



Sygn. akt II PK 351/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa K. H.

przeciwko Zakładom Sprzętu Ortopedycznego Sp. z o.o. w K.

o premię,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 lutego 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O. z dnia 3 lipca 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 3 lipca 2014 r. oddalił apelację pozwanego Zakładów Sprzętu Ortopedycznego Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 24 marca 2014 r. zasądającego na rzecz powódki K. H. kwotę 18.108,74 zł wraz z odsetkami tytułem premii.

W sprawie tej ustalono, że powódka od 1 stycznia 2001 r. do 30 czerwca 2012 r. była zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku kierownika punktu zaopatrzenia ortopedycznego w O. na podstawie umowy o pracę początkowo zawartej na czas określony, a następnie na czas nieokreślony. U pozwanego pracodawcy obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy (dalej zuzp) wraz z załącznikiem w postaci zakładowego systemu wynagradzania, zgodnie z którym do wynagrodzenia zasadniczego włączona została między innymi część premii regulaminowej. ZUZP został wypowiedziany ze skutkiem na dzień 31 marca 2001 r., jednak do jego treści pozwany odwoływał się przy zawieraniu porozumienia zmieniającego warunki pracy z powódką z dnia 20 kwietnia 2009 r. Zgodnie z tym porozumieniem zmieniającym od 1 marca 2009 r. powódka otrzymywała wynagrodzenie, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1.790 zł brutto, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny oraz premia regulaminowa w wysokości 35% wynagrodzenia zasadniczego. Dodatkowo u pozwanego obowiązywał regulamin premii uznaniowej, której wysokość mogła wynieść do 45% wynagrodzenia zasadniczego. Premia regulaminowa mogła być zmniejszona lub cofnięta, jeżeli z rozliczenia finansowego wystąpi strata, a decyzję w tym przedmiocie mógł podjąć dyrektor przedsiębiorstwa. Informacja o wstrzymaniu wypłaty premii, w świetle § 6 ust. 2 regulaminu premiowania, powinna zostać przekazana do wiadomości pracowników 14 dni naprzód przed wprowadzeniem zmian. W sierpniu 2010 r. sytuacja finansowa pozwanego pogorszyła się, dlatego władze spółki podjęły decyzję o wstrzymaniu wypłat premii dla pracowników. Informacja o wstrzymaniu premii została wysłana e-mailem przez ówczesnego prezesa spółki do przełożonych z prośbą o przekazanie jej podległym pracownikom. O wstrzymaniu wypłat premii za kolejne miesiące każdorazowo informowano pracowników w ten sam sposób, aż do grudnia 2010 r., kiedy po raz ostatni wysłano taką informację. Powódka o wstrzymaniu premii za sierpień 2010 r. dowiedziała się od koleżanki z pracy, a po powrocie z urlopu sama odczytała wiadomość mailową o wstrzymaniu premii za ten miesiąc. Powódka zwracała się do pracodawcy o wypłatę zaległych premii, lecz pozwany odmówił powołując się na złą kondycję finansową firmy. Pismem z dnia 26 marca 2012 r. wypowiedziano powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia,

jako przyczynę wskazując bardzo złą sytuację ekonomiczną pracodawcy oraz straty finansowe, które wymusiły redukcję zatrudnienia. Po rozwiązaniu stosunku pracy powódce została wypłacona odprawa pieniężna przysługująca z art. 10 ust. 1 ustawy z 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. 2015, poz. 192 ze zm.) w wysokości nieuwzględniającej premii regulaminowej.

Sądy obu instancji uznały, że pracodawca nie dokonał skutecznie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, oraz że nie doszło do zawarcia porozumienia zmieniającego o pozbawieniu powódki prawa do premii regulaminowej. W konsekwencji nadal obowiązywały postanowienia zuzp, do którego treści odwołały się strony porozumienia zmieniającego umowę o pracę z 20 kwietnia 2009 r. Sąd Okręgowy podkreślił, że bezpośrednim źródłem uprawnienia powódki w spornym okresie nie były już wprost zapisy wypowiedzianego zuzp, ale porozumienie zmieniające, argumentując, że oświadczenie o wstrzymaniu wypłacania premii nie może mieć charakteru poufnego, gdyż pracownik musi zapoznać się z nim indywidualnie, poznać przyczynę decyzji pracodawcy, choćby z powodu możliwości wystąpienia na drogę sądową. W niniejszej sprawie powódka nie otrzymała takiego oświadczenia, dlatego - w ocenie sądów orzekających - nie zaistniały warunki do pozbawienia jej premii.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie art. 42 k.p. w związku z art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że choć strony stosunku pracy mogły w drodze porozumienia zmieniającego postanowić, że premie mogą być wstrzymane w razie nieosiągnięcia planowanego zysku, to skuteczność tej decyzji zależy od złożenia pracownikowi indywidualnego i konkretnego oświadczenia wiedzy w tym przedmiocie. W ocenie skarżącego, strony stosunku pracy mogą się zgodzić na jednostronne wstrzymanie premii w razie spełnienia się w przyszłości konkretnego warunku, jeżeli nie jest to sprzeczne z zasadami prawa pracy oraz nie sprzeciwia się właściwości stosunku pracy, ustawie oraz zasadom współżycia społecznego. Ponadto skarżący zarzucił naruszenie art. 8 ust 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników w związku

z § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej 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.) przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że „do odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy należy doliczyć premię miesięczną, podczas gdy należało przyjąć, że skoro premie zostały na podstawie zapisu umowy o pracę skutecznie wstrzymane, to premia nie powinna zostać uwzględniona w wysokości wypłacanej odprawy”. Skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uchylenie i zmianę zaskarżonego orzeczenia przez oddalenie powództwa powódki w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw na gruncie miarodajnie ustalonego stanu faktycznego sprawy, który został prawidłowo oceniony przez Sądy obu instancji (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Skarżący pracodawca zagwarantował powódce w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę z dnia 20 kwietnia 2009 r., między innymi, premię „w wysokości 35% wynagrodzenia zasadniczego płatną na warunkach i w wysokości wynikających z wypowiedzianego przez Pracodawcę ZUZP”. Wprawdzie ten rozwiązany za wypowiedzeniem zakładowy układ zbiorowy pracy w § 2 ust. 4 rozdziału VII dopuszczał możliwość ograniczenia lub całkowitego wstrzymania wypłat premii „w razie nie osiągnięcia planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji w stosunku do przedsiębiorstwa” pozwanego, ale już kontrowersyjne byłoby stosowanie tej możliwości do pozbawienia powódki premii zagwarantowanej jej w wymienionym porozumieniu zmieniającym, które tylko w odniesieniu do wysokości spornego świadczenia odsyłało do warunków i zasad wynikających z rozwiązanego zuzp. Ponadto ten rozwiązany układ ani zawarte z powódką porozumienie zmieniające nie regulowały sposobu ani trybu wprowadzania ograniczeń lub całkowitego wstrzymania wypłat premii regulaminowych z wymienionych przyczyn dotyczących

pracodawcy. Oznaczało to, że nawet w przypadku wystąpienia „układowych” przesłanek do ograniczenia lub wstrzymania wypłat premii regulaminowych - legalne uszczuplenie uprawnień płacowych pracowników wymagałoby zachowania prawem przewidzianego trybu i wskazania konkretnych okoliczności oraz precyzyjnego zakresu ograniczenia wysokości lub całkowitego wstrzymania wypłat premii regulaminowych. W tym kierunku pozwany pracodawca nie podjął żadnych prawem wymaganych działań w celu skutecznego pozbawienia roszczeniowych uprawnień premiowych powódki. Takiego wymagania nie spełniały informacje skarżącego pracodawcy o wstrzymaniu wypłat premii z uwagi na „trudną sytuację finansową” strony pozwanej, które miały być „systematycznie” przekazywane drogą elektroniczną „wszystkim przełożonym” w celu dalszego ustnego powiadomienia podwładnych pracowników, którym pozwany pracodawca od sierpnia 2010 r. nie wypłacał premii regulaminowych. W szczególności, powódka dowiedziała się o wstrzymaniu premii regulaminowej za sierpień 2010 r. od koleżanki, a po powrocie z urlopu odczytała na swoim komputerze taką wiadomość mailową, natomiast po grudniu 2010 r. takie informacje nie były już w ogóle wysyłane.

Ewidentnie wykluczone było uznanie opisanych elektronicznych informacji pozwanego pracodawcy za „wypowiedzenie (wypowiedzenia?) zmieniające” już ze względu na niezachowanie formy pisemnej oświadczeń oraz brak prawem wymaganych warunków skutecznego dokonywania takich indywidualnych czynności prawa pracy (at. 42 § 3 i 4 k.p.). Tymczasem do skutecznego uszczuplenia premiowych uprawnień pracowników wymagane byłoby zawarcie porozumienia o zawieszeniu w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, których nie regulują przepisy Kodeksu pracy ani innych ustaw lub aktów wykonawczych (art. 9¹ k.p.), albo zawarcie indywidualnych porozumień zmieniających warunki płacy bądź dokonanie w tym zakresie indywidualnych wypowiedzeń warunków płacy. Wprawdzie w marcu 2012 r. były podpisywane porozumienia zmieniające warunki płacy, ale strona pozwana nie zawarła takiego porozumienia z powódką, która nie wyraziła „dorozumianej zgody (w milczący sposób)” na zmianę warunków premiowania, ale permanentnie kontestowała u przedstawiciela rady nadzorczej strony pozwanej oraz w związkach zawodowych wstrzymanie wypłat spornych świadczeń

premiowych. Sama „trudna sytuacja finansowa” pracodawcy, która nie została wyraźnie uregulowana jako „układowa” negatywna przesłanka premiowania pracowników (reduktor całości lub części premii regulaminowych), nie mogła być uznana za podstawę prawną ani uzasadnienie pozbawienia spornych uprawnień premiowych w drodze „konfidencyjnego lub poufnego” powiadomienia uprawnionych pracowników o wstrzymaniu im wypłat roszczeniowych świadczeń premiowych z powodu „złej kondycji finansowej” strony pozwanej.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że jeżeli zakładowe przepisy płacowe nie ustanowiły uzgodnionego i inkorporowanego do treści indywidualnych stosunków pracy oraz niesprzecznego z zasadami i przepisami prawa pracy sposobu i trybu ograniczenia lub całkowitego wstrzymania wypłat premii regulaminowych z określonych przyczyn dotyczących pracodawcy, np. „w razie nieosiągnięcia planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji w stosunku do przedsiębiorstwa”, to skuteczne uszczuplenie lub pozbawienie prawa do premii wymaga uprzedniego zawarcia okresowego porozumienia o zawieszeniu w całości lub w części zakładowych płacowych przepisów prawa pracy (art. 9¹ k.p.) albo uzyskania wyraźnej uprzedniej zgody pracownika (porozumienia stron stosunku pracy) lub dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających warunki wynagradzania pracowników. W konsekwencji bezpodstawna i nieusprawiedliwiona skarga kasacyjna została oddalona na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c., ze zgodnym z art. 98 k.p.c. orzeczeniem o należnych powódce kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.