

Wyrok z dnia 21 września 2006 r.

II PK 13/06

Pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią a nie nagrodą.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Krystyna Bednarczyk, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 21 września 2006 r. sprawy z powództwa Małgorzaty N. przeciwko P.L. Spółce z o.o. z udziałem Rzecznika Praw Obywatelskich o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej Rzecznika Praw Obywatelskich od wyroku Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 kwietnia 2005 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Apelacyjnemu w Warszawie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Wyrokiem z dnia 9 listopada 2004 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie zasądził od P.L. Spółki z o.o. w W. na rzecz powódki Małgorzaty N. kwotę 2.000 zł tytułem wynagrodzenia za wykonanie czynności związanych z inwentaryzacją, oddalając powództwo w pozostałej części (co do premii). Sąd Okręgowy ustalił, że powódka była pracownikiem strony pozwanej od 1 maja 1996 r. do 31 grudnia 2003 r. W okresie do 30 kwietnia 2003 r. pracowała na stanowisku specjalisty do spraw leasingu, a od 1 maja do 31 grudnia 2003 r. na stanowisku specjalisty do spraw administracji. W czasie zatrudnienia powódki początkowo obowiązywał regulamin wynagradzania z dnia 14 sierpnia 1996 r. Załącznik nr 2 do tego regulaminu określał zasady przyznawania premii i nagród. W § 2 przewidywał on, że pracownikom może być przyznana za nienaganną pracę i szczególne w niej osią-

gnięcia premia oraz nagroda okolicznościowa. Ponadto w § 3 i 4 stanowił, że premia ma charakter uznaniowy, jest wypłacana miesięcznie, a jej wysokość uzależniona jest od osiągniętych wyników, oceny jakości wykonanej pracy oraz stopnia przydatności pracownika dla pracodawcy. Miesięczna premia nie mogła przy tym przekroczyć 50% płacy zasadniczej a jej konkretna wysokość ustalana była przez prezesa zarządu, który podejmował decyzję o przyznaniu premii. Uchwałą zarządu pozwanej Spółki [...] z dnia 21 grudnia 2000 r. wprowadzono nowy regulamin wynagradzania, który w § 12 przewidywał, że premia jest premią uznaniową, która może być przyznawana przez zarząd Spółki. Wysokość premii jest uzależniona między innymi od oceny pracownika w zakresie wywiązywania się z powierzonych obowiązków oraz osiągniętych efektów w pracy. Od chwili wprowadzenia regulaminu z 14 sierpnia 1996 r. do końca 2000 r. powódka otrzymywała co miesiąc premie w wysokości około 50% wynagrodzenia zasadniczego. W późniejszym okresie strona pozwana nie wypłacała powódce premii.

W ocenie Sądu Okręgowego, powództwo jest niezasadne w części dotyczącej zapłaty kwoty 1.600 zł z tytułu premii za styczeń 2001 r. oraz kwoty 51.622,50 zł z tytułu premii za okres od lutego 2001 r. do grudnia 2003 r. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, premie określone w regulaminie z 14 sierpnia 1996 r. i regulaminie z 21 grudnia 2000 r. są premiami uznaniowymi. O takim ich charakterze nie decyduje nazwa użyta w treści regulaminów, lecz zasady i kryteria, od których ich wypłata jest uzależniona. Określone w obu regulaminach zasady przyznawania premii nie precyzują sprawdzalnych kryteriów, od których uzależnione jest przyznanie i wypłata premii oraz ich ewentualna wysokość. Na uznaniowy charakter premii w obu regulaminach wskazuje to, że o przyznaniu ich zawsze decydował pracodawca (w przypadku pierwszego regulaminu decyzję podejmował prezes zarządu, a w przypadku drugiego - zarząd Spółki). Według Sądu Okręgowego, nawet w przypadku uznania, że pracownik spełnił przesłanki przyznania premii, bez podjęcia decyzji w tej sprawie przez stosowny organ, nie było podstaw do wypłaty premii. Regulamin wprowadzony w 2000 r. nie był mniej korzystny dla pracowników od wcześniejszego regulaminu, a więc jego zmiana nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy. Premie przyznawane powódce były uzależnione od oceny jej pracy przez pracodawcę oraz od podjęcia przez prezesa zarządu lub zarząd Spółki decyzji o przyznaniu i wysokości premii. To, że powódka uprzednio otrzymywała premie nie oznacza przysługiwania premii w terminach późniejszych.

Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2005 r. [...] Sąd Apelacyjny w Warszawie oddalił apelację powódki. Sąd Apelacyjny wywiódł, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony (kilku umów podwyższających wynagrodzenie). Wszystkie umowy o pracę zawarte z powódką co do premii odsyłały do „zasad i warunków określonych w przepisach o wynagrodzeniu” i stanowiły, że premia może wynosić „do 50%”. Regulamin wynagradzania z dnia 14 sierpnia 1996 r. stanowił w § 7, że decyzje o wysokości indywidualnych premii, stosownie do umowy o pracę w oparciu o ocenę pracy pracownika, podejmuje prezes zarządu. Załącznik nr 2 do tego regulaminu w § 2 wyraźnie stanowił, że premia może być przyznana pracownikom za nienaganną pracę i szczególne w niej osiągnięcia, a § 3, że premia ma charakter uznaniowy i wypłacana jest miesięcznie. W § 4 tego załącznika postanowiono, że wysokość premii uzależniona jest od osiągniętych wyników, oceny jakości wykonanej pracy oraz od stopnia przydatności pracownika dla pracodawcy. W § 5 ustalono, że miesięczna premia nie może przekroczyć 50% płacy zasadniczej oraz że wysokość premii ustalana jest przez prezesa zarządu, który podejmuje decyzję o jej przyznaniu. Zgodnie z § 8 załącznika, premia nie mogła zostać przyznana pracownikowi w przypadku: 1) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, 2) porzucenia pracy, 3) narażenia pracodawcy na straty wskutek niedopełnienia obowiązków służbowych, 4) zagarnięcia mienia przez pracownika na szkodę pracodawcy, 5) otrzymania kary dyscyplinarnej. Regulamin wynagradzania wprowadzony uchwałą zarządu z dnia 21 grudnia 2000 r. przewidywał w § 6 premię kwartalną powiązaną z realizacją zadań i wykonaniem planu „całej Spółki”. Zarząd Spółki był uprawniony do podejmowania decyzji o uruchomieniu funduszu premiewego i wysokości środków przeznaczonych na ten cel. Według § 12, premia indywidualna była premią uznaniową, która może być przyznana przez zarząd Spółki. Wysokość tej premii była uzależniona od oceny pracownika w zakresie wywiązywania się z powierzonych obowiązków oraz osiągniętych efektów w pracy.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, brzmienie przepisów obu regulaminów wynagradzania wskazuje, że ich zmiana w zakresie premii nie była dla powódki niekorzystna i dlatego nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego. Premie przewidziane w obu regulaminach miały charakter „czysto uznaniowy”, a ich przyznanie uzależnione było od decyzji władz Spółki. Oba regulaminy nie zawierały skonkretyzowanych, zobiektywizowanych przesłanek premiewych, których spełnienie powodowało powstanie prawa pracownika do przyznania premii. Zdaniem Sądu drugiej instancji,

premia przewidziana w regulaminie wynagradzania, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, jest premią uznaniową, czyli nagrodą. Umowy o pracę nie przewidywały w sposób samodzielny warunków przyznawania powódce premii, lecz odsyłały w tym zakresie do „zasad i warunków określonych w przepisach o wynagrodzeniu”. Z faktu, że pracodawca wypłacał powódce pod rządami wcześniejszego regulaminu (według „swojego niepodzielnego uznania poprzedzonego oceną jakości jej pracy”) maksymalną kwotę premii, nie można wywodzić twierdzeń o regulaminowym, obligatoryjnym charakterze premii. Według Sądu Apelacyjnego, § 8 tego regulaminu nie ustanawiał katalogu przypadków, w których pracownik nie ma prawa do premii (bez których premia ta powinna być mu obligatoryjnie przyznana). Przepis ten zawierał natomiast wyliczenie okoliczności, w których uznaniowa decyzja władz Spółki co do przyznania premii doznawała regulaminowego ograniczenia, czyli wymieniał okoliczności, w których wyłączono w ogóle możliwość podjęcia decyzji o przyznaniu premii. Wskazuje na to wyraźne brzmienie przepisu, według którego „premia nie może zostać przyznana w przypadku...”. Z tych względów Sąd Apelacyjny nie podzielił oceny charakteru spornej premii wyrażonej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, który zapadł w tożsamym stanie faktycznym.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wniósł Rzecznik Praw Obywatelskich, który zarzucił naruszenie: 1) art. 78 § 1, art. 80 i art. 86 k.p., przez przyjęcie, że powódce nie przysługuje prawo do premii regulaminowej oraz art. 241¹³ § 2 w związku z art. 77² § 3 i 5 oraz art. 42 k.p., przez przyjęcie, że zmiana warunków premiowania nie wymagała zastosowania wypowiedzenia zmieniającego oraz 2) art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, obejmujących ochroną prawną własność i inne prawa majątkowe, do których zalicza się wynagrodzenie za pracę. Zdaniem Rzecznika Praw Obywatelskich, regulamin wynagradzania z 1996 r. przewidywał konkretne i sprawdzalne warunki premiowania pracowników oraz stanowił, że fundusz premiowy jest integralną częścią wynagrodzenia pracowników Spółki (§ 6 ust. 1). Z załącznika nr 2 do tego regulaminu wynikało, że do pozytywnych przesłanek, od których spełnienia uzależniane było prawo do premii, zaliczono nienaganną pracę i szczególne w niej osiągnięcia. Przesłanki negatywne wymieniono w § 8 tego załącznika. Takie skonkretyzowanie warunków premiowania daje podstawę do stwierdzenia, że spełnienie ich przez pracownika powoduje powstanie prawa podmiotowego do premii i roszczenia o jej wypłatę. Przyznanie pracownikowi premii nie zależało tylko od uznania pracodawcy, ale

przede wszystkim od spełnienia przez pracownika warunków przewidzianych w regulaminie. Wprowadzenie nowego regulaminu wynagradzania nie zostało poprzedzone wypowiedzeniem pracownikom dotychczasowych warunków płacy, a od tego momentu pracodawca zaprzestał wypłacania powódce premii. Rzecznik Praw Obywatelskich powołał się na utrwalone orzecznictwo Sądu Najwyższego, a w szczególności na wyrok z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, w którym korzystnie rozstrzygnięto sprawę o identycznym stanie faktycznym na rzecz innego pracownika pozwanej Spółki.

Strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Dla rozstrzygnięcia sprawy decydująca jest ocena charakteru spornego świadczenia według regulaminu wynagradzania z 1996 r., a w szczególności czy była to premia (w ścisłym tego słowa znaczeniu, regulaminowa), czy też nagroda (nazywana premią uznaniową). W kształtującym się od dawna, a obecnie utrwalonym, orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano na kryteria tego rozróżnienia, takie jak „źródło pokrycia świadczeń” według zasady - premia z funduszu płac, nagroda z innych funduszy, czy nazwa świadczenia (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1963 r., II PR 846/63, OSNCP 1965 nr 2, poz. 25 i z dnia 5 maja 1976 r., I PR 80/76, OSNCP 1976 nr 12, poz. 271; NP 1977 nr 6, s. 919 z glosą J. Broła). Decydujące jest jednak to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca

1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pacho; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166).

Według § 5 regulaminu wynagradzania z 1996 r., pracownikom przysługują następujące składniki wynagrodzenia: 1) wynagrodzenie zasadnicze, 2) premia, 3) dodatek za godziny nadliczbowe. Premia została więc jednoznacznie określona jako „przysługujący” składnik wynagrodzenia za pracę, co potwierdza § 6 tego regulaminu, zgodnie z którym, „fundusz premiowy jest integralną częścią wynagrodzenia”. Według kryterium źródła finansowania spornego świadczenia i jego nazwy oraz określenia go jako składnika wynagrodzenia za pracę, była to premia w ścisłym znaczeniu. Zgodnie z § 7 regulaminu, decyzje o wysokości indywidualnych premii stosownie do umowy o pracę w oparciu o ocenę pracownika podejmuje prezes zarządu. W tej regulacji podkreślenia wymaga, że zakres decyzji prezesa zarządu jest wyraźnie odniesiony do wysokości premii, a nie do jej przyznania. Dopiero w § 5 ust. 2 załącznika do regulaminu stwierdzono, że wysokość premii ustalana jest przez prezesa zarządu, który podejmuje decyzję o jej przyznaniu. To uprawnienie pracodawcy do przyznania (nieprzyznania) premii zostało uwypuklone jako argument przemawiający za uznaniem spornego świadczenia za nagrodę. Nie jest to pogląd trafny. Szerzej tym problemem zajął się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 11/05 (OSNP 2005 nr 23, poz. 374), według którego podjęcie przez radę nadzorczą spółki z ograniczoną odpowiedzialnością uchwały o przyznaniu premii członkom zarządu nie stanowi przesłanki nabycia prawa do tego świadczenia. W jego uzasadnieniu trafnie wskazano, że jeżeli nabycie prawa do świadczenia ma określone przesłanki (a w takim przypadku mamy do czynienia z premią) to zawsze pracodawca dokonuje oceny, czy przesłanki te zostały spełnione i podejmuje decyzję o wypłacie lub odmowie wypłaty premii. Jest to więc merytoryczna ocena spełnienia warunków nabycia prawa do świadczenia. Taka ocena (decyzja) pracodawcy podlega weryfikacji w postępowaniu sądowym, gdyż na tym polega tzw. roszczeniowy charakter premii. Z reguły nie określa się, kto w tym zakresie podejmuje czynności w imieniu pracodawcy, gdyż wynika to z art. 3¹ k.p. Możliwe jest jednak wskazanie, który organ działa w tym zakresie w imieniu pracodawcy i tak należy odczytać postanowienie regulaminu wynagradzania strony pozwanej, że premie przyznaje prezes zarządu. Istotne jest jednak, czy świadczenie ma określone warunki jego nabycia i wtedy jest premią, czy też jego

nabycie zależy od swobodnego uznania pracodawcy. Ocena, że warunkiem nabycia prawa do premii jest podjęcie decyzji pracodawcy o jej przyznaniu prowadzi do logicznej sprzeczności. Z jednej strony, świadczenie jest bowiem premią, gdyż ma określone warunki jego nabycia, a z drugiej strony, konieczna jest decyzja pracodawcy o przyznaniu świadczenia. Inaczej mówiąc, jeżeli pracodawca świadczenia nie przyzna to pracownik nie nabywa do niego prawa. Takie świadczenie nie byłoby premią o charakterze roszczeniowym, lecz nagrodą uzależnioną od woli pracodawcy. Jeżeli więc świadczenie ma określone przesłanki jego nabycia, to ocena pracodawcy co do ich spełnienia i decyzja o wypłacie podlegają weryfikacji w postępowaniu sądowym, gdyż wynika to z roszczeniowego charakteru premii. Analizowane świadczenie miało określone warunki w sposób dostateczny dla ich weryfikacji. Była to nienaganna praca i szczególne w niej osiągnięcia, osiągnięte wyniki, ocena jakości wykonywanej pracy oraz stopień przydatności pracownika dla pracodawcy. Przez cały czas obowiązywania regulaminu z 1996 r. spełnianie przez powódkę tych warunków było oceniane przez pracodawcę i premia była jej przyznawana, a ta praktyka także powinna być uwzględniana. Według tego podstawowego kryterium sporne świadczenie było więc premią, a przemawia za taką oceną także jego nazwa. W § 2 załącznika do regulaminu stwierdza się bowiem, że pracownikom może być przyznana premia za nienaganną pracę i szczególne w niej osiągnięcia oraz nagroda okolicznościowa. W jednym przepisie rozróżnia się więc premię i nagrodę, przy czym przyznanie premii wiąże się z nienaganną pracą. Wynika z tego, że sporne świadczenie było premią, a to prowadzi do oceny, że § 8 załącznika do regulaminu określał przypadki, w których pracownik nie nabywał prawa do premii. Sąd drugiej instancji uznał, że przepis ten oznaczał określenie przypadków, w których nagroda (świadczenie przyznawane według uznania pracodawcy) nie mogła być przyznana. Rozumowanie to opiera się na założeniu, że świadczenie było przyznawane według uznania (swobodnego) pracodawcy. Tak jednak nie było, a więc § 8 załącznika do regulaminu należy odczytać inaczej, a mianowicie, że wskazywał on tak zwane reduktory, czyli przypadki wyłączające nabycie prawa do premii. W taki też sposób charakter spornego świadczenia, wynikającego z analizowanego regulaminu wynagradzania strony pozwanej z 1996 r., został oceniony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04 (niepublikowany). W jego uzasadnieniu trafnie wskazano, że przyznanie premii nie zostało pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Wprawdzie przepis § 2 zasad wynagradzania stanowi, że premia oraz nagroda mają

charakter uznaniowy, jednakże przepis ten powinien być interpretowany systemowo, a to prowadzi do wniosku, że skoro regulamin określił pozytywne i negatywne warunki premiowania, które są wystarczająco konkretne i sprawdzalne, to premia z natury rzeczy nie może mieć charakteru uznaniowego. Świadczenie ma charakter uznaniowy tylko wtedy, gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia, co nie występuje w przypadku premii określonej w regulaminie wynagradzania z 1996 r. Przyznanie premii pracownikowi nie zależy zatem od uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w tym regulaminie. Z tego punktu widzenia pojęcie „premia uznaniowa” jako wewnętrznie sprzeczne nie powinno być stosowane w regulaminach wynagradzania, które określają konkretne i sprawdzalne warunki jej przyznawania. Oczywiście pracodawca ustalając, czy pracownik spełnił warunki przyznania premii, które mają charakter ocenny, dysponuje pewnym marginesem swobody, lecz nie jest to z pewnością swobodne uznanie w podjęciu decyzji o przyznaniu lub nieprzyznaniu premii.

Prowadzi to do wniosku, że zarzuty naruszenia art. 78 § 1, art. 80 i art. 86 k.p., przez przyjęcie, że powódce nie przysługuje prawo do premii regulaminowej stanowią usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej. To zaś oznacza, że zasadne są również zarzuty naruszenia art. 241¹³ § 2 w związku z art. 77² § 3 i 5 oraz art. 42 k.p., przez przyjęcie, że zmiana warunków premiowania nie wymagała zastosowania wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie z tymi przepisami konieczne było bowiem dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy powódki, skoro dochodziło do wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania (z 2000 r.), według którego premia stawała się nagrodą, a więc zmiana była niekorzystna dla pracownika.

Z tych względów na podstawie art. 398¹⁵ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====