

Wyrok z dnia 22 września 1999 r.

I PKN 262/99

Przepisy regulaminu premiowania (wynagradzania) nie mają zastosowania, jeżeli prawo do premii i jej wysokość zostały dla pracownika określone korzystniej w umowie o pracę.

Przewodniczący: SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Walerian Sanetra (sprawozdawca), Jadwiga Skibińska-Adamowicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 września 1999 r. sprawy z powództwa Witolda D. przeciwko „E.-E. - G.” Spółce Akcyjnej w G. o zapłatę, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 listopada 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie zasądził kosztów postępowania kasacyjnego na rzecz powoda.

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

W imieniu pozwanego „E.-E. – G.” S.A. w G. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 25 listopada 1998 r. [...]. Wyrokiem tym Sąd ten zmienił w punkcie I, (oddalając powództwo do kwoty 402,50 DM) wyrok Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gdańsku z dnia 25 marca 1998 r. [...]. Ponadto uchylił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji w punktach III, IV, V i przekazał sprawę w tym zakresie do ponownego rozpoznania oraz oddalił apelację strony pozwanej w pozostałej części. Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda 3.588 DM z 8% odsetek od 2 września 1995 r. tytułem premii oraz 404,50 DM z 8% odsetek od 2 września 1995 r. tytułem wynagrodzenia za obsługę codzienną pojazdów. Przedmiotem postępowania kasacyjnego jest tylko kwota należności z tytułu premii (w tym zakresie oddalona została apelacja strony pozwanej), gdyż powód nie zaskarżył wyroku Sądu drugiej instancji (w części dotyczącej 402,50 DM z tytułu należności za codzienną obsługę pojazdów i przyjętej na-

leżności z tytułu premii – jej podwyższenia), zaś w pozostałym zakresie wyrok ten nie kończy postępowania w sprawie.

Powód Witold D. (po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa) żądał zasądzenia od pozwanego pracodawcy „E.-E. – G.” S.A. w G. kwoty 7.105,50 DM wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę wykonaną na tzw. kontrakcie zagranicznym. Na dochodzoną pozewem sumę składała się kwota 2.183 DM tytułem wynagrodzenia niewłaściwie wyliczonego, kwota 4.520 DM tytułem niewypłacenia premii oraz 402,50 DM tytułem należności za obsługę codzienną pojazdu, którym powód dowoził pracowników na budowę. Strony łączyła umowa o pracę na czas określony od 3 kwietnia 1995 r. do 30 czerwca 1995 r. Stanowisko powoda określono jako stanowisko kierowcy – cieśli. Umówione wynagrodzenie składało się z dwóch części, tzw. części stałej w kwocie 1.355 DM oraz umownej (premi) wypłacanej zgodnie z regulaminem w kwocie 904 DM. Zgodnie z treścią regulaminu wynagradzania na budowach eksportowych na terenie Niemiec wynagrodzenie walutowe pracownika zatrudnionego na stanowisku robotniczym winno wynosić od 2.400 – 2.600 DM. Premia walutowa wchodząca w skład tego wynagrodzenia winna kształtować się do 40% płacy podstawowej pod warunkiem wykonania zadań wyznaczonych przez przełożonego w ustalonym terminie i w należytej jakości. Warunkiem wypłaty premii jest prawidłowa i terminowa realizacja kontraktu, przy zachowaniu planowanych relacji kosztów i wyniku finansowego, oraz osiągnięciu planowanej wydajności kontraktowej, określonej w charakterystyce kontraktu. Według treści regulaminu wypłat premii walutowych decyzje „o zwolnieniu do wypłaty” premii podejmuje w stosunku do pracowników fizycznych kierownik kontraktu lub kierownik budowy. W celu „rozwinęcia regulaminu wypłat premii walutowych” dyrektor strony pozwanej ustalił, że podstawę wypłaty premii stanowi osiągnięta wydajność w wysokości 6.200 DM na miesiąc przez jednego pracownika oraz że dopuszcza się możliwość wypłaty premii w formie zaliczki w trakcie realizacji kontraktu pomimo niewykonania założonej wydajności. Decyzje w tym względzie podejmuje kierownik budowy. Pracownicy zatrudnieni na tzw. kontrakcie, w tym powód, nie osiągnęli nigdy wskazanego poziomu wydajności „premiowej”. Biegły do spraw księgowości, dokonując sprawdzenia prawidłowości wyliczenia wynagrodzenia powoda, stwierdził, że powód winien z tytułu części stałej wynagrodzenia otrzymać należność w kwocie 6.729 DM, zaś z tytułu godzin nadliczbowych (nadpracowanych) 2.144 DM, co łącznie daje kwotę 8.872 DM, czyli, że pozwany nadpłacił powodowi kwotę 25 DM. Powód faktycznie pobrał z tytułu wy-

nagrodzenia za pracę (łącznie z dietą „zjazdową” w kwocie 33 DM) kwotę 9.750 DM. Według biegłego wynagrodzenie to winno wynosić 9.656 DM, czyli że pozwany pracodawca nadpłacił powodowi 94 DM. Na listach płac, na których powód kwitował odbiór wynagrodzenia wpisywana była obok wynagrodzenia zasadniczego premia w kwocie 904 DM, która jednak co miesiąc była w różnych wysokościach potrącana. Łącznie za okres pracy potrącono powodowi kwotę 3.588 DM. Tę samą kwotę 3.588 DM następnie wypłacono powodowi – sporządzając dodatkowe listy płac – z tym, że była to łączna kwota z tytułu nadpracowanych godzin pracy.

Sąd pierwszej instancji za zasadne uznał domaganie się przez powoda premii, jednakże w kwocie niższej od dochodzonej. Według tego Sądu roszczenie powoda z powyższego tytułu zasługuje na uwzględnienie w tej części, w jakiej premia została powodowi potrącona bez jego zgody. Jak wynika z listy płac premia została powodowi przyznana pomimo nieosiągnięcia zakładanej wydajności, co było zgodne z treścią instrukcji wynagradzania pracowników na budowach eksportowych. Świadczenie premiowe było zatem każdego miesiąca przyznawane, od niego strona pozwana zapłaciła stosowny podatek w niemieckim urzędzie skarbowym, a skoro z chwilą przyznania stawało się ono elementem składowym wynagrodzenia za pracę, to brak było podstaw do dokonania jego potrącenia. Przypadki, w których pracodawca może dokonywać potrąceń bez zgody pracownika z jego wynagrodzenia za pracę określa art. 87 KP, a w rozstrzyganej sprawie żaden z nich nie wystąpił. W tych warunkach należało zasądzić od pozwanego na rzecz powoda łączną kwotę dokonanych potrąceń za okres zatrudnienia powoda, to jest 3.588 DM wraz z ustawowymi odsetkami.

Rozpoznając apelacje obu stron sporu, Sąd Apelacyjny w kwestii należności z tytułu premii przyjął, że jakkolwiek rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest w tym zakresie prawidłowe, to jednak inaczej należy je uzasadnić. „Wprawdzie Sąd Apelacyjny nie podziela poglądu wyrażonego w uzasadnieniu o jej rzekomym potrąceniu, ale generalnie uznaje jej zasądzenie za uzasadnione, choć poza sporem pozostaje, że premia ta, wobec niewykonania tzw. zadań premiowych nikomu nie została wypłacona”. Za pozytywną oceną żądań powoda w tej części i w konsekwencji oddaleniem apelacji przemawia przede wszystkim treść umowy zawartej między stronami jak i stanowiących jej integralną część zasad wynagradzania obowiązujących u pozwanego, w części dotyczącej stawek miesięcznego wynagrodzenia walutowego. Poza sporem pozostaje, że powód zatrudniony został na stanowisku kierowcy – cieśli, a faktycznie zatrudnienie wykonywał jako magazynier narzędziowy i jednocześnie

kierowca autobusu dowożącego pracowników na budowę. Kategorie zaszeregowania ujęte w zasadach wynagradzania nie wymieniają ani kierowcy, ani cieśli, choć jest stanowisko magazyniera. Najniższa stawka miesięcznego wynagrodzenia przewidziana dla stanowiska robotnika wykwalifikowanego zamyka się kwotą 2.400 – 2.600 DM. W umowie o pracę zawartej z powodem strona pozwana określiła jego wynagrodzenie na kwotę 2.259 DM (składało się na nią 1.355 DM wynagrodzenia podstawowego i 904 DM premii). Wskazana kwota premii nie pozostaje w żadnym związku z ustalonym procentowo jej stosunkiem do wynagrodzenia podstawowego, która zgodnie z regulaminem należałaby się w przypadku wykonywania zadań premiowych (904 DM to ani 40%, ani też 30% wynagrodzenia zasadniczego, o którym mowa w regulaminie w części dotyczącej wypłaty premii).

W kasacji zaskarżonemu nią wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on art. 78 § 2 KP „przez zasądzenie na rzecz powoda premii (części ruchomej wynagrodzenia) pomimo niespełnienia przez powoda wymogów regulaminu wynagrodzania”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać uwzględniona. Jedyne zarzut, jaki został w niej zaadresowany wobec wyroku Sądu Apelacyjnego, sprowadza się do tego, że narusza on art. 78 § 2 KP. Przepis ten (poprzednio art. 78 nie był podzielony na paragrafy) wszedł w życie z dniem 2 czerwca 1996 r. (na mocy ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) i w związku z tym nie mógł mieć bezpośrednio zastosowania do roszczeń płacowych powstałych przed tą datą (roszczenia powoda dotyczą roku 1995). Ponadto w myśl jego brzmienia w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹ – 77³ KP, wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. W uzasadnieniu kasacji w istocie brak jest wyjaśnienia, w jaki sposób powyższa reguła została naruszona w zaskarżonym wyroku. W szczególności należy podkreślić, iż Sąd Apelacyjny nie stanął na stanowisku, że strona pozwana nie była uprawniona do określenia, w trybie przewidzianym w art. 77¹ – 77³ KP, wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za

pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Jest to tym bardziej zrozumiałe jeżeli zważyć, że w chwili ustanawiania regulaminu premiowania przez stronę pozwaną przepisu art. 78 § 2 KP jeszcze nie było. Uznał on natomiast, że premia powoda została określona w jego umowie o pracę i odbiegała od tego, co wynikało z regulaminu strony pozwanej. Ustalenie tego typu należy do kategorii ustaleń natury faktycznej, co oznacza, iż jest wiążące dla Sądu Najwyższego, a to z braku kasacyjnego zarzutu kwestionującego prawidłowość podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji, które wyznaczone są zwłaszcza przez to, w jaki sposób zostają w niej ujęte jej podstawy (zarzuty) kasacyjne oraz ich uzasadnienie (art. 393¹¹ KPC w związku z art. 393³ KPC). Postanowienia umowy o pracę mogą odbiegać od tego co wynika z rozstrzygnięć zawartych w przepisach prawa pracy, w tym z regulaminów premiowania, pod warunkiem, że nie są one mniej korzystne dla pracownika. Ustalenie w umowie o pracę premii nie może być kwestionowane bo należała się ona powodowi w ściśle określonej wysokości, co oznacza, że takie rozwiązanie było dla niego korzystniejsze, gdyż wypłata jej nie była uzależniona od osiągnięcia wydajności „premiowej” („premiowanej”). Tym samym bezpodstawny byłby tu zarzut naruszenia art. 18 KP, który zresztą nie został podniesiony, a przy tym miałby sens jedynie wtedy, gdyby ustaloną wysokość premii (zasądzonej) kwestionował powód. Szczególnie istotne jest to, że Sąd Apelacyjny przyjął, iż należna powodowi premia przysługiwała mu na mocy zawartej umowy o pracę, a nie wynikała z regulaminu obowiązującego u strony pozwanej i nie była poddana regułom w nim ustalonym. Jeżeli zaś tak jest – Sąd Najwyższy nie ma podstaw, by to ustalenie natury faktycznej, dotyczące woli stron, która znalazła wyraz w treści umowy o pracę, uważać za nieprawidłowe – to wchodzące w rachubę postanowienie umowy o pracę ma pierwszeństwo przed regulaminem premiowania, a premia powinna być wypłacana według tego co wynika z umowy, a nie z regulaminu.

W uzasadnieniu kasacji przywoływany jest regulamin wynagradzania strony pozwanej (zasady zatrudniania i wynagradzania na budowach eksportowych przy wykonywaniu usług eksportowych w „E.-E. – G.” S.A.), bez wskazywania jednakże w istocie przepisu (przepisów) tego regulaminu, który miałby być naruszony w zaskarżonym wyroku. Wyjaśnić należy, że postanowienia tego regulaminu mogą być uznane za „prawo materialne” w pojęciu art. 393¹ pkt 1 KPC. Wniosek taki wypływa między innymi z art. 9 ust. 1 ustawy z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks

pracy, który stanowi, że u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 5 pracowników obowiązujący w dniu wejścia w życie tej ustawy regulamin, utrzymany w mocy na podstawie art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.), przekształca się z tym dniem w regulamin wynagradzania, o którym mowa w art. 77² KP, przy czym dotyczy to także innych aktów zakładowych określających zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą. Regulamin wynagradzania (art. 77² KP) należy do kategorii aktów prawnych, w których treści zawarte są „przepisy prawa pracy” (stanowi „prawo pracy”) i o których mowa w art. 9 KP, a to prowadzi do wniosku, iż należą one do kategorii „prawa materialnego” w ujęciu art. 393¹ pkt 1 KPC. Skłania to do wniosku, iż regulamin premiowania strony pozwanej z mocy art. 9 ust. 1 ustawy z 2 lutego 1996 r. przekształcił się w regulamin wynagradzania, co uzasadnia uznanie, że jego postanowienia mogłyby ewentualnie stanowić podstawę zarzutów kasacyjnych. Po pierwsze, nie został on jednak w tym charakterze powołany w kasacji, a po drugie, nie wskazano w niej w istocie konkretnych jego przepisów, które według strony skarżącej zostały naruszone w zaskarżonym wyroku. Powołanie zaś konkretnych przepisów prawa, których naruszenie się zarzuca jest niezbędne, by można było uważać, że spełnione zostało wymaganie wynikające z reguł dotyczących wskazania podstaw kasacyjnych (art. 393¹ KPC, art. 393³ KPC). Niezależnie jednakże od tego – i co najistotniejsze – Sąd Najwyższy związany jest w niniejszej sprawie ustaleniami dotyczącymi faktycznej podstawy rozstrzygnięcia, które sprowadzają się do tego, że prawo do premii i jej wysokość zostały bezpośrednio przesądzone w umowie o pracę powoda, a to oznacza, iż nie mogły do niej mieć zastosowania przepisy regulaminu premiowania (wynagradzania) i to bez względu na ich charakter prawny.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====