

**Wyrok z dnia 6 czerwca 2000 r.**

**I PKN 705/99**

**1. Premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, do czasu wykonania tych czynności jest tzw. premią uznaniową (nagrodą).**

**2. Odręczna notatka przełożonego zawierająca obliczenia ewentualnej nagrody, której adresatem nie jest pracownik, nie stanowi przyrzeczenia jej wypłaty.**

Przewodniczący SSN Barbara Wagner (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 czerwca 2000 r. sprawy z powództwa Jerzego P. przeciwko Domowi Handlowemu Nauki Spółce z o.o. z siedzibą w W. Oddziałowi w G. o zapłatę premii, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 24 czerwca 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Sąd Apelacyjny w Gdańsku wyrokiem z dnia 24 czerwca 1999 r. [...] oddalił apelację Jerzego P. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Bydgoszczy z dnia 9 kwietnia 1999 r. [...], oddalającego powództwo apelującego o wypłatę premii za lipiec i sierpień 1997 r. w kwocie 37.602,14 zł oraz za maj i czerwiec 1998 r. w wysokości 6.500 zł.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony u strony pozwanej od 1 lipca 1996 r. do 31 stycznia 1997 r. na stanowisku specjalisty handlowca w wymiarze ½ etatu na podstawie umowy o pracę na czas nie określony za wynagrodzeniem 200 zł, a od 1 lutego 1997 r. z wynagrodzeniem 500 zł. Od 1 lipca 1997 r. zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy za miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym 800 zł. Pis-

mem z dnia 2 lipca 1998 r. pozwany rozwiązał z Jerzym P. umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 i 3 KP.

Zgodnie z umową o pracę z dnia 30 czerwca 1997 r. powodowi przysługiwała premia uznaniowa zależna od efektów pracy. Według punktu 6 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu wynagradzania, pracownicy mogą otrzymać premię (prowizję) na zasadach określonych w regulaminie premiowania. Punkt 7 tego regulaminu stwierdza, że wynagrodzenie pracownika może obejmować: płacę zasadniczą, premię, prowizję, ryczałt, dodatki za godziny nadliczbowe, pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, w porze nocnej oraz inne wypłaty wynikające ze stosunku pracy. Punkt 11 odsyła do odrębnego regulaminu premiowania, stanowiącego załącznik nr 4 do regulaminu wynagradzania. „Ramowe zasady premiowania pracowników Domu Handlowego Nauki” stanowią, że fundusz premii powstaje w wyniku uruchomienia przez Dyrektora Oddziału lub Spółki, premie dla pracowników nie będących Dyrektorami Oddziałów uruchamia Dyrektor Spółki, zaś szczegółowe zasady premiowania ustalają Dyrektorzy Oddziałów, po zatwierdzeniu przez Zarząd.

Dyrektor Oddziału pozwanego w G. nie ustalił szczegółowych zasad premiowania, a premia, jak wynika z analizy list płac, nie była pracownikom wypłacana. W ocenie Sądu, premia za efekty pracy przewidziana w łączącej strony procesowe umowie o pracę nie miała charakteru roszczeniowego. Powód wywodził swoje prawo do żądanego świadczenia z czterech dokumentów: (a) Zasady podziału marży wypracowanej w Filii B. DHN Spółki z o.o.; (b) zasady podziału marży; (c) rozliczenia p. P. za miesiąc lipiec 1997 r.; (d) rozliczenia p. P. za miesiąc sierpień 1997 r. Dokumenty te nie są przyznaniem nagrody. Nie stanowią także przyrzeczenia wypłaty nagrody.

Rozliczenia powoda ze stroną pozwaną ilustrują rzeczywiste stosunki w filii Spółki w B. Wynagrodzenie, które faktycznie pobierał powód było znacznie wyższe od umówionego. Otrzymywał różne kwoty i korzyści – tzw. kilometrówki, zwrot kosztów remontu mieszkania, koszty reprezentacji, wynagrodzenie z tytułu fikcyjnych umów zlecenia zawieranych z nim samym oraz z członkami jego rodziny. Były to wypłaty poza listą płac, od których nie pobrano i nie odprowadzono podatku od wynagrodzenia. Taka forma wynagrodzenia objęta była zgodną wolą oraz zamiarem stron.

Jerzy P. zaskarżył ten wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawę naruszenie prawa materialnego, a to art. 29 KP przez przyjęcie, że „warunki wynagradzania Powoda a w szczególności wypłacania powodowi oprócz wynagrodzenia za pracę za-

sadniczą, określały również 'premię uznaniową zależną od efektów pracy' i były określone tylko w pisemnej umowie o pracę pomiędzy Stronami i w Regulaminie Premiowania Pracowników Pozwanego, a przecież Powód pracował u Pozwanego w przedmiotowym okresie czasu, to jest w miesiącach lipiec i sierpień 1997 r. i w miesiącach maj i czerwiec 1998 r., według ustnej umowy o pracę a sama umowa pisemna o pracę została dopiero podpisana przez Powoda i Pozwanego dnia 26 czerwca 1998 r. " oraz art. 60 KC przez przyjęcie, że „ wyliczenie premii przez Pozwanego i zaakceptowanie przez Pozwanego do wypłaty dla Powoda... nie miały charakteru oświadczenia woli Pozwanego co do zasad i sposobu wynagradzania za pracę, w tym premiowania za pracę Powoda”, wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji „przy rozpoznaniu przez ten Sąd kosztów zastępstwa procesowego za I i za II instancję oraz za instancję „kasacyjną””. Pełnomocnik skarżącego wywodził, że w spornych okresach Jerzy P. pracował na podstawie ustnej umowy o pracę. Premia za efekty pracy była mu wypłacana „choć w innych formach np. umów zlecenia, tzw. „kilometrówkach” i innych formach”. Sąd błędnie ocenił dokumenty przedłożone przez powoda. Stanowiły one przyznanie oraz przyrzeczenie premii.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest szczególnym środkiem zaskarżenia o ograniczonym zakresie przedmiotowym, podmiotowym i czasowym. Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w jej granicach, biorąc pod uwagę z urzędu tylko nieważność postępowania (art. 393<sup>11</sup> KPC). Jerzy P. jako podstawę kasacyjną wskazał naruszenie przepisów prawa materialnego. W takiej sytuacji, wobec braku zarzutu procesowego, ustalenia stanowiące faktyczną podstawę rozstrzygnięcia zawartego w zaskarżonym wyroku należy uznać za niewadliwe. Jest nimi związany także Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu kasacji.

Art. 29 KP określa treść umowy o pracę, wskazując przykładowo warunki, które strony powinny uzgodnić (rodzaj pracy, miejsce jej wykonywania, termin rozpoczęcia pracy i wynagrodzenie odpowiadające rodzajowi pracy) oraz formę oświadczeń woli. Umowa o pracę z dnia 30 czerwca 1997 r., sporządzona na piśmie, zawierała te elementy. Sąd ustalił, że powodowi przysługiwało miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 800 zł oraz „premia uznaniowa zależna od efektów pracy”. Regulamin wynagradzania pracowników przewidywał premię jako składnik dodatko-

wy wynagrodzenia za pracę, odsyłając w tym zakresie do odrębnego regulaminu premiowania (punkt 11). Reguły premiowania konkretyzował załącznik nr 4 do tego regulaminu – „Ramowe zasady premiowania pracowników Domu Handlowego Nauki”. Dyrektor Spółki nie uruchomił funduszu premiowego, a Dyrektor Oddziału nie ustalił szczegółowych zasad premiowania. „Premia” przewidziana w regulaminie wynagradzania pracowników i załączniku nr 4 miała więc charakter uznaniowy. Roszczenie o wypłatę tego świadczenia zależało od jego przyznania.

Zgodnie z art. 60 KC, „wola osoby dokonywającej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli).” Sąd ustalił, że powołane przez powoda „rozliczenia” podziału wypracowanej marży nie stanowią ani przyznania, ani przyrzeczenia premii. Są nieformalnymi, roboczymi notatkami sporządzonym przez główną księgową na wewnętrzne potrzeby pracodawcy. „Zasady podziału marży” nie obejmują zdań w sensie logiczno – językowym, lecz luźne notatki, z przekreśleniami i budzącymi wątpliwości znakami zapytania. Wobec ustalenia, że „dokumenty te nie zawierają oświadczenia woli”, gdyż „nie są przejawem woli, który w sposób dostatecznie wyraźny wyraża zamiar wywołania określonego skutku prawnego”, zarzut naruszenia art. 60 KC nie jest usprawiedliwiony.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>12</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====