



Sygn. akt II PK 164/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 kwietnia 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSA Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa S. B.

przeciwko T. Spółce z o.o. w Z.

o premię,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 kwietnia 2015 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 10 lutego 2014 r.,

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony skarżącej na
rzecz powoda kwotę 900 (dziewięćset) zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Ś. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia
10 lutego 2014 r. oddalił apelację pozwanej E. Spółki z o.o. od wyroku Sądu

Rejonowego w Z. z dnia 8 listopada 2013 r. zasądzającego od pozwanej na rzecz powoda S. B. kwotę 32.250,13 zł tytułem premii za rok 2012 z ustawowymi odsetkami (punkt I wyroku) oraz kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą (punkt II wyroku).

W sprawie tej ustalono, że na podstawie zawartej w dniu 14 marca 2011 r. umowy o pracę powód był zatrudniony na stanowisku głównego specjalisty ds. marketingu z wynagrodzeniem 5.000 zł miesięcznie. W umowie tej strony przewidziały dodatkową 50% premię regulaminową roczną. Powód i podpisujący tę umowę ówczesny prezes zarządu pozwanej C. Ł. uzgodnili, że premia ta będzie uzależniona od osiągnięcia zysku, a podstawą jej naliczenia będzie wynagrodzenie z całego roku. Stanowisko pracy powoda było zaliczone do wyższych stanowisk kierowniczych, do których nie miał zastosowania regulamin wynagradzania w zakresie, w jakim przewidywał dla stanowiskach nierobotniczych premię regulaminową w wysokości 20% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Zasady premiowania miały być ujęte w regulaminie premiowania, który ostatecznie nie został opracowany wskutek zgonu byłego prezesa pozwanej. Po śmierci prezesa C. Ł. w maju 2011 r., kolejną umowę o pracę z powodem, na okres od 1 stycznia 2012 r. do 31 grudnia 2013 r. zawarł aktualny prezes P. Umowa ta zwiększała wynagrodzenie zasadnicze powoda, w pozostałym zakresie była „praktycznie powieleniem pierwszej”. W dniu 21 marca 2012 r. pracodawca przełał na konto powoda premię za rok 2011 w wysokości odpowiadającej 20% wynagrodzenia rocznego. W identycznej procentowo wysokości premię taką otrzymali również pozostali pracownicy zatrudnieni na wyższych stanowiskach kierowniczych. O przyznaniu premii zdecydował prezes zarządu, uzasadniając jej wysokość tym, że za rok 2011 Spółka nie osiągnęła oczekiwanego wyniku (zysku). Na początku 2013 r. pracownicy wyższego szczebla kierowniczego zostali poinformowani przez prezesa, że nie będzie premii za rok 2012 wobec braku spodziewanego zysku. Spółka za rok 2011 uzyskała ponad 825 tysięcy zysku a za 2012 - ponad 536 tysięcy zysku. Roczne wynagrodzenie powoda za pracę w 2012 r. wyniosło 64.500,26 zł.

Od 1 lutego 2013 r. strony w drodze porozumienia zmieniły warunki płacy w ten sposób, że obniżono wynagrodzenie zasadnicze oraz „skreślono”

postanowienie o premii regulaminowej rocznej. Z dniem 27 kwietnia 2013 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę na skutek jej wypowiedzenia przez powoda. Pismem z dnia 24 czerwca 2013 r. powód wezwał pracodawcę do zapłaty premii za rok 2012. W odpowiedzi zawartej w piśmie z 26 czerwca 2013 r. pozwana odmówiła, powołując się na brak opracowanych zasad przyznawania premii, zaznaczając, że od opracowania regulaminu odstąpiono z uwagi na trudną sytuację spółki.

Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo, argumentując że zmiana wysokości ustalonego w umowie wynagrodzenia za pracę, na które składała się „roczna premia regulaminowa”, nastąpiła dopiero od lutego 2013 r. Ponadto obowiązujący w dacie zawierania umowy o pracę regulamin wynagradzania przewidywał „ujęcie zasad premiowania w regulaminie premiowania (którego ostatecznie nie opracowano)”. Zawiniony przez pracodawcę brak szczegółowych regulacji w zakresie zasad premiowania nie może działać na niekorzyść pracownika. Wiążące były uzgodnienia powoda z byłym prezesem Ł., wedle których wypłata premii była uzależniona od zysku spółki za dany rok oraz miała być liczona „od całego osiągniętego w roku wynagrodzenia”. Wobec tożsamości takiego zapisu w kolejnej umowie oraz braku wykazania innych uzgodnień co do zasad wypłaty premii, Sąd ten uznał, że „warunki premiowania były identyczne za cały okres zatrudnienia do czasu wypowiedzenia warunków płacy w lutym 2013 r.” O realizacji - jakkolwiek nie w uzgodnionej wysokości - zapisu o premii regulaminowej świadczyła wypłata premii za rok 2011. Wersji pracodawcy o uznaniowym charakterze tej premii (nagrody) przeczy jej wysokość, o której decydował wynik ekonomiczny. Skoro pozwana wypłaciła sporną premię regulaminową także innym pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nierobotniczych oraz ostatecznie Spółka wygenerowała zysk za rok 2012, to zostały spełnione warunki „do uwzględnienia ujętego w umowie o pracę zapisu o premii”.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej dzieląc ustalenia faktyczne i przyjętą przez Sąd Rejonowy argumentację prawną. Zgodnie z § 40 regulaminu pracy, w spółce stosuje się czasowo-premiową formę wynagrodzenia określoną w regulaminie wynagradzania, który w § 10 stanowi o premii regulaminowej (z wyłączeniem wyższych stanowisk kierowniczych) w wysokości 20% miesięcznego

wynagrodzenia zasadniczego. W zakresie zasad przyznawania, wypłaty, obniżania lub pozbawiania spornego świadczenia odsyła do regulaminu premiowania. Pomimo niewydania takiego regulaminu premie takie były bezspornie wypłacane w 2012 r. „we wskazanym procencie”. Niewiarygodne było stanowisko strony pozwanej, że za 2011 r. wypłaciła powodowi premię w wysokości 20% wynagrodzenia rocznego „nie z tytułu przewidzianej w umowie o pracę premii regulaminowej a z tytułu nagrody”. Gdyby tak było, twierdzenie takie poparte byłoby „odpowiednimi dokumentami, tj. decyzją zarządu podjętą po uprzednim wniosku uprawnionego przełożonego (§ 12 regulaminu wynagradzania)”. Dlatego uruchomienie premii za rok 2011 „zasadnie zostało potraktowane przez Sąd Rejonowy jako wypłata uzgodnionej premii regulaminowej”, która była dodatkiem do wynagrodzenia zasadniczego (§ 16 regulaminu wynagradzania) oraz została uzgodniona z powodem w umowach o pracę. „Brak szczegółowego pisemnego ujęcia zasad wypłaty tej premii nie pozbawia skuteczności umownego zapisu”, zwłaszcza gdy strony ustnie ustaliły te warunki. Taka sądowa ocena była wynikiem swobodnej oceny dowodów, zwłaszcza że „pозwana powoływała się wyłącznie na brak uregulowań, a dopiero w postępowaniu odwoławczym pojawiła się wersja, że intencją pozwanej przy zapisie o premii regulaminowej, była jej wypłata dopiero w przypadku osiągnięcia spodziewanego zysku”. Gdyby tak rzeczywiście było, to pozwana „powinna wykazać założenia w tej mierze jeżeli nie z końca 2011 r. to przynajmniej z początku 2012 r. i do nich odnieść końcowy wynik finansowy. Bez tego, twierdzenia o braku ‘spodziewanego’ zysku są gołosłowne. Zawsze można byłoby twierdzić, że oczekiwano się więcej. Pozwana nawet nie przeprowadziła symulacji na jakim poziomie kształtowałyby się zysk (a może nawet strata), gdyby uwzględniła zapisy umowne o premii regulaminowej. Wtedy dopiero można byłoby twierdzić, że wysokość zysku nie uzasadniała faktycznie wypłaty premii w całości czy też uzasadniała przyznanie jej tylko w części”. Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że „przy takiej dowolności interpretacyjnej, zapis o premii regulaminowej pozostawałby w praktyce fikcją. Powód jest osobą wykształconą z doświadczeniem zawodowym, dobrze wykonującą swoje obowiązki (a przynajmniej odmiennych twierdzeń brak) i trudno uznać aby praktycznie połowy swojego wynagrodzenia nie uzgodnił w szczegółach przy zawieraniu umowy o pracę”.

Ponadto pozwana dopiero od 1 lutego 2013 r. „wycofała się z umownego zapisu o premii regulaminowej. Ewentualny zarzut, że miało to usunąć wątpliwości co do jego interpretacji, nie mógłby się ostać. W takim bowiem przypadku wystarczyło doprecyzowanie zapisu, że chodzi o nagrodę”. Tymczasem pozwana wyraźnie dążyła do obniżenia wynagrodzenia zasadniczego i pozbawienia powoda tego składnika dodatkowego wynagrodzenia za pracę w postaci prawa do umownie uzgodnionej premii regulaminowej, której mógł skutecznie dochodzić.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: 1/ art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie, co doprowadziło „do rozstrzygnięcia wątpliwości wynikających z treści umowy o pracę na korzyść pracownika bez badania zgodnego zamiaru obu stron i celu umowy o pracę”, 2/ art. 29 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że „w łączącej strony umowie o pracę znajdował się zapis uprawniający powoda do żądania wypłaty premii regulaminowej, w sytuacji gdy przesłanki wypłaty takiej premii nigdy nie zostały określone”.

Skarżąca zarzuciła ponadto naruszenie przepisów postępowania: 1/ art. 382 k.p.c. „przez zaniechanie uwzględnienia całości zebranego w sprawie materiału dowodowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i brak uwzględnienia woli obu stron co do treści łączącego je stosunku prawnego i celu umowy, oraz nieuwzględnienia wysokości osiągniętego przez Spółkę zysku jako warunku wypłaty ewentualnej premii, a także braku istnienia przesłanek umożliwiających wypłatę premii regulaminowej”, 2/ art. 233 § 1 i art. 316 § 1 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. „przez ograniczenie się do błędnego stanowiska, że wolą stron była wypłata premii regulaminowej rocznej w wysokości 50% rocznego wynagrodzenia powoda, bez uwzględnienia braku sprecyzowania przesłanek wypłaty tej premii, a także osiągnięcia zysku w wysokości uniemożliwiającej wypłatę premii wszystkim pracownikom szczebla kierowniczego”.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na występowanie w sprawie zagadnienia prawnego: „czy w sytuacji kiedy pracodawca nie opracował regulaminu premiowania, a według treści umowy o pracę był do tego zobowiązany, ewentualne wątpliwości co do treści umowy ustnej między pracownikiem, a pracodawcą powinny być interpretowane według art. 65 § 2 k. c. w

zw. z art. 300 k. p., czy też brak opracowania regulaminu należy traktować jako okoliczność nakazującą interpretację umowy o pracę na korzyść pracownika?” W ocenie skarżącej, zaskarżony wyrok został oparty tylko zapisie w umowie o pracę, bez badania charakteru przyznanego w nim świadczenia. Tymczasem w wyroku z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 11/05 (OSNP 2005 nr 23 poz. 374), Sąd Najwyższy uznał, że jeśli pracodawca w umowie o pracę przyznaje określone świadczenie bez określenia przesłanek jego nabycia, to świadczenie będzie miało charakter uznaniowy, dającej pracownikowi roszczenia o jej zapłatę. W spornej umowie o pracę brak jest jakiegokolwiek przesłanki (negatywnej czy pozytywnej), która po weryfikacji dokonanej przez pracodawcę stanowiłaby podstawę nabycia prawa do świadczenia lub odmowy jego wypłaty. „Wystąpienie zysku o którym w umowie o pracę nie ma mowy było tylko kryterium wewnętrznym dla zarządu decydującego o przyznaniu premii lub nie. Skoro zachodzi brak obowiązywania w spółce kryteriów decydujących o przyznaniu samej premii to bezprzedmiotowe było w procesie ustalanie szczegółów okoliczności od których zależało lub mogło zależeć w jakiej wysokości zarząd określi premię”. Wątpliwości co do treści umowy zostały rozstrzygnięte na korzyść powoda. Tymczasem „z uwagi na brak regulaminu premiowania i brak precyzyjnego zapisu umowy o pracę określającego kryteria, uprawniające pracownika do żądania zapłaty premii Sąd powinien zgodnie z regułami oświadczeń woli zbadać zgodny zamiar obu stron umowy o pracę oraz jej cel. Skarżąca (ani żadna inna spółka) nie uzależniłaby wypłaty premii dla kilkudziesięciu pracowników wyższego szczebla od osiągnięcia zysku - bez określenia poziomu tego zysku. Celem umowy o pracę z całą pewnością nie było doprowadzenie Spółki do upadłości, zaś powód otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze w godziwej wysokości, odpowiadającej jego wykształceniu oraz wykonywanej pracy”.

W konsekwencji skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji, z pozostawieniem temu Sądowi orzeczenia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, albo o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości oraz orzeczenie co do istoty sprawy „przez uwzględnienie apelacji w całości i zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji przez oddalenie powództwa w całości oraz

zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych”, a ponadto o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od skarżącej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie miała usprawiedliwionych podstaw. Nie zawierała także uzasadnienia ani argumentacji, które mogłyby prowadzić do potencjalnej potrzeby weryfikacji zaskarżonego wyroku. W rozpoznanej sprawie poza sporem było pisemne uzgodnienie w umowach o pracę składnika wynagrodzenia za pracę powoda, określonego jako „premia: 50% premia regulaminowa roczna”. Już z dwukrotnego zgodnego wprowadzenia do treści zawartych z powodem umów o pracę słów: premia - premia regulaminowa roczna - wynika literalnie, gramatycznie i co do zasady roszczeniowy charakter uzgodnionego spornego składnika wynagrodzenia za pracę, jeżeli takie umowne zobowiązanie płacowe nastąpiło bez określenia lub nawiązania do jakichkolwiek dalszych warunków lub przesłanek, od których miałyby zależeć uzgodnione w opisany wyżej sposób prawo do premii, które miało wynikać z opracowywanego regulaminu premiowania, ale jego wydania zaniechał pozwany pracodawca. O tym, że sporne świadczenie prawo nie miało charakteru uznaniowego świadczyło nie tylko nazwanie go premią (premią regulaminową roczną), ale przedmiotowo istotny charakter tego uzgodnionego postanowienia płacowego, który - według miarodajnych ustaleń w sprawie - został skutecznie zmieniony wolą stron dopiero od 1 lutego 2013 r. W ujawnionym stanie sprawy nie może podlegać kwestii, że pracownik, który był objęty czasowo-premiową metodą wynagradzania, zachowuje prawo do uzgodnionej w umowie o pracę premii (premiu regulaminowej rocznej) także wtedy, gdy pracodawca zaniechał wydania regulaminu premiowania, a niewypłacenie premii pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kierowniczych uzasadniał trudną sytuacją finansową oraz brakiem spodziewanych wyników gospodarczych

(oczekiwanego zysku) z działalności przedsiębiorstwa. Takie uwarunkowania powinny bowiem skłaniać pozwanego pracodawcę do opracowania szczegółowych przesłanek premiowania, które uzależniałyby nabycie uzgodnionej premii lub jej wysokość od wypracowania zysku w określonej wysokości, albo do wcześniejszej zmiany lub usunięcia postanowienia o spornym składniku wynagrodzenia za pracę. Tymczasem pozwany pracodawca nie opracował ani nie wydał regulaminu premiowania, a sporne postanowienie zostało usunięte z treści stosunków pracy w drodze porozumienia stron dopiero od 1 lutego 2013 r.

Wbrew bezpodstawnym wywodom skargi kasacyjnej, Sądy obu instancji dokonały interpretacji spornego postanowienia umów o pracę powoda według zasad określonych w art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., gdyż wykazały, że warunki oraz wysokość spornego świadczenia powód uzgodnił ustnie z byłym prezesem pozwanej (C. Ł.), w szczególności, że „premia będzie uzależniona od osiągnięcia zysku a podstawą jej naliczenia będzie wynagrodzenie z całego roku”. Oznaczało to, że spór dotyczący tego świadczenia został rozstrzygnięty w drodze wykładni zgodnych oświadczeń woli stron stosunku pracy z uwzględnieniem okoliczności, w których zostały złożone oraz praktyki (zwyczaju) wypłacenia tego typu świadczeń za okresy przeszłe, w tym za 2011 rok (art. 60 i 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), chociaż przyjęta i zastosowana przez Sądy obu instancji interpretacja spornego postanowienia płacowego dotyczącego „premier: 50% premii regulaminowej rocznej” została istotnie dokonana „na korzyść powoda”. W konsekwencji w ujawnionym stanie sprawy sformułowane w skardze kasacyjnej zagadnienie prawne miało charakter pozorny, bo w istocie rzeczy rozmijało się z ustaleniami faktycznymi oraz oceną prawną zebranego w sprawie materiału dowodowego, który Sądy obu instancji rozeznały na rzecz powoda, ale z uwzględnieniem zasad wykładni pisemnych i ustnych oświadczeń woli stron stosunku pracy. Dlatego też, pomimo wniosku o rozprawę, skarga kasacyjna została rozpoznana na posiedzeniu niejawnym.

W skardze kasacyjnej pracodawca bezpodstawnie podważał wyłącznie charakter prawny spornego świadczenia, które nie było uznaniowym, ale ewidentnie roszczeniowym składnikiem umownie uzgodnionego wynagrodzenia za pracę (premią - premią regulaminową roczną), ale równocześnie zaniechał

możliwości kontestowania wysokości zasądzonej premii rocznej ze względu na warunek osiągnięcia bliżej nieokreślonego zysku z własnej działalności gospodarczej. W istocie rzeczy w skardze kasacyjnej zabrakło jakichkolwiek argumentów przeciwko pominięciu tej ustnie uzgodnionej pozytywnej przesłanki premiowania pracowników zatrudnionych na „wyższych stanowiskach kierowniczych” oraz potencjalny wpływ osiąganego zysku na wysokość należnej powodowi premii regulaminowej rocznej, choćby przez jej odniesienie i porównanie do takiej samej premii wypłaconej powodowi za 2011 r., ale tylko w wysokości 20% wynagrodzenia rocznego. W tym zakresie skarżący nie przedstawił żadnych alternatywnych wyliczeń ani argumentacji prawnej lub prawniczej, które mogłyby prowadzić do możliwości podważenia lub weryfikacji wysokości zasądzonej premii regulaminowej rocznej za 2012 rok. Natomiast Sąd Najwyższy nie ma uprawnień ani procesowych możliwości domyślania się lub wyręczenia strony skarżącej z przedstawienia i uzasadnienia skargi kasacyjnej w sposób, który mógłby potencjalnie podważyć wysokość zasądzonej premii rocznej w razie ujawnionej tendencji spadkowej zysku z działalności gospodarczej strony pozwanej, który był umownie uzgodnioną pozytywną przesłanką premiowania, a która z zawinionego zaniechania skarżącego pracodawcy nie została sprecyzowana wobec niewydania regulaminu premiowania dla pracowników zajmujących - tak jak powód - „wyższe stanowiska kierownicze”.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił niemającą usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekając o kosztach postępowania w zgodzie z art. 98 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.