

Wyrok z dnia 13 grudnia 1996 r.
I PKN 35/96

Zmiana regulaminu premiowania polegająca na zmianie podstawy obliczania premii lub wprowadzeniu nowych przesłanek warunkujących nabycie prawa lub określających jej wysokość, wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 KP), jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę.

Przewodniczący SSN: Andrzej Kijowski, Sędziowie: SN Kazimierz Jaśkowski (sprawozdawca), SA Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 13 grudnia 1996 r., sprawy z powództwa Edwarda K. przeciwko F.-S. Zespołowi Doradców Finansowo-Księgowych Spółka z o.o. w W. o wynagrodzenie, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 24 lipca 1996 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt 1 oraz poprzedzający go wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 25 marca 1996 r. [...] w odniesieniu do zasądzonej w pkt 1 kwoty 23.584,72 zł (dwadzieścia trzy tysiące pięćset osiemdziesiąt cztery zł 72 gr) i sprawę w tym zakresie przekazał temu Sądowi Wojewódzkiemu do ponownego rozpoznania, pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Edward K., po zmodyfikowaniu swoich żądań, wnosił o wyrównanie wynagrodzenia za okres od dnia 1 lipca 1994 r. do dnia 30 listopada 1994 r. według średniego wynagrodzenia, jakie otrzymywał od dnia 1 stycznia 1994 r. do dnia 30 czerwca 1994 r. - z uwzględnieniem premii regulaminowej (provizji) i o nagrodę z zysku za okres 11 miesięcy 1994 r.

Pozwana "F.-S." - Zespół Doradców Finansowo-Księgowych Sp. z o.o. wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 25 marca 1996 r. zasądził na rzecz powoda od pozwanej kwotę 25.684,72 zł z odsetkami. Sąd Wojewódzki ustalił, że powód od dnia 28 maja 1990 r. pełnił w pozwanej Spółce funkcję członka Zarządu, zatrudnionego od dnia 1 października 1992 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. Na wynagrodzenie powoda składało się wynagrodzenie zasadnicze, od dnia 1 października 1992 r. do dnia 30 czerwca 1994 r. w kwocie 6.500.000 st. zł i od dnia 1 lipca 1994 r. do dnia 30 listopada 1994 r. w kwocie 15.000.000 st. zł; dodatek funkcyjny od dnia 1 października 1992 r. do dnia 30 czerwca 1994 r. w kwocie 2.200.000 st. zł, od dnia 1 lipca 1994 r. do dnia 30 lipca 1994 r. w kwocie 9.000.000 st. zł i premia od dnia 1 października 1992 r. do dnia 30 czerwca 1994 r. średnia wysokość premii wyniosła 33.783.559 st. zł, w okresie od dnia 1 stycznia 1994 r. do dnia 30 czerwca 1994 r. średnia wysokość premii wyniosła 63.719.450 st. zł, od dnia 1 lipca 1994 r. do dnia 30 listopada 1994 r. premię wypłacono tylko jeden raz w

kwocie 6.500.000 st. zł.

Do dnia 1 lipca 1994 r. zasady wynagradzania pracowników pozwanej regulowała Uchwała Zgromadzenia Wspólników z dnia 11 października 1993 r., której załącznik stanowił Zakładowy Regulamin Premiowania członków Zarządu i pracowników. W dniu 25 lipca 1994 r. Zgromadzenie Wspólników pozwanej uchwaliło z mocą od dnia 1 lipca 1994 r. w miejsce dotychczasowej regulacji Regulamin Wynagradzania Pracowników Spółek z Kapitałem Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, stanowiący Załącznik nr 1 do uchwały Prezydium Zarządu Głównego Stowarzyszenia z dnia 11 lipca 1994 r. Jednocześnie Zgromadzenie Wspólników odwołało powoda ze składu Zarządu z dniem 25 lipca 1994 r. W związku ze zmianą zasad wynagradzania, pozwany zakład pracy pismem datowanym 1 lipca 1994 r., doręczonym 3 sierpnia 1994 r., poinformował powoda o powierzeniu mu obowiązków Wiceprezesa Zarządu i przyznaniu od dnia 25 lipca 1994 r. wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z zaszeregowaniem do grupy XIII oraz dodatku funkcyjnego zgodnie z grupą 4. Następnie, pismem z dnia 22 sierpnia 1994 r. zakład pracy wypowiedział powodowi umowę o pracę z dniem 30 listopada 1994 r., jednocześnie zwalniając go od obowiązku świadczenia pracy w okresie 3-miesięcznego wypowiedzenia.

Sąd Wojewódzki mając powyższe na uwadze uznał, że pozwany zmieniając z dniem 1 lipca 1994 r. zasady wynagradzania powoda naruszył przepisy o wypowiedaniu warunków płacy i pracy w rozumieniu przepisu art. 42 KP. Bezzasadne są, zdaniem tego Sądu, podnoszone przez pozwanego argumenty, że nowa decyzja pracodawcy odnośnie do warunków płacowych nie pociąga za sobą wobec powoda obowiązku dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Przeczy temu treść § 3 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Spółek z Kapitałem Stowarzyszenia Księgowych w Polsce. W zaistniałym stanie faktycznym doszło bowiem do zmiany zaszeregowania powoda i nowo ustalone łączne wynagrodzenie było faktycznie niższe od wynagrodzenia otrzymywanego na warunkach dotychczasowych. Za łączne wynagrodzenie należy, zdaniem Sądu Wojewódzkiego, uważać nie tylko wynagrodzenie zasadnicze i dodatek funkcyjny, ale także premię. Przepis § 3 ustęp 3 tego regulaminu wprowadzający dwa różne określenia: "łączne wynagrodzenie" i "nowe zaszeregowanie" dokonał tym samym wyraźnego i jednoznacznego podziału. Zaszeregowanie dotyczy wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego, zaś łączne wynagrodzenie oznacza wszelkie inne dodatkowe składniki wynagrodzenia przewidziane w regulaminie, w tym premię. W porównywalnym okresie pracy dotyczącym I półrocza 1994 r. różnica w średnim wynagrodzeniu powoda wyniosła 47.169.450 st. zł. Ponieważ od 1 lipca 1994 r. do końca upływu okresu wypowiedzenia, tj. do 30 listopada 1994 r. powód otrzymywał znacznie niższe wynagrodzenie łączne, przeto przysługuje mu wynagrodzenie za 5 miesięcy w wysokości 235.847.250 st. zł.

Z tytułu nagrody z zysku Sąd I instancji zasądził na rzecz powoda kwotę 21.00.000 st. zł.

Wyrok ten został zaskarżony przez stronę pozwaną, która w rewizji zarzuciła:

1) naruszenie prawa materialnego, a w szczególności art. 80 i 81 § 1 KP, polegające na pominięciu zasad określonych w tych przepisach w odniesieniu do ustaleń wysokości wynagrodzenia powoda za okres wypowiedzenia umowy o pracę od 1 września 1994 r. do 30 listopada 1994 r.,

2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału

przez:

a) przyjęcie, że powód nabył prawo do nagrody z zysku za I półrocze 1994 r.,
b) przyjęcie, że powód otrzymał zaniżone wynagrodzenie (premię) w miesiącach lipcu i sierpniu 1994 r. w sytuacji, gdy od dnia 1 lipca 1994 r. obowiązywał w Spółce nowy regulamin wynagradzania pracowników i powodowi wypłacono wynagrodzenie zgodnie z zasadami tego Regulaminu.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie zaskarżonym wyrokiem zmienił wyrok Sądu I instancji co do kwoty 23.584,72 zł i w tej części oddalił powództwo oraz oddalił rewizję w pozostałej części. Zdaniem tego Sądu nie można podzielić poglądu Sądu Wojewódzkiego, że strona pozwana wprowadzając nowe zasady wynagradzania od 1 lipca 1994 r. powinna wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy. Sąd Wojewódzki wywiódł to z wykładni § 3 pkt 3 regulaminu. Stosownie do tego postanowienia, przy wprowadzaniu zasad wynagradzania określonych regulaminem ustala się nowe zasady zaszeregowania bez wypowiedzenia warunków pracy i płacy, o ile nowo ustalone łączne wynagrodzenie pracownika nie będzie niższe od wynagrodzenia otrzymywanego na warunkach dotychczasowych w porównywalnym czasie pracy. Według Sądu Apelacyjnego przez ustalenie nowego zaszeregowania należy rozumieć określenie grupy wynagrodzenia zasadniczego, zaś przez "wynagrodzenie łączne" - wynagrodzenie zasadnicze wraz ze składnikami wynagrodzenia, których wysokość wynika z umowy o pracę (dodatkiem funkcyjnym). Omawiany § 3 regulaminu nie może - według Sądu Apelacyjnego - dotyczyć premii. Ze względu na charakter premii, specyfikę i sposób jej ustalania nie można było określić z góry prawa do premii i jej wysokości. Prawo do premii zależy od wyników finansowych uzyskiwanych przez Spółkę oraz od bezpośredniego przyczynienia się pracownika do przychodu Spółki. W dacie wprowadzenia regulaminu wysokość ewentualnych premii nie była możliwa do ustalenia. Dlatego wprowadzenie nowych zasad wynagradzania nie wymagało wypowiedzenia zmieniającego w odniesieniu do premii. Ponadto błędnie przyjęto wynagrodzenie za podstawę wyliczenia premii, gdyż jej wysokość była uzależniona od zysków, jakie osiągnęła Spółka.

Powód w okresie wypowiedzenia umowy o pracę nie świadczył pracy, gdyż był zwolniony od tego obowiązku przez pracodawcę. W tym stanie sprawy powodowi należało się - zdaniem Sądu Apelacyjnego - wynagrodzenie przewidziane art. 81 § 1 KP. Stosownie do tego przepisu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

Z powyższych względów w tej części zaskarżony wyrok został zmieniony i powództwo o wyrównanie wynagrodzenia za okres od 1 lipca 1994 r. do 30 listopada 1994 r. oddalono. Natomiast rewizja w części dotyczącej nagrody z zysku została oddalona.

Od tego wyroku w części oddalającej powództwo co do kwoty 23.584,72 zł wniósł kasację powód, zarzucając naruszenie prawa materialnego - art. 42 KP i art. 81 KP - przez przyjęcie, że zmiana premiowania nie powoduje zmiany umowy o pracę. Skarżący wniósł o zasądzenie spornej kwoty z odsetkami i kosztami postępowania względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Podniesiono w kasacji, że prawo do premii było określone w umowie o pracę z dnia 1 października 1992 r., a istotna zmiana regulaminu

premiowania wprowadzona od dnia 1 lipca 1994 r. wymagała wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 KP.

Pozwany wniósł o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. W spornym okresie występowały dwa przedziały czasowe, w których sytuacja faktyczna i prawna były zróżnicowane.

1. W pierwszym okresie, obejmującym lipiec i sierpień 1994 r., podstawą nabycia przez powoda prawa do wynagrodzenia było wykonywanie pracy (art. 80 zd. 1 KP). Sporna jest wysokość części tego wynagrodzenia, tzn. premii. Sąd Najwyższy podziela pogląd Sądu I instancji, że wprowadzenie nowych zasad premiowania w lipcu 1994 r. wymagało wypowiedzenia zmieniającego. Nie jest bowiem uzasadniony argument Sądu Apelacyjnego, że skoro w dacie wprowadzenia nowego regulaminu wysokość przyszłych premii nie była możliwa do ustalenia (gdyż zależała od wyników gospodarczych pozwanej Spółki), to pracodawca mógł ten regulamin wprowadzić samodzielnie, bez zgody pracownika.

Zmiany regulaminów premiowania mogą mieć różny charakter. Niejednokrotnie są one jednoznacznie korzystne lub niekorzystne dla pracownika (np. w razie podwyższenia lub obniżenia stawki procentowej od tej samej podstawy). W drugim przypadku bez wątpienia wymagają one wypowiedzenia zmieniającego, w pierwszym natomiast to wypowiedzenie jest zbędne (gdyż przyjmuje się domniemaną zgodę pracownika) i pracownik nie może skutecznie powoływać się na naruszenie prawa także i wówczas, gdy po zmianie regulaminu faktycznie uzyska niższą premię z powodu znacznego zmniejszenia się podstawy jej obliczania, zależnej od wyników gospodarczych.

Natomiast jeżeli zmiana regulaminu premiowania polega na zmianie podstawy jej obliczania lub wprowadzeniu nowych czynników warunkujących nabycie prawa do premii lub jej wysokość, to wymaga ona wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę. Jest to bowiem istotna zmiana warunków umowy o pracę i jako taka może być wprowadzona tylko za zgodą pracownika (wyrażoną wprost wobec pracodawcy w ramach porozumienia zmieniającego umowę o pracę lub poprzez nieodrżucenie wypowiedzenia zmieniającego - art. 42 § 3 KP). Zmiana taka może okazać się korzystna lub niekorzystna dla pracownika i powinien on mieć możliwość dokonania oceny skutków tej zmiany, ponosząc samemu ryzyko błędu. Należy także zauważyć, iż w tym kierunku - zmierzającym do upodmiotowienia pracownika przez przyznanie mu prawa do decydowania o pozostaniu w stosunku pracy w razie niekorzystnych zmian przepisów wynagrodzeniowych - poszły ostatnie nowelizacje Kodeksu pracy. Dotyczy to układów zbiorowych pracy (art. 241¹³ KP) i regulaminów wynagradzania (art. 77² § 5 KP). Z przepisów tych wynika, że niekorzystna zmiana układu zbiorowego lub regulaminu wynagradzania wymaga wypowiedzenia zmieniającego.

Przepisy regulaminu premiowania nie mogą być sprzeczne z przepisami prawa pracy. Skoro zatem z art. 42 § 1 KP wynikał obowiązek złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego, to analizy co do sposobu rozumienia § 3 nowego regulaminu nie są istotne dla rozstrzygnięcia sprawy.

Z powyższego wynika, że prawo do premii w lipcu i sierpniu 1994 r. powinno być oceniane według regulaminu premiowania obowiązującego u strony pozwanej do końca czerwca 1994 r. Nie ma podstawy prawnej do obliczania tej premii z uwzględnieniem przeciętnego wynagrodzenia powoda w I półroczu 1994 r. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd I instancji oceni, czy i w jakiej wysokości powód nabył prawo do premii za lipiec i sierpień 1994 r., stosując do tego regulamin premiowania obowiązujący do końca czerwca tego roku, z ewentualnym odliczeniem wypłaconej powodowi premii w kwocie 6.250.000 st. zł (jeżeli była ona wypłacona w lipcu lub sierpniu 1994 r., nie jest to bowiem w sprawie ustalone).

2. Sytuacja jest inna we wrześniu, październiku i listopadzie 1994 r. Powód nie świadczył wówczas pracy, gdyż był w okresie wypowiedzenia i został przez pracodawcę zwolniony z tego obowiązku. Pracodawca na podstawie art. 81 KP wypłacał mu wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, a Sąd Apelacyjny uznał to za zgodne z prawem. Nie jest to stanowisko słuszne.

Sąd Najwyższy orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 1992 r., I PZP 26/92 (OSNCP 1993 z. 1-2 poz. 8). Według tej uchwały pracownikowi, któremu wskutek bezpodstawnego odsunięcia od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę faktycznie skrócono ten okres, przysługuje wynagrodzenie na podstawie art. 49 KP. W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że art. 22 § 1 KP zobowiązuje zakład pracy do zatrudniania pracownika i nie ma przepisu, który zwalniałby go z tego obowiązku w okresie wypowiedzenia. Tylko w przypadku odwołania ze stanowiska, praca w okresie wypowiedzenia zależy od zgody obu stron stosunku pracy, jednakże w tym okresie pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem (art. 70 § 2 i art. 71 KP). Podobnie w przypadku skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ KP, pracownik ma prawo do odszkodowania, które powinno odpowiadać wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. Przepis art. 81 § 1 KP nie może mieć zastosowania w razie odsunięcia pracownika od pracy w okresie wypowiedzenia - gdyż pracownik otrzymywałby niższe wynagrodzenie w przypadku tego bezprawnego zachowania zakładu pracy, niż w przypadkach działań zakładu pracy zgodnych z prawem, podejmowanych na podstawie art. 36¹ i art. 70 KP

Wynagrodzenie powoda za trzy omawiane miesiące powinno być obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop, co wynika z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Spraw Socjalnych z dnia 18 grudnia 1974 r. w sprawie obliczania wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, odszkodowań, dodatków wyrównawczych oraz niektórych innych należności ze stosunku pracy (Dz. U. Nr 51, poz. 334 ze zm.). Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd ustali wysokość tego wynagrodzenia mając na uwadze, że w razie znacznych wahań wysokości zmiennych składników wynagrodzenia, podstawą obliczenia wysokości przeciętnego wynagrodzenia może być okres ostatnich 12 miesięcy (art. 172 KP) i zasądzi na rzecz powoda stosowną kwotę po odliczeniu wynagrodzeń (premi) faktycznie wypłaconych za wrzesień, październik i listopad 1994 r.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 KPC i art. 108 § 2 KPC orzeczono jak w sentencji.

=====