



Sygn. akt III PK 76/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Kazimierz Jaśkowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Jerzy Kwaśniewski

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M. M. i P. P.
przeciwko Bankowi M. Spółce Akcyjnej w W.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 maja 2012 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 24 marca 2011 r.,

**oddala skargę i zasądza od strony pozwanej na rzecz każdego
z powodów kwoty po 1.350 zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Pozwany Bank M. S.A. w W., w sprawie z powództwa M. M. i P. P. o wynagrodzenie, wniósł skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 24 marca 2011 r. Zaskarżonym wyrokiem oddalono jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego zasądzającego na rzecz powodów – odpowiednio – kwoty 14.703,53 zł i 18.403,93 zł tytułem wyrównania odpraw pieniężnych i wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, od czego byli zwolnieni przez pozwanego w okresie wypowiedzenia biegnącego od czerwca do sierpnia 2009 r.

W sprawie zostało ustalone, że M.M. zatrudniony był w Departamencie Sprzedaży Produktów Hipotecznych na stanowisku konsultanta, a P.P. – na stanowisku specjalisty – obaj do 31 sierpnia 2009 r. W umowach o pracę powodów wyszczególniono stały składnik płacy, tj. wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia oraz dodatek z tytułu pracy w warunkach szkodliwych. Kolejnym składnikiem wynagrodzenia powodów była comiesięczna prowizja, której wysokość uzależniona była od wyników sprzedaży kredytów hipotecznych. W praktyce wypłata prowizji uzależniona była wyłącznie od wielkości sprzedaży produktów hipotecznych. Jej wyliczenie następowało według zasad określonych w załączniku do ogólnych zasad przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, który podawał szczegółowy sposób naliczania świadczenia przy zastosowaniu wskazanych działań matematycznych i odpowiednich mnożników oraz wartości produktu. Wszystkie kredyty uruchamiane przez powodów były rejestrowane automatycznie w systemie i przypisywane danemu pracownikowi w okresach miesięcznych. Przy naliczaniu prowizji nie dokonywano żadnych ocen pracowników czy kontroli jakości ich pracy. Jedynym wyznacznikiem była wielkość sprzedanego produktu. Departament, w którym pracowali powodowie, został zlikwidowany uchwałą Zarządu Banku z 22 kwietnia 2009 r., działalność w zakresie sprzedaży produktów hipotecznych była zawieszona a zamiarem banku było, by powodowie nie dostarczali więcej produktów hipotecznych. Konsekwencją tego była likwidacja stanowisk pracy powodów. W związku z tym strona pozwana pismami z 29 maja 2009 r. rozwiązała z powodami umowy o pracę na podstawie art. 10 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami

stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) z zachowaniem 3 miesięcznych okresów wypowiedzenia, zwalniając ich jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W dniu doręczenia wypowiedzeń odebrano powodom służbowe komputery, karty dostępu do systemu bankowego, klucze do lokalu. Za okres zwolnienia powodów ze świadczenia pracy strona pozwana wypłaciła powodom jedynie wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.276 zł brutto miesięcznie. Nie uwzględniono natomiast do podstawy wyliczenia wynagrodzenia wypłaconych prowizji. Powodom wypłacono też odprawę pieniężną w kwotach 10.699 zł M.M. i 12.547,48 zł P.P.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stwierdził, że zastosowanie ma art. 81 § 1 k.p. Nie można przyjąć, by w stosunku do powodów wyodrębniono osobistą miesięczną stawkę wynagrodzenia. Było ono regulowane przez zmienne wynagrodzenie prowizyjne, równocześnie stanowiło znacznie większą część płacy dla pracowników, było zatem głównym jego elementem. Wyodrębnienie w umowie części wynagrodzenia nazwanego jako zasadnicze jest tylko zabiegiem technicznym, albowiem pracodawca i tak nie mógłby wypłacić miesięcznie mniejszej kwoty niż zagwarantowane minimalne wynagrodzenie równe określone w umowach. Sąd ten nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że wynagrodzenie prowizyjne stanowiło w zasadzie premię uznaniową. Prowizja określona została bowiem jako stała, wypłacana w okresach miesięcznych, składnik wynagrodzenia, zmienny w zakresie swej wysokości uzależnionej od wielkości sprzedaży. Wyłącznie wielkość sprzedaży produktów hipotecznych wpływała na uruchomienie prowizji wyliczonej w jasny i konkretny sposób, przekazywany do wiedzy zainteresowanych pracowników. Świadczenie to płacone było automatycznie w okresach miesięcznych, bez dodatkowych ocen pracowników, a zasady wypłaty określono szczegółowo w przepisach banku. W tej sytuacji nie ma żadnego elementu uznaniowości, poza formalnym zapisem w ogólnych zasadach wypłaty prowizji, że zmienne składniki wynagrodzenia mają charakter uznaniowy. Dlatego Sąd Rejonowy uznał, że prowizja przewidziana w umowach o pracę powodów stanowiła zmienny składnik wynagrodzenia, a samo wynagrodzenie należy określić jako prowizyjne. Skoro nie było wyodrębnionej stawki godzinowej

ani miesięcznej, należy uznać, że należy im się 60% wynagrodzenia wskazanego w art. 81 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy w całości podzielił ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego. W zaskarżonym wyroku zwrócono uwagę na zdanie ostatnie art. 81 § 1 k.p., gwarantujące pracownikowi wynagrodzenie nie niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. W świetle tego przepisu określenie w umowach o pracę stawki minimalnego wynagrodzenia należy traktować jako zabieg techniczny. Jest to zabieg techniczny w tym znaczeniu, że stanowi zindywidualizowanie tego ostatniego zdania art. 81 § 1 k.p. w odniesieniu do każdego pracownika w zawartej z nim umowie o pracę.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił niewłaściwe zastosowanie art. 81 § 1 k.p. polegające na przyjęciu, że określone w umowie o pracę każdego z powodów wynagrodzenie zasadnicze nie jest stawką osobistego zaszeregowania. Skarżący odwołał się do uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86 (OSNCP 1987 nr 8, poz. 106) stwierdzającej, że przez wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania rozumie się wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem funkcyjnym. Pogląd ten został podtrzymany w wyroku z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 455/00 (OSNAPiUS 2002 nr 11, poz. 268). Zdaniem skarżącego prowizja była świadczeniem uznaniowym, wypłacanym nieregularnie i nie przysługuje powodom w okresie zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy, bo w tym czasie faktycznie pracy nie wykonywali. Nie można przyjąć, że wyodrębnienie w umowie o pracę „wynagrodzenia zasadniczego” w wysokości wynagrodzenia minimalnego stanowi „zabieg techniczny”. Umowy o pracę powodów były sformułowane w sposób przejrzysty, co nie dopuszcza tego rodzaju dowolności interpretacyjnej.

Powodowie wnieśli o oddalenie skargi i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga jest nieuzasadniona.

Zgodnie z art. 81 § 1 k.p. pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów. Przepis art. 81 § 2 k.p. przyznaje pracownikowi to samo wynagrodzenie za czas niezawinionego przez niego przestoju. Kwotę 60% wynagrodzenia oblicza się na podstawie wynagrodzenia urlopowego (§ 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r., w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 62, poz. 289 ze zm.).

Sąd Najwyższy podziela pogląd obu Sądów, że za czas zwolnienia od wykonywania pracy w okresie wypowiedzenia powodowie nabyli prawo do 60% ich wynagrodzenia. Pojęcie stawki osobistego zaszeregowania nie jest zdefiniowane ustawowo, przejęto je z układów zbiorowych pracy i innych aktów płacowych, obowiązujących w czasie uchwalenia Kodeksu pracy. Orzecznictwo Sądu Najwyższego określa ją jako stały składnik wynagrodzenia, który przysługuje pracownikowi za wykonywaną pracę bez konieczności spełnienia dodatkowych przesłanek. Z tego względu w powołanej w skardze kasacyjnej uchwale III PZP 42/86 do wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania zaliczono nie tylko wynagrodzenie zasadnicze, ale także dodatek funkcyjny.

Konstrukcyjnymi elementami wynagrodzenia powodów było wynagrodzenie zasadnicze równe minimalnemu wynagrodzeniu za pracę (ustalonemu na podstawie odrębnych przepisów) oraz doliczane do niego wynagrodzenie prowizyjne. W praktyce wynagrodzenie zasadnicze stanowiło około jednej dziesiątej miesięcznego wynagrodzenia powodów. Mimo jego małej wartości ekonomicznej, postanowienie umowy o pracę przyznające prawo do tego wynagrodzenia, w miesiącach wykonywania pracy, miało znaczenie konstytutywne. Na mocy tego

postanowienia wynagrodzenie miesięczne powodów stanowiła bowiem suma wynagrodzenia minimalnego i wynagrodzenia prowizyjnego. Inaczej należy ocenić to postanowienie umowy w odniesieniu do wynagrodzenia przysługującego powodom za czas niewykonywania pracy na podstawie art. 81 § 1 k.p. W tym przypadku minimalne wynagrodzenia za pracę przysługuje powodom nie dlatego, że w tej wysokości określono ich wynagrodzenie zasadnicze (stawkę osobistego zaszeregowania), lecz dlatego, że art. 81 § 1 zdanie drugie k.p. ustanawia gwarancję dla pracownika, że w żadnym przypadku wynagrodzenie za ten czas niewykonywania pracy nie może być niższe od minimalnego wynagrodzenia za pracę. To postanowienie umowy o pracę nie ma w tym przypadku charakteru kształtującego i słusznie zostało określone przez Sądy jako zabieg techniczny. Następstwem nieokreślenia stawki osobistego zaszeregowania jest prawo powodów do 60% wynagrodzenia urlopowego.

Z tych względów na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzeczono jak w sentencji.