premią. Brak w regulaminie określenia ścisłych reguł podziału zarówno całej kwoty wynagrodzenia dodatkowego przypadającego zespołowi, jak i funduszu pozostałego po odliczeniu co najmniej 50% na premię dla szefa zespołu nie znaczy dowolności i uznaniowości w ustalaniu kwot tego świadczenia dla poszczególnych pracowników. Przy podziale

należy bowiem kierować się zasadą godziwego wynagrodzenia (art. 13 KP), która, w obowiązującym stanie prawnym, znaczy przede wszystkim rozdział całej kwoty dla zespołu wedle rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji koniecznych do jej wykonywania oraz ilości i jakości pracy poszczególnych jego członków (art. 78 KP). Arbitralność szefa zespołu przy dokonywaniu podziału wynagrodzenia dodatkowego jest w świetle powołanych przepisów wykluczona.

Rację ma skarżący, iż Sąd mógł być zastosować także art. 379 § 1 KC. Pracodawca (dłużnik) był zobowiązany do zapłaty kilku wierzycielom (pracownikom członkom zespołu maklerów specjalistów) kwotę znaną co do wysokości. Podział wierzytelności (kwoty dodatkowego wynagrodzenia pozostałej po odjęciu świadczenia przyznanego szefowi zespołu) na wszystkich wierzycieli winien być dokonany w częściach równych, jeżeli z okoliczności nie wynikało nic innego. Przy uwzględnieniu zasad ustalania wynagrodzenia za pracę wynikających z art. 13 KP i art. 78 KP powołany przepis może być odpowiednio stosowany do stosunku pracy.

Nadto, art. 322 KPC, w razie braku możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmiernej trudności w udowodnieniu tejże wysokości, uprawnia i zarazem zobowiązuje Sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód; dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy. W ustaleniu prawa do świadczenia płacowego nie może stanowić przeszkody brak możliwości ścisłego określenia jego wysokości. „Uznaniowość” świadczenia co do wysokości nie przekreśla zaś jego wynagrodzeniowego charakteru.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC, orzekł jak w sentencji.

=====