



Sygn. akt II PK 192/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Małgorzata Gersdorf

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. R.

przeciwko G. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 25 kwietnia 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 23 stycznia 2013 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 23 stycznia 2013 r. Sąd Okręgowy w W. – Wydział Pracy oddalił apelację pozwanej G. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od wyroku Sądu Rejonowego- Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia

29 lutego 2012 r. zasądza od pozwanej na rzecz powoda M. R. kwotę 11.880 zł tytułem prowizji za pierwszy kwartał 2010 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 1 maja 2010 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 30.101,95 zł tytułem wynagrodzenia urlopowego wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od terminów wskazanych w sentencji wyroku, a także sprostował oczywistą omyłkę w punkcie 2 ppkt h wyroku Sądu Rejonowego oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda 1.800 zł kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

W sprawie tej ustalono, że powód był zatrudniony u pozwanej na stanowisku menagera do spraw sprzedaży na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 marca 2003 r. do 31 maja 2010 r., kiedy to umowa została rozwiązana za porozumieniem stron. Ostatnie wynagrodzenie powoda obejmowało oprócz zasadniczej stałej kwoty 13.200 zł brutto, wynagrodzenie prowizyjne za realizację planu sprzedaży wypłacane kwartalnie, a za nową sprzedaż lub przedłużenie kontraktu wypłacane miesięcznie. Zgodnie z regulaminem, w uzasadnionych przypadkach takich jak mniejsza niż zakładana marża lub wzrost sprzedaży bez wpływu sprzedawcy, dyrektor sprzedaży mógł dokonać korekty lub anulowania prowizji za sprzedaż konkretnych usług. W pierwszym kwartale 2010 r. powód wspólnie z A. G. wypracowali sprzedaż 139% planu sprzedaży wyznaczonego do realizacji. Przy zakładanych planem przychodach w kwocie 7.815.606,09 zł uzyskali oni kwotę przychodu 10.881.354,73 zł, „co przekłada się na kwotę 23.760 zł premii kwartalnej według regulaminu premiowania”. Mimo to pozwana zaproponowała powodowi i „drugiej osobie w zespole” prowizję za wykonanie 100% planu sprzedaży, tj. 11.880 zł.

Pozwana podjęła decyzję o zmniejszeniu powodowi prowizji z tytułu wykonania planu sprzedaży kierując się przeświadczeniem, że popełniono błąd w wyliczeniach, ponieważ pozostali pracownicy pozwanej osiągnęli wyraźnie niższe wyniki pracy. Prowizja za nową sprzedaż lub przedłużenie kontraktu była kalkulowana i wypłacana miesięcznie. Przysługiwała po wykonaniu zadania polegającego na wynegocjowaniu i podpisaniu kontraktu, następnie pozwana wystawiała pierwszą fakturę, która musiała być opłacona przez kontrahenta. Jej zapłata oznaczała, że powodowi zalicza się podpisanie lub przedłużenie kontraktu

w tym miesiącu. Sam okres negocjacji kontraktu trwał od tygodnia do kilku miesięcy. W dniu 31 maja 2010 r. strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron bez zawarcia dodatkowego ustalenia odnośnie do „zaległych płatności lub stosunku do roszczeń wzajemnych ze stosunku pracy”. Nie doszło też do złożenia wzajemnego oświadczenia stron o zaspokojeniu lub rezygnacji z wzajemnych roszczeń.

Sąd Rejonowy uwzględnił roszczenie powoda w całości i zasądził od pozwanej na jego rzecz kwotę 11.880 zł tytułem prowizji za pierwszy kwartał 2010 r. oraz 30.101,95 zł tytułem wynagrodzenia urlopowego. W ocenie tego Sądu, należna prowizja za realizację planu sprzedaży była wyliczana kwartalnie, a „nie zaistniała przesłanka uzasadniająca korektę lub anulowanie przyznanej prowizji”. Z kolei prowizja za nową sprzedaż lub przedłużenie kontraktu była wypłacana i wyliczana miesięcznie oraz związana była bezpośrednio z uzyskaniem nowych i przedłużeniem dotychczasowych kontraktów, jaki następował w ciągu miesiąca, nie „zaś z wysiłkiem pracownika i krótkim lub długim okresem procesu sprzedażowego”. Zatem prowizja wyliczana miesięcznie stanowiła wynagrodzenie za osiągnięte rezultaty w danym miesiącu, a rezultaty były rozumiane jako zakończenie procesu nowej sprzedaży bądź przedłużenie kontraktu na nową sprzedaż lub przedłużenie kontraktu w tym miesiącu. W konsekwencji zgodnie z § 8 pkt 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. Nr 2, poz. 14 ze zm., zwanego dalej rozporządzeniem urlopowym) tę prowizję należało uwzględnić jako składnik wynagrodzenia przysługujący za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc się przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie 3 miesięcy kalendarzowych.

Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej, w pełni podzielając stanowisko Sądu Rejonowego. W ocenie Sądu Okręgowego, niewypłacenie przez pozwaną powodowi prowizji „kwartalnej” z powołaniem się na zapis zawarty w pkt 2.3 regulaminu prowizyjnego, a także „z uwagi na małą aktywność powoda” nie miało uzasadnionych podstaw. Z tego postanowienia regulaminu wynika, że w uzasadnionych przypadkach (np. mniejsza niż zakładana marża, wzrost sprzedaży,

na którą sprzedawca nie miał wpływu) dyrektor sprzedaży może dokonać korekty lub anulowania prowizji za sprzedaż konkretnych usług. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można przyjąć tego zapisu „regulaminu prowizyjnego za katalog otwarty, gdzie pozwana mogłaby w sposób swobodny interpretować go w zależności od zaistniałej sytuacji. Tego typu rozwiązanie prowadziłoby do sytuacji, w której pracownik nie posiadałby pewności dotyczących jasnych reguł swego wynagrodzenia”. W zapisie tym Sąd też nie doszukał się też sformułowania „mała aktywność sprzedawcy”. Skoro powód zrealizował plan sprzedażowy za I kwartał 2010 r. w wysokości 139%, to przysługiwała mu prowizja w kwocie 23.760 zł, z czego pozwana wypłaciła mu jedynie 11.880 zł podając, że przyczyną obniżenia prowizji była „różnica w wynikach pracy uzyskiwanych przez zespół powoda w porównaniu z pozostałymi pracownikami. Okoliczności takiej nie przewiduje regulamin prowizyjny”. Nie można uznać za usprawiedliwioną sytuację, w której „lepszy od innych pracowników wynik pracy miał stanowić uzasadnioną okoliczność obniżenia prowizji”. Skoro powód nie otrzymał wbrew umowie ustalonej wcześniej prowizji „za wykonane zgodnie z umową działanie”, to jego roszczenie było uzasadnione zgodnie z art. 80 k.p. „Wartość wynagrodzenia ma być relatywizowana do rodzaju pracy, jej ilości, jakości i kwalifikacji potrzebnych do jej wykonywania. Te kwantyfikatory są podstawą konwencjonalnego, a nie ściśle ekonomicznego rozumienia ekwiwalentności wynagrodzenia i pracy. Ich charakter wskazuje też na wolę nadania wynagrodzeniu za pracę funkcji motywacyjnej, podejmowania rzadszych i trudniejszych rodzajów pracy, w zamian za wyższą płacę. Z tego właśnie względu tak ważne jest jasne i precyzyjne sformułowanie reguł wynagrodzenia prowizyjnego. Nie może bowiem dojść do sytuacji w której powód za realizację sprzedaży na określonym przez pracodawcę poziomie nie otrzyma z tego tytułu stosownego wynagrodzenia”. Dlatego powodowi należała się pełna kwota prowizji za wykonaną pracę, zgodnie z regulaminem prowizyjnym. Wprawdzie z materiału dowodowego wynika, że poprzedni przełożony powoda na etapie planowania popełnił błąd ustalając plan sprzedaży za nisko, co spowodowało, że wynik osiągnięty przez powoda wraz z drugim pracownikiem był tak wysoki (tj. 140%). Jednak skoro zapadły ustalenia przed wykonaniem planu pomiędzy powodem a jego przełożonym, to pozwana nie mogła po wykonaniu

przez pracownika planu sprzedaży wycofać się z zawartych ustaleń i wypłacać premię kwartalną „w mniejszym rozmiarze od przyjętego i wykonanego planu”. W związku z powyższym pozwana zaniżyła powodowi także wynagrodzenie za urlop w okresie od lutego 2008 r. do czerwca 2009 r. (§ 8 pkt 1 rozporządzenia urlopowego).

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. 1/ art. 172 k.p., § 8 ust. 1 oraz § 12 rozporządzenia urlopowego przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że decydujące znaczenie dla ustalenia „czy składnik wynagrodzenia przysługuje za okres dłuższy lub nie niż miesiąc decydujące znaczenie ma termin wypłaty składnika wynagrodzenia, a czas niezbędny na spełnienie przez pracownika niezbędnych przesłanek uzasadniających jego wypłatę pozostaje bez żadnego znaczenia”, 2/ „pkt 2.3. d)” regulaminu prowizyjnego w związku z art. 9 oraz art. 80 zdanie pierwsze k.p. przez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że skarżąca nie jest uprawniona do zmniejszenia wysokości dodatkowego wynagrodzenia powoda na podstawie postanowień regulaminu prowizyjnego odwołującego się do ogólnego pojęcia „uzasadnionych przypadków”, w sytuacji gdy taki przypadek nie został bezpośrednio wymieniony w treści regulaminu.

Przyjęcie skargi do rozpoznania uzasadniono występowaniem w sprawie istotnych zagadnień prawnych: 1/ czy decydujące znaczenie dla ustalenia czy dany składnik wynagrodzenia powinien być brany pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego ma czas, w jakim jest wypłacany, czy czas potrzebny pracownikowi na spełnienie przesłanek niezbędnych do jego wypłaty?, 2/ czy pracodawca może zastrzec możliwość anulowania lub zmniejszenia wysokości wynagrodzenia dodatkowego, które wynika z obowiązującego u pracodawcy regulaminu i które jest uzależnione od wyników pracy i efektów osiągniętych przez pracownika, w sytuacji gdy zastrzegł w regulaminie możliwość anulowania lub zmniejszenia jego wysokości w „uzasadnionych przypadkach”, których lista nie ma charakteru zamkniętego?

Według skarżącej, koncepcja według której dla ustalenia czy dany składnik wynagrodzenia powinien być brany pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego decydujące znaczenie mają tylko i wyłącznie terminy jego wypłaty, co

nie uwzględnia podstawowej zasady wynikającej z art. 172 k.p., zgodnie z którą za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Dlatego „uzasadnione jest udzielenie odpowiedzi na pytanie, czy decydujące znaczenie dla ustalenia, czy dany składnik wynagrodzenia powinien być brany pod uwagę przy ustalaniu wynagrodzenia urlopowego ma czas, w jakim jest wypłacany, czy czas potrzebny pracownikowi na spełnienie przesłanek niezbędnych do jego wypłaty”. Zdaniem skarżącej, z treści rozporządzenia urlopowego wynika, że „ustawodawca *a priori* przyjął, iż okres urlopu pracownika nie ma wpływu na wysokość składników wynagrodzenia za okres dłuższy niż miesiąc, które powinny być wypłacane w ustalonym terminie i wysokości. Sytuacja przedstawia się odmiennie jeżeli chodzi o składniki wynagrodzenia za okres nie dłuższy niż miesiąc. W tym przypadku ustawodawca przyjął, że urlop pracownika ma znaczenie i - w związku z tym - zmienne składniki wynagrodzenia nie powinny być wypłacane w ustalonym terminie i wysokości (*a contrario* z § 12 Rozporządzenia) ale powinny być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 lub 12 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu. W tej sytuacji, istnieją uzasadnione podstawy do przyjęcia, iż ‘techniczny’ termin wypłaty wynagrodzenia, nie ma znaczenia dla udzielenia odpowiedzi, czy urlop pracownika miał wpływ na jego wysokość. Pracodawca może go bowiem swobodnie zmienić, bez pogorszenia sytuacji pracownika. Decydującym kryterium powinien być zatem czas, który pracownik musi poświęcić aby spełnić przesłanki do wypłaty danego składnika wynagrodzenia”.

Skarżąca twierdziła też, że wprowadzając w regulaminie wynagrodzenie dodatkowe, które jest uzależnione od wyników i efektów pracy pracownika, pracodawca może zastrzec jednocześnie możliwość anulowania lub zmniejszenia wysokości tak ustalonego wynagrodzenia dodatkowego w „uzasadnionych przypadkach”, których lista nie ma charakteru zamkniętego, ponieważ możliwości takiej nie wyłącza żaden przepis. Skoro wprowadzenie wynagrodzenia dodatkowego zależy od woli pracodawcy, to powinien mieć on także swobodę w ustalaniu jego wysokości, tym bardziej jeżeli te kryteria mają charakter weryfikowalny. To pracodawca wprowadza system motywacyjny i od niego zależy czy będzie spełniał swoje funkcje. Brak jest zatem podstaw aby z założenia

wykluczyć możliwość posłużenia się w regulaminie ogólnym pojęciem „uzasadnionych przypadków”, przy zaistnieniu których dodatkowe wynagrodzenie uzależnione od efektów i wyników pracy pracownika może być anulowane lub zmniejszone.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie Sądowi Okręgowemu oraz o zasądzenie od powoda na rzecz skarżącej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od skarżącej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw. Wbrew twierdzeniem skarżącej, sporne uzgodnione w umowie o pracę wynagrodzenie prowizyjne jest istotnym elementem stosunku pracy, który nie może być zmieniany lub „anulowany” jednostronną decyzją pracodawcy nawet gdyby pracodawca pomylił się lub popełnił błąd przy kalkulowaniu wynagrodzenia prowizyjnego, bądź powód bez przejawienia szczególnej sprawności lub nadzwyczajnej aktywności zawodowej uzyskał wyraźnie „lepszy od innych pracowników wynik pracy”. Tak jak każdy istotny składnik treści umowy o pracę, uzgodniona wysokość prowizyjnego wynagrodzenia za pracę może być zmieniana („anulowana”) wyłącznie w trybie zgodnym prawem, tj. porozumienia lub wypowiedzenia zmieniającego, co oznacza, że niedopuszczalne jest jednostronne anulowanie lub zmniejszenie przez pracodawcę wysokości prowizyjnego „wynagrodzenia dodatkowego” w przypadku wystąpienia „uzasadnionych przypadków”, choćby takie zastrzeżenia zawierał zakładowy prowizyjny regulamin premiowania, a lista takich przypadków nie miała charakteru zamkniętego, „ponieważ możliwości takiej nie wyłącza żaden przepis”.

Przeciwnie, postanowienie prowizyjnego regulaminu wynagradzania za pracę, który „w uzasadnionych przypadkach” przewiduje możliwość dokonywania przez pracodawcę (Dyrektora Sprzedaży) „korekty lub anulowania prowizji za

sprzedaż konkretnych usług” było i jest ewidentnie mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy (art. 9 § 2 k.p.). Oznacza to, że dokonanie skutecznej zmiany tego istotnego składnika treści stosunku pracy wymagało zachowania prawem przewidzianego trybu, w konsekwencji brak zawartego porozumienia zmieniającego lub wypowiedzenia zmieniającego prowizyjne wynagrodzenie za pracę wyklucza legalne obniżenie należnego powodowi wynagrodzenia prowizyjnego. Konkretnie rzecz ujmując, prowizyjne wynagrodzenie za pracę jest istotnym składnikiem treści stosunku pracy, który nie podlega jednostronnej korekcie ani „anulowaniu” przez pracodawcę, choćby regulamin prowizyjny przewidywał taką możliwość „w uzasadnionych przypadkach”, którą wyklucza (dyskwalifikuje) treść art. 9 § 2 k.p.

W części kasacyjnego zaskarżenia zasądzonego wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy Sąd Najwyższy miał na uwadze art. 172 k.p., zgodnie z którym - za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował. Zmienne składniki wynagrodzenia mogą być obliczane na podstawie przeciętnego wynagrodzenia z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, a w przypadkach znacznego wahania wysokości wynagrodzenia okres ten może być przedłużony do 12 miesięcy. Wprawdzie wynagrodzenie za pracę wypłaca się w przyjętych terminach ich wypłaty co najmniej raz w miesiącu, w stałym z góry ustalonym terminie (art. 85 k.p.), ale nawet niezachowanie terminów wypłaty należnego wynagrodzenia za pracę nie wyłącza obowiązku ustalenia wynagrodzenia urlopowego od łącznej wysokości wynagrodzenia rzeczywiście wypłaconego pracownikowi lub przysługującego pracownikowi w okresie 3 (lub 12) miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu (§ 8 rozporządzenia urlopowego). O wysokości przysługującego pracownikowi wynagrodzenia urlopowego decydują wszystkie składniki wynagrodzenia wypłaconego lub należnego w okresie trzech miesięcy poprzedzających miesiąc rozpoczęcia urlopu, bez względu na to „ile czasu potrzebował pracownik by spełnić przesłanki do ich uzyskania”. Do ustalenia zasądzonego na rzecz powoda wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy podlegało zatem uwzględnieniu także zaniżone mu prowizyjne wynagrodzenie za pracę, tj. pełne wynagrodzenie prowizyjne należne mu w okresie trzech miesięcy

poprzedzających miesiąc przysługującego mu lub niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., orzekając kosztach zastępstwa procesowego powoda w zgodzie z art. 98 k.p.c.