



Sygn. akt I PK 163/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko M. Spółce z o.o. w C.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 28 stycznia 2015 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 19 listopada 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Powódka J. S. domagała się zasądzenia od M. Spółki z o.o. w C. kwoty 20.640 zł z ustawowymi odsetkami tytułem premii regulaminowej za okres od 1 listopada 2008 r. do 31 października 2009 r.

Wyrokiem z dnia 28 czerwca 2012 r., ... 49/12 Sąd Rejonowy w C. zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powódki kwoty po 688 zł za miesiące od sierpnia do października 2009 r. (pkt 1) oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 2). Wyrok ten uprawomocnił się w części uwzględniającej powództwo (pkt 1).

Na skutek apelacji powódki, wyrokiem z dnia 5 grudnia 2012 r. Sąd Okręgowy w K. uchylił powyższy wyrok w części oddalającej powództwo (pkt 2) i przekazał sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji. W ocenie Sądu odwoławczego, uznanie przez Sąd Rejonowy, że powódce wypłacano premię regulaminową „jest zbyt daleko idące i naruszające art. 233 § 1 k.p.c.”

Wyrokiem z dnia 5 czerwca 2013 r. Sąd Rejonowy w C. oddalił powództwo powyżej kwoty zasądzonej w punkcie 1. wyroku z dnia 28 czerwca 2012 r., ... 49/12. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

W dniu 1 marca 2005 r. powódka zawarła z pozwaną Spółką umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku głównej księgowej. W umowie strony ustaliły, że powódka będzie otrzymywać wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 3.600 zł, dodatek funkcyjny w kwocie 700 zł oraz premię regulaminową w wysokości 40% płacy zasadniczej łącznie z dodatkiem funkcyjnym - zgodnie z regulaminem wynagradzania pracowników Spółki z dnia 1 kwietnia 2004 r. W załączniku nr 12 do tego regulaminu przewidziana była również, obok miesięcznej premii regulaminowej, kwartalna premia uznaniowa. Aneksem z dnia 6 czerwca 2005 r. do załącznika nr 12 regulaminu wynagradzania, z dniem 1 czerwca 2005 r. zmieniono powyższe postanowienie, wprowadzając zamiast premii regulaminowej - premię uznaniową w wysokości do 40 % płacy zasadniczej łącznie z dodatkiem funkcyjnym oraz kwartalną premię motywacyjną. Powódka była jedynym pracownikiem pozwanej Spółki, której nie wypowiedziano warunków płacy w zakresie premii regulaminowej. Powódce nie wypłacano dwóch świadczeń, tj. premii regulaminowej i premii uznaniowej, gdyż po zmianach dokonanych w regulaminie wynagradzania wypłacane jej świadczenie było określane w listach płac jako premia uznaniowa. Świadczenie premiowe nie odpowiadało ustalonej w umowie o pracę wysokości premii regulaminowej, gdyż w okresie od listopada 2008 r. do lipca 2009 r. było wyższe (stanowiło 55% płacy zasadniczej). Powódka nigdy nie zwracała się do

pracodawcy o wypłacanie jej dodatkowo premii regulaminowej. W dniu 19 lipca 2011 r. pozwana Spółka wypowiedziała powódce warunki płacy, co - wobec nieprzyjęcia przez nią propozycji zastąpienia premii regulaminowej premią uznaniową - doprowadziło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że w okresie od listopada 2008 r. do lipca 2009 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 4.300 zł (płaca zasadnicza wraz z dodatkiem funkcyjnym) plus premia w wysokości 2.365 zł, a w okresie od sierpnia do października 2009 r. - w wysokości 4.300 zł (płaca zasadnicza wraz z dodatkiem funkcyjnym) plus premia w wysokości 1.032 zł. W tym ostatnim okresie (od sierpnia do października 2009 r.) pozwana Spółka wypłaciła powódce świadczenie premiowe w wysokości niższej niż ustalona premia regulaminowa. Generalnie zmniejszenie premii uznaniowej o 20% dotyczyło wszystkich pracowników z uwagi na problemy finansowe Spółki. Również wówczas powódka nie domagała się ani zapłaty dodatkowo premii regulaminowej, ani nie żądała wyrównania wypłaconej premii do wysokości odpowiadającej premii regulaminowej. Z roszczeniem o zapłatę premii regulaminowej za nieprzedawniony okres od 1 listopada 2008 r. powódka wystąpiła dopiero w listopadzie 2011 r., pomimo że - z racji zajmowanego stanowiska i zgodnie z zakresem obowiązków spoczywających na niej jako głównej księgowej - miała świadomość kondycji finansowej Spółki oraz znała sposób ustalania wynagrodzeń pracowników i ich wysokość.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za niezasadne, ale z innych przyczyn niż przyjęte przez Sąd rozpoznający sprawę po raz pierwszy. Nie mając bowiem wątpliwości co do okoliczności niewypłacenia powódce premii regulaminowej za sporny okres, Sąd pierwszej instancji wskazał, że żądanie przez nią dodatkowo premii regulaminowej w pełnej wysokości obok wypłacanej przez pracodawcę premii uznaniowej jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Ponieważ po zmianie regulaminu wynagradzania pracodawca nie dokonał wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy powódki, przeto powinna ona otrzymywać zgodnie z umową o pracę premię regulaminową w wysokości 1.720 zł (40% wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem funkcyjnym). W okresie od listopada 2008 r. do lipca 2009 r. wysokość wypłacanej powódce premii uznaniowej odpowiadała zatem co najmniej wysokości

przysługującej jej premii regulaminowej. Zdaniem Sądu Rejonowego, skoro powódka zajmowała w pozwanej Spółce wysokie stanowisko głównej księgowej, to zdawała sobie sprawę, że zgodnie z umową o pracę przysługuje jej premia regulaminowa. Wiedziała również, że po zmianie regulaminu wynagradzania tylko jej umowa o pracę nie została zmieniona na skutek wypowiedzenia lub porozumienia zmieniającego, a wynagrodzenie nie jest wypłacane w sposób wynikający z tej umowy. Przez wiele lat (od czerwca 2005 r.) powódka nie podjęła żadnych działań dla wyjaśnienia tej sytuacji, choćby z punktu widzenia nałożonych na nią obowiązków głównego księgowego i nie kwestionowała wypłacania jej premii uznaniowej, a nie regulaminowej. Wreszcie powódka miała możliwość wystąpienia wcześniej z roszczeniem o zapłatę wynikającej z umowy o pracę premii regulaminowej, gdy kondycja finansowa pozwanej Spółki była dobra. Aktualnie konieczność „nadpłacenia” premii regulaminowej za tak długi okres pogłębiłaby trudną sytuację materialną Spółki, przekładając się na trudności z wypłatą wynagrodzeń dla jej pracowników. Nadto Sąd Rejonowy uznał żądanie powódki za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczenia prawa pracownika do wynagrodzenia wynikającego z umowy o pracę. Powódka, otrzymując wysokie premie uznaniowe była bowiem „godnie wynagradzana”, a czerpanie korzyści majątkowych z „błędu” pracodawcy w zakresie uregulowania kwestii wypłacania premii jest nieuczciwe.

Wyrokiem z dnia 19 listopada 2013 r. Sąd Okręgowy w K. oddalił apelację powódki, dzieląc ustalenia i ocenę prawną Sądu pierwszej instancji.

Sąd odwoławczy stwierdził, że nie stanowi naruszenia art. 384 k.p.c. okoliczność, iż Sąd Rejonowy, ponownie rozpoznając sprawę, wyraził odmienny pogląd niż Sąd pierwszej instancji rozpoznający sprawę po raz pierwszy i uznał - na niekorzyść strony wnoszącej apelację - że w oparciu o art. 8 k.p. roszczenie powódki nie zasługuje na ochronę prawną. Przepis art. 384 k.p.c. zakazuje uchylecia lub zmiany wyroku na niekorzyść strony wnoszącej apelację, a zaskarżony wyrok nie zawiera takiego rozstrzygnięcia. Za chybiony uznał również Sąd drugiej instancji zarzut obrazy art. 365 § 1 k.p.c., nie dzieląc stanowiska powódki, jakoby Sąd Rejonowy orzekając w sprawie ... 49/12 przesądził, że jej roszczenie zasługuje na ochronę prawną. Sąd odwoławczy, powołując się w tym

zakresie na poglądy wyrażone w orzecznictwie Sądu Najwyższego, wskazał, że moc wiążąca orzeczenia odnosi się, co do zasady, tylko do treści jego sentencji, a nie uzasadnienia. Sąd przy wydaniu wyroku nie jest związany zarówno ustaleniami faktycznymi poczynionymi w innej sprawie, jak i poglądami prawnymi wyrażonymi w uzasadnieniu zapadłego w niej wyroku. Natomiast w razie oddalenia powództwa, zawarte w uzasadnieniu orzeczenia motywy rozstrzygnięcia mogą mieć znaczenie dla ustalenia zakresu mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia, czyli granic prawomocności materialnej orzeczenia w rozumieniu art. 365 § 1 k.p.c. Przedmiotem prawomocności materialnej jest bowiem ostateczny rezultat rozstrzygnięcia, a nie przesłanki, które do niego doprowadziły. Sąd nie jest więc związany zarówno ustaleniami faktycznymi poczynionymi w innej sprawie, jak i poglądami prawnymi wyrażonymi w uzasadnieniu zapadłego w niej wyroku.

W dalszej kolejności Sąd Okręgowy stwierdził, że art. 8 k.p. upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, a stosowanie tego przepisu pozostaje w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Ponieważ art. 8 k.p. zapobiega nadużyciu prawa strony przez jego wykonywanie, przeto ocena, czy ze względu na sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa roszczenie nie zasługuje na ochronę, musi być odniesiona do warunków istniejących w chwili wykonywania uprawnienia. Powódka zdawała sobie sprawę, iż zgodnie z umową o pracę przysługuje jej premia regulaminowa, co potwierdziła w swoich zeznaniach. Z racji zajmowanego stanowiska wiedziała również, że w pozwanej Spółce nie jest przewidziana premia regulaminowa, nieuwzględniana na listach płac. Innymi słowy, powódka była świadoma, iż jej wynagrodzenie nie jest wypłacane w sposób, jaki wynikał z umowy o pracę, a mimo tego przez wiele lat nie podejmowała stosownych działań dla wyjaśnienia tej sytuacji. Jej twierdzenia, że nie dochodziła roszczeń w obawie o utratę pracy są nielogiczne. Uwzględniając fakt otrzymywania przez powódkę wysokich premii uznaniowych i aktualną kondycję finansową pozwanej Spółki, Sąd drugiej instancji uznał, że dochodzenie przez nią dodatkowo i w całości premii regulaminowej nie zasługuje na uwzględnienie, a ocena tego roszczenia

dokonana w aspekcie art. 8 k.p. jest zasadna i mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powódka zarzuciła: I. naruszenie prawa materialnego, a to art. 8 k.p., przez jego błędną wykładnię i po pierwsze - uznanie, że opóźnienie w dochodzeniu roszczenie pracownika o zapłatę wynagrodzenia powoduje, iż roszczenie nie zasługuje na ochronę, podczas gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, że pracownik może dochodzić swoich roszczeń w dogodnym dla siebie terminie, a jedynym przepisem, który wiąże negatywne skutki prawne z upływem określonych terminów jest art. 291 k.p. przewidujący trzyletni termin przedawnienia roszczenia oraz że zaniechanie pracownika zatrudnionego na stanowisku księgowej polegające na niezwróceniu uwagi na otrzymywanie wynagrodzenia w zaniżonej wysokości przemawia za tym, że dochodzenie skumulowanych z tego tytułu roszczeń stanowi nadużycie prawa oraz po drugie - uznanie, że przepis ten ma zastosowanie z urzędu przy ocenie roszczenia o zapłatę wynagrodzenia w sytuacji, gdy pracodawca nie bronił się tym zarzutem, a nadto proponował zawarcie ugody sądowej przewidującej częściowe uwzględnienie roszczenia; II. naruszenie przepisów prawa procesowego, które to uchybienie mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a to: 1) art. 365 § 1 k.p.c., przez jego błędną wykładnię i uznanie, że Sąd orzekający w sprawie nie jest związany prawomocnym orzeczeniem Sądu Rejonowego w C. w sprawie ... 49/12 zasądzającym na rzecz powódki zaległe wynagrodzenie, podczas gdy przesądzenie o zasadności części roszczenia o wynagrodzenie wyklucza możliwość rozważania czy „roszczenie to stanowi nadużycie prawa”; 2) art. 384 k.p.c., przez jego niezastosowanie polegające na naruszeniu pośredniego zakazu *reformationis in peius* poprzez przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji ponownie rozpoznającego sprawę nowych niekorzystnych ustaleń faktycznych i niekorzystnej dla powódki instytucji z art. 8 k.p., pomimo że wyrok w sprawie ... 49/12 był zaskarżony tylko przez powódkę, a podstawą rozstrzygnięcia zarówno w zakresie uwzględniającym powództwo, jak i w części je oddalającej nie był art. 8 k.p.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów.

W pierwszej kolejności rozpoznaniu podlegają zarzuty naruszenia przepisów postępowania.

Zgodnie z art. 384 k.p.c., sąd nie może uchylić lub zmienić wyroku na niekorzyść strony wnoszącej apelację, chyba że strona przeciwna również wniosła apelację. Unormowany w tym przepisie zakaz *reformationis in peius* oznacza, że strona wnosząca apelację może oczekiwać, iż w wyniku wniesienia tego środka odwoławczego jej sytuacja nie ulegnie pogorszeniu w stosunku do tej, jaka istniała po wydaniu wyroku przez sąd pierwszej instancji, jeżeli strona przeciwna nie wniosła równocześnie apelacji. Inaczej mówiąc, chodzi o to, aby wyrok sądu drugiej instancji nie pogorszył w jakikolwiek sposób sytuacji strony skarżącej w stosunku do stanu rzeczy (faktycznego i prawnego), jaki wynikał z treści wyroku, od którego strona ta wniosła apelację. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że skoro art. 384 k.p.c. zakazuje uchylecia lub zmiany wyroku na niekorzyść strony wnoszącej apelację, to nie stanowi jego naruszenia sama zmiana podstawy prawnej zaskarżonego orzeczenia z bardziej korzystnej na mniej korzystną dla skarżącego, gdy sąd drugiej instancji oddala jego apelację. Niekorzystność jako weryfikator granic dopuszczalnego zachowania sądu drugiej instancji nie odnosi się bowiem do jego przekonań co do sposobu rozumienia prawa lub umowy, ale wyłącznie do uchylecia lub zmiany zaskarżonego wyroku (por. wyroki z dnia 23 marca 2000 r., I PKN 762/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 479; z dnia 26 czerwca 2003 r., V CKN 412/01, LEX nr 602327; z dnia 12 października 2007 r., V CSK 261/07, LEX nr 497671; z dnia 7 grudnia 2007 r., III CSK 234/07, LEX nr 487539; z dnia 4 września 2014 r., I PK 25/14, LEX nr 1511376 oraz postanowienie z dnia 12 listopada 2008 r., I UK 206/08, LEX nr 737381).

Przestrzeganie zakazu *reformationis in peius* z punktu widzenia zakresu kognicji sądu pierwszej instancji ponownie rozpoznającego sprawę ma znaczenie tylko o tyle, że sąd ten musi orzec z uwzględnieniem przedmiotu procesu określonego w orzeczeniu sądu drugiej instancji. W rezultacie pierwotny wyrok sądu pierwszej instancji stwarza granice, w ramach których może dojść do

ponownego rozpoznania sprawy w sytuacji jego zaskarżenia tylko przez jedną stronę. W tych granicach sąd pierwszej instancji ponownie rozpoznający sprawę związany jest wynikającą z art. 384 k.p.c. zasadą zakazu *reformationis in peius* oraz oceną prawną i wskazaniem co do dalszego toku postępowania, wyrażonymi w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji (art. 386 § 6 k.p.c.). Trafne jest zatem stanowisko Sądu odwoławczego, że Sąd pierwszej instancji rozważanego zakazu nie naruszył orzekając ponownie o niezasadności żądania skarżącej w tym samym zakresie, co objęty wyrokiem pierwotnym i uchylającym go wyrokiem Sądu drugiej instancji, w którym zakwestionowano - na korzyść skarżącej - ocenę charakteru premii wypłacanych jej w spornym okresie.

W myśl art. 365 § 1 k.p.c., orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że wynikająca z tego przepisu moc wiążąca orzeczenia może być rozważana tylko wtedy, gdy rozpoznawana jest inna sprawa niż ta, w której wydano poprzednie orzeczenie oraz gdy kwestia rozstrzygnięta innym wyrokiem stanowi zagadnienie wstępne (prawomocne orzeczenie oddziałuje na rozstrzygnięcie toczącej się sprawy). Aspekt mocy wiążącej prawomocnego orzeczenia zapadłego w innej sprawie między tymi samymi stronami polega na tym, że rozstrzygnięcie zawarte w prawomocnym orzeczeniu (rzecz osądzona) stwarza stan prawny taki, jaki z niego wynika. Sądy rozpoznające nowy spór między tymi samymi stronami muszą przyjmować, że dana kwestia prawna kształtuje się tak, jak przyjęto to w prawomocnym, wcześniejszym wyroku, a więc w ostatecznym rezultacie procesu uwzględniającym stan rzeczy na datę zamknięcia rozprawy. W kolejnym postępowaniu, w którym pojawia się ta sama kwestia, nie może być ona już więc ponownie badana. Związanie orzeczeniem oznacza zatem zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego. Sąd Najwyższy przyjmuje również, że przedmiotem prawomocności materialnej mogą być objęte ustalenia faktyczne w takim zakresie, w jakim indywidualizują one sentencję jako rozstrzygnięcie o przedmiocie sporu i w jakim określają istotę danego stosunku

prawnego. Chodzi jednak tylko o elementy uzasadnienia dotyczące rozstrzygnięcia co do istoty sprawy, w których sąd wypowiada się w sposób stanowczy, autorytarny o żądaniu. Tak zwanej prekluzji ulega więc tylko ten materiał procesowy, który dotyczy podstawy faktycznej w zakresie hipotezy normy materialnoprawnej zastosowanej przez sąd, natomiast twierdzenia i dowody dotyczące innej podstawy prawnej są dla konkretnej sprawy obojętne. Inaczej mówiąc, związanie orzeczeniem oznacza zakaz dokonywania ustaleń sprzecznych z uprzednio osądzoną kwestią, a nawet niedopuszczalność prowadzenia w tym zakresie postępowania dowodowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2013 r., II PK 38/11, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 4, s. 210-212 oraz z dnia 11 lutego 2014 r., I UK 329/13, LEX nr 1444404 i szeroko powołane w nich orzecznictwo).

Przenosząc powyższe na grunt sprawy, w której wniesiona została rozpoznawana skarga kasacyjna, należy przypomnieć, że prawomocnym wyrokiem z dnia 28 czerwca 2012 r. zasądzono na rzecz powódki kwoty po 688 zł miesięcznie tytułem premii regulaminowej za miesiące sierpień - październik 2009 r. Według kwalifikacji prawnej przyjętej przez Sąd orzekający w tamtej sprawie, w spornym okresie w istocie wypłacano powódce premię regulaminową, której wysokość we wskazanych w wyroku miesiącach była o zasądzone kwoty niższa od wynikającej z postanowień umowy o pracę. Prejudycjalny charakter tego orzeczenia oznacza zatem tylko tyle, że przesądzone w nim zostało prawo powódki do premii regulaminowej w określonej wysokości. Nie oznacza to natomiast przesądzenia, że nie stanowi nadużycia tego prawa żądanie powódki zasądzenia premii regulaminowej w pełnej wysokości, niezależnie od wypłacanego jej przez pracodawcę świadczenia premiowego o uznaniowym charakterze, w wysokości co najmniej równej ustalonej w umowie o pracę premii regulaminowej.

W zakresie tej oceny niezasadny jest zarzut naruszenia art. 8 k.p., zgodnie z którym nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Na podstawie tego przepisu każde działanie albo zaniechanie może być uznane za nadużycie prawa, jeśli występuje

jedna z dwóch przesłanek: obiektywna sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub obiektywna sprzeczność z zasadami współżycia społecznego. Jeżeli zatem wykonywanie przysługującego prawa zderza się z wartościami odzwierciedlającymi przyjmowane w społeczeństwie zasady moralne, związanymi z rodzajem roszczenia, celem jego dochodzenia oraz konkretną sytuacją osób działających po stronie powodowej, rozważany przepis upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma zawarta w art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2012 r., I PK 88/11, LEX nr 1129308 i szeroko przytoczone w nim wcześniejsze orzecznictwo). W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się, że zastosowanie art. 8 k.p. może nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach po wykazaniu wyjątkowych okoliczności. Żądanie zapłaty wynagrodzenia za pracę może stanowić nadużycie prawa z art. 8 k.p. jako postępowanie nieuczciwe, naruszające zasady zaufania i lojalności wobec pracodawcy, co należy odnosić do okoliczności faktycznych rozstrzyganej sprawy i zindywidualizowanej oceny (por. np. wyroki z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147 oraz z dnia 12 listopada 2014 r., I UK 79/14, niepublikowany).

Sąd odwoławczy podzielił ocenę Sądu pierwszej instancji, że żądanie zasądzenia spornej premii regulaminowej jest sprzeczne, po pierwsze - z zasadami współżycia społecznego ze względu na nieuczciwe (niełojalne) działanie skarżącej polegające na wykorzystaniu błędu pracodawcy co do niedokonania jej - jako jedynemu pracownikowi pozwanej Spółki - wypowiedzenia zmieniającego w zakresie zgodnym ze zmianami wprowadzonymi w regulaminie wynagradzania w związku z likwidacją premii regulaminowej, o czym skarżąca wiedziała chociażby z racji zajmowanego stanowiska, a mimo to przez wiele lat ani nie zwróciła pracodawcy uwagi na ten stan rzeczy, ani nie żądała wypłaty premii regulaminowej przysługującej jej na podstawie umowy o pracę, a po drugie - ze

społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do tego świadczenia w sytuacji otrzymywania przez skarżącą w spornym okresie premii uznaniowych w łącznej wysokości przekraczającej wysokość przysługujących jej na podstawie umowy o pracę premii regulaminowych.

Ocenę tę skarżąca zwalcza twierdzeniem, że po pierwsze - roszczenie może być dochodzone przez pracownika w dowolnym czasie przed upływem terminu przedawnienia, a nielojalność pracownika polegająca na zwlekaniu z „wytoczeniem postępowania sądowego” może stanowić co najwyżej podstawę do rozważenia „braku oprocentowania zaległego wynagrodzenia”, po drugie - prawo pracownika do wynagrodzenia „może być uznane za nadużycie” tylko w ekstremalnych sytuacjach w przypadku szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 marca 2010 r., II PK 24/10; prawidłowo: II PK 241/10) oraz po trzecie - art. 8 k.p. powinien być stosowany w sprawach, w których przemawia za tym interes dłużnika, a pracodawca nie powoływał się na ten przepis. W konsekwencji, zdaniem skarżącej, dokona przez Sąd drugiej instancji ocena jej roszczenia w aspekcie art. 8 k.p. jest szczególnie rażąca oraz oczywiście naruszająca ten przepis i podlega weryfikacji jako podważająca „zobowiązanie przyjęte przez strony i zgodne z ustawą”.

Wywody skarżącej nie są trafne. W pierwszym rzędzie należy zwrócić uwagę, że art. 8 k.p. nie dotyczy istnienia prawa, ale określa granice wykonywania praw podmiotowych istniejących i przysługujących. Nie może zatem znajdować zastosowania do żądania realizacji zobowiązania nieistniejącego, jakim jest zobowiązanie dotknięte bezwzględną nieważnością z powodu jego sprzeczności z prawem. Rację ma skarżąca, że roszczenie może być dochodzone przez pracownika w dowolnym czasie przed upływem terminu przedawnienia, jednak Sąd drugiej instancji swoje stwierdzenia wyraził w tym kontekście, że skarżąca - pobierając premię uznaniową w wysokości co najmniej równej premii regulaminowej - przez wiele lat przed wytoczeniem powództwa (od 2005 r. do 2011 r.) świadomie utrzymywała pracodawcę w błędnym przekonaniu o wypłacaniu jej świadczenia premialnego zgodnie z obowiązującymi strony warunkami płacowymi. Ocena ta nie może być uznana za rażąco nieprawidłową, gdy się

uwzględni, że uczciwość i lojalność obowiązuje w stosunkach pracy nie tylko pracodawcę, ale również pracownika. Skarżąca zajmowała wysokie stanowisko w hierarchii pracowniczej pozwanej Spółki i z tej racji wiedziała, że jako jedyny jej pracownik otrzymuje premię niezgodnie z warunkami określonymi w umowie o pracę, czego w żaden sposób przez ponad 6 lat nie kwestionowała (*nota bene*, takie zachowanie powódki wskazywać może na zawarcie przez strony *per facta concludentia* porozumienia zmieniającego warunki płacy w zakresie świadczenia premialnego). Błędnie odwołuje się skarżąca w tym zakresie do poglądu wyrażonego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 marca 2010 r., II PK 241/10 (LEX nr 817524). Rozważania w nim zawarte odnoszą się bowiem do przypadku odmówienia ochrony prawu pracownika podlegającego szczególnej ochronie do żądania przywrócenia do pracy, w sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez zgody zarządu organizacji związkowej. Wreszcie - wbrew wywodom skarżącej - stosowanie klauzuli generalnej z art. 8 k.p. musi być brane pod uwagę przez sądy przy rozstrzyganiu każdej sprawy, niezależnie od podniesienia w tym zakresie stosownego zarzutu. Stosowanie klauzuli nadużycia prawa polega bowiem na aplikacji prawa materialnego do ustalonego stanu faktycznego, a to leży w kompetencji każdego sądu orzekającego co do *meritum* sprawy (por. np. wyroki z dnia 24 kwietnia 2007 r., I PK 263/06, OSNP 2008 nr 13-14, poz. 186 i z dnia 12 stycznia 2011 r., II PK 89/10, LEX nr 737386).

Skarżąca pomija, że Sądy obu instancji uznały żądanie przez nią premii regulaminowej za sprzeczne także ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do tego świadczenia, skoro była ona „godnie wynagradzana” otrzymując miesięczną premię uznaniową w wysokości co najmniej równej premii regulaminowej. Wobec niekwestionowania przez skarżącą tej oceny, jej trafność nie wymaga głębszych rozważań Sądu Najwyższego. Należy tylko stwierdzić, że ocena ta została dokonana w zgodzie z zasadą godziwości wynagrodzenia za pracę, której istotnym kryterium jest ekwiwalentność świadczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 371/01, OSNP 2004 nr 7, poz. 119). Skoro ekwiwalentność za wykonaną pracę została zrealizowana przez wypłatę premii uznaniowej, to żądanie przez skarżącą dodatkowej korzyści w postaci premii regulaminowej, ze świadomym wykorzystaniem - jak przyjęły to Sądy - „błędu

pracodawcy w zakresie uregulowania kwestii wypłacania premii”, może być uznane za sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa do tego świadczenia.

Z tych względów skarga kasacyjna podlegała oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ § 1 k.p.c.