



Sygn. akt II PK 20/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 marca 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa B. przeciwko J. Poland Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o premię,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2016 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 25 września 2014 r.,

oddala skargę kasacyjną i zasądza od powoda na rzecz skarżącego kwotę 1350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 25 września 2014 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego VII Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia 9 września 2013 r., zasądający na rzecz powoda B. O. kwotę 107.456

zł, w ten sposób, że zasądził od pozwanego J. na rzecz powoda kwotę 53.728 zł wraz z odsetkami tytułem premii rocznej; oddalił powództwo w pozostałym zakresie, a także zmienił orzeczenie co do kosztów; w pozostałym zakresie oddalił apelację i zniósł wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

W sprawie tej ustalono, iż powód był zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę od 1 stycznia 2000 r., ostatnio na stanowisku regionalnego kierownika sprzedaży. W dniu 30 czerwca 2008 r. rano powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę, a następnie udał się na wcześniej umówione spotkanie z pracodawcą, na którym przedstawiono mu tekst porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Na tym spotkaniu obecni byli: przełożony powoda R. B., radca prawny pozwanej spółki J. C., będąca jednocześnie prokurentem, oraz radca prawny P. K. Przed spotkaniem powód uzgodnił ze swoim przełożonym, że w razie odejścia chciałby otrzymać premię za wykonanie planu rocznego. Powodowi przedstawiono wcześniej przygotowany tekst porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2008 r. Powód zaproponował zmodyfikowanie warunków porozumienia rozwiązującego stosunek pracy „przez dopisanie prawa do premii rocznej w razie spełnienia przesłanki realizacji planu rocznego”. W trakcie uzgodnień, powód wskazywał, że zakończenie stosunku pracy z dniem 30 czerwca 2008 r. nie jest dla niego korzystne, ponieważ traci wynagrodzenie za okres wypowiedzenia oraz premię kwartalną. Uzgodniono wtedy, że premia roczna przysługiwałyby powodowi po zakończeniu roku kalendarzowego, o ile jednostka, którą nadzorował, zrealizowałaby założone „targety”. Reprezentujący pracodawcę prokurent wyraziła zgodę na propozycję powoda, którą „odręcznie dopisano na porozumieniu rozwiązującym umowę o pracę”. Ponadto strony podpisały umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy. U strony pozwanej w systemie wynagradzania za rok 2008 obowiązywała premia roczna za sprzedaż z tytułu przekroczenia rocznego planu sprzedaży, który zespół (dywizja) powoda na koniec 2008 roku zrealizowała w kwocie 18.754.867 zł przy założonym planie 13.122.000 zł.

W ramach takich ustaleń Sądy obu instancji uznały, że celem porozumienia zawartego przez strony 30 czerwca 2008 r. było zakończenie stosunku pracy oraz

zawarcie umowy o zakazie konkurencji, w zamian za prawo do premii rocznej z tytułu osiągniętych wyników sprzedaży. Nie było wątpliwości, iż osoba reprezentująca pracodawcę na opisanym spotkaniu była umocowana w ramach udzielonej prokury i pełnomocnictwa ustnego do podejmowania decyzji w imieniu pracodawcy do negocjowania z powodem warunków zawartych porozumień. Sąd Rejonowy zauważył, że gdyby powód nie wynegocjował prawa do premii, to nie otrzymałby niczego, co zachęcałoby go do podpisania porozumienia rozwiązującego umowę o pracę, a gdyby to była premia półroczna, to nie byłoby potrzeby oczekiwania na jej wypłatę do końca 2008 roku premiowania. Z tych względów, Sądy uwzględniły roszczenie powoda co do zasady, ale Sąd drugiej instancji uwzględnił częściowo apelację strony pozwanej i obniżył wysokość zasądanego roszczenia, argumentując, że wykładnia spornego uzgodnienia premiowego nie może prowadzić do twierdzeń sprzecznych z jego treścią i bez względu na okres pozostawania w zatrudnieniu. Dalej idące zastrzeżenia pracodawcy do wykładni spornego porozumienia z przekroczeniem granic umocowania i przysługującej radcy prawnemu prokury łącznej powinny być podnoszone przez pozwanego znacznie wcześniej, tj. „niezwłocznie po zawarciu porozumienia, bądź na początku postępowania sądowego w pierwszej instancji”. Sąd drugiej instancji uznał, że powód „przyczynił się do wykonania całościowego planu rocznego solidnie wykonując obowiązki pracownicze przez pierwsze sześć miesięcy 2008 r. Nie ma natomiast racjonalnych podstaw przyznania powodowi premii z tytułu osiągniętych wyników sprzedażowych za cały 2008 rok, skoro w drugiej połowie roku nie był już pracownikiem pozwanego”. Dlatego uznał za usprawiedliwione zasądzenie 50% premii rocznej w kwocie 53.728 zł, zamiast premii za cały 2008 rok premiowy.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie: 1/ art. 8 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym wysokość roszczenia powoda mogła być ograniczona ze względu na zasady współzycia społecznego, „w sytuacji gdy w okresie pomiędzy zawarciem przez strony ważnego i zgodnego z zasadami współzycia społecznego porozumienia określającego prawo powoda do premii a datą ustalania jej wysokości i wypłaty, nie wystąpiła żadna okoliczność usprawiedliwiająca odwołanie się dla

oceny roszczenia do wskazanej wyżej klauzuli generalnej”; 2/ art. 8 w związku z art. 78 § 1 i art. 80 k.p. przez błędną wykładnię i odwołanie się do zasad współżycia społecznego, w tym zasady słuszności, z pominięciem przepisów prawa pracy określających sposób ustalenia wynagrodzenia, które powinno uwzględniać ilość i jakość pracy i przysługiwać za pracę wykonaną, oraz bezpodstawne uznanie, że wysokość premii za wynik sprzedaży powinna być obliczona proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, zamiast proporcjonalnie do osiągniętego wyniku.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do jej rozpoznania skarżący uzasadnił występującymi w sprawie istotnymi zagadnieniami prawnymi: 1/ „jeżeli sądy dwóch instancji uznają, iż strony w ważnym porozumieniu określiły prawo pracownika do premii i jednocześnie sądy nie ustalają, że zaszyły nowe, nieznanne stronom w chwili zawierania umowy, okoliczności, to czy możliwe i dopuszczalne jest dokonanie przez sąd miarkowania wysokości dochodzonej przez pracownika premii na podstawie art. 8 k.p.?” oraz 2/ „czy w przypadku dokonania w oparciu o zasadę słuszności i sprawiedliwości społecznej oceny wysokości roszczenia pracownika o zapłatę premii zależnej od poziomu realizacji celów sprzedażowych w przypadku, gdy pracownik nie przepracował całego okresu premiowego, zasadne jest odwołanie się do okresu zatrudnienia pracownika (świadczenia pracy) i ustalenie wysokości premii proporcjonalnie do tego czasu czy też należy uwzględnić rzeczywisty poziom realizacji celów premiowych w stosunku do wyznaczonych?”.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o uchylenie wyroku Sądu drugiej instancji w zaskarżonej części i oddalenie apelacji pozwanego w całości, ewentualnie zasądzenie na rzecz powoda dodatkowo kwoty 53.728 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia zapłaty, oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu za postępowanie przed Sądem drugiej instancji i postępowanie kasacyjne, w tym także kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Z ostrożności procesowej wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy w tym zakresie do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o jej odrzucenie w całości, ewentualnie o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania albo o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw prawnych już dlatego, że kontestowała umownie ustalone prawo do premii rocznej skarżącego, którego stosunek pracy rozwiązał się w drodze porozumienia stron z końcem pierwszego półrocza rocznego okresu premiowego. Brak zarzutów naruszenia reguł wykładni spornego postanowienia „dopisanego” do porozumienia rozwiązującego umowę o pracę z dniem 30 czerwca 2008 r. (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.), wykluczał kasacyjną weryfikację stanowiska skarżącego, że po upływie rocznego okresu premiowania przysługiwała mu premia roczna w pełnej wysokości, a nie tylko wypłacona mu premia w części proporcjonalnej do przepracowanego w danym roku półrocznego okresu zatrudnienia zakończonego porozumieniem rozwiązującym stosunek pracy. W treści porozumienia rozwiązującego stosunek pracy strony zamieściły (dopisały) sporne uzgodnienie, że powodowi „przysługuje premia regulaminowa wypłacana na koniec roku kalendarzowego zgodnie z regulaminem Pracodawcy”. Tę niejasną i mało precyzyjną klauzulę Sąd pierwszej instancji zinterpretował jako umowne uzgodnienie prawa do premii rocznej, która przysługiwała skarżącemu w pełnej wysokości premii spornego świadczenia, pomimo rozwiązania stosunku pracy z upływem pierwszego półrocza 2008 roku. Takie rozstrzygnięcie skorygował Sąd drugiej instancji zaskarżonym wyrokiem, uznając roszczenie powoda co zasady za „należne”, ale tylko „w części proporcjonalnej do okresu jego zatrudnienia”, płatne po wykonaniu rocznego zadania premiowego. Sąd ten uznał, że skarżący przyczynił się tylko „proporcjonalnie” do wykonania „całościowego planu rocznego” i dlatego obniżył wysokość zasądzonej na rzecz powoda premii, „miarkując wysokość należnej powodowi premii do faktycznie wypracowanej wysokości”, z argumentacją, że skarżący w 2008 roku pracował jedynie przez 6 miesięcy. Wobec takiego kontestowanego w skardze kasacyjnej osądu spornej sprawy skarżący sformułował

zarzuty naruszenia art. 8 k.p. w związku z art. 78 § 1 i art. 80 k.p. Wprawdzie w tym zakresie Sąd drugiej instancji za częściowo zasadny uznał apelacyjny zarzut strony pozwanej naruszenia art. 8 k.p. „przez jego niezastosowanie”, ale następnie wywodził, że „nie doszło do naruszenia przez Sąd pierwszej instancji art. 8 k.p.” w zakresie uznania roszczenia premiowego powoda „co do zasady - za należne”, po to by ostatecznie „zmiarkować” wysokość spornej premii do „50% dochodzonego roszczenia z tytułu premii rocznej”. Takie rozstrzygnięcie Sąd drugiej instancji uznał „za racjonalne i sprawiedliwe”, tyle że już wprost ani bezpośrednio nie odwołał się do klauzuli nadużycia prawa przez skarżącego z art. 8 k.p. Ostatecznie Sąd ten bez wskazania konkretnej lub identyfikowalnej podstawy prawnej uznał „roszczenie powoda za usprawiedliwione w wysokości 50% dochodzonego roszczenia z tytułu premii rocznej”, podkreślając, że w 2008 roku premiowym przepracował on jedynie 6 miesięcy, dlatego „jest to jedynie premia roczna przysługująca w części proporcjonalnie wypracowanej przez powoda i jest sprawiedliwym odzwierciedleniem dokonań powoda w okresie jego zatrudnienia”. Nawiązanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku do formuł ocennych o racjonalnym i sprawiedliwym społecznie rozstrzygnięciu oraz „odzwierciedleniu pracowniczych dokonań powoda”, które uzasadniały tylko proporcjonalny udział w wykonaniu rocznego zadania premiowego, ale zostały dokonane bez wskazania konkretnych podstaw prawnych częściowo („w połowie”) reformatoryjnego osądu przedmiotu apelacyjnego zaskarżenia, mogły sprawiać wrażenie, że w tym zakresie Sąd drugiej instancji zastosował na niekorzyść powoda klauzulę nadużycia prawa, bez nawiązania wprost do art. 8 k.p. Ważniejsze jest jednak to, że Sąd drugiej instancji w istocie rzeczy prawidłowo zasądził sporna premię roczną wyłącznie za pracę wykonaną przez skarżącego w okresie pierwszego półrocza spornego roku premiowego (art. 80 zdanie pierwsze k.p.). Zgodnie ze zdaniem drugim tego przepisu, za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Tymczasem sporne i mało precyzyjne dopisanie do porozumienia rozwiązującego umowę o pracę z dniem 30 czerwca 2008 r., że powodowi „przysługuje premia regulaminowa wypłacana na koniec roku kalendarzowego zgodnie z regulaminem Pracodawcy”, uzasadniały uznanie, że przepisy płacowe pozwalały na zasądzenie prawa do

„rocznej” premii regulaminowej bez potrzeby przepracowania całego roku premiowego, ale w adekwatnej i proporcjonalnej do okresu wykonywania pracy jedynie w pierwszym półroczu rocznego okresu premiowania (art. 80 zdanie pierwsze k.p. w związku ze spornym postanowieniem umownym o przysługiwaniu premii rocznej bez potrzeby przepracowania całego roku premiowania).

W szczególności, z porozumienia rozwiązującego umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2008 r. ani z zakładowych przepisów płacowych nie wynikało wprost, że za dalszy półroczny okres niewykonywania pracy po rozwiązaniu stosunku pracy, pracownik (skarżący) zachowuje prawo do premii rocznej w pełnej wysokości, w tym z uwzględnieniem okresu drugiego półrocza 2008 r., w którym skarżący nie wykonywał już żadnej pracy na rzecz pozwanego. W konsekwencji nie ma podstaw prawnych ani uzasadnienia do dokonania korzystniejszej dla skarżącego wykładni spornego uzgodnienia, że nabył prawo do całej premii rocznej, bez względu na półroczny zatrudnienia, w którym przyczynił się do wykonania rocznego zadania premiowego. Oznaczało to, że sporne i wymagające wykładni postanowienie porozumienia rozwiązującego umowy pracę, że skarżącemu „przysługuje premia regulaminowa wypłacana na koniec roku kalendarzowego zgodnie z regulaminem Pracodawcy”, co najwyżej uzasadniało konkluzję, że regulamin premii pozwanego, poddany wykładni w związku ze spornym uzgodnieniem stron, dopuszczał nabycie przez skarżącego prawa do rocznej premii regulaminowej bez potrzeby przepracowania całego roku premiowego, ale wyłącznie w adekwatnej i proporcjonalnej do okresu wykonywania pracy w pierwszym półroczu rocznego okresu premiowania (art. 80 zdanie pierwsze k.p.), skoro sporne postanowienie umowne nie miało rangi przepisu prawa pracy w rozumieniu art. 80 zdanie drugie ani art. 9 k.p.

Wtedy, gdy prawo do spornej premii rocznej zależy od wykonania rocznego zadania premiowego, co jest możliwe do zweryfikowania z upływem konkretnego roku premiowania, to niewykonywanie pracy przez skarżącego pracy w całym rocznym okresie premiowanej pracy nie kreuje jego prawa do rocznego wynagrodzenia premiowego w pełnej wysokości premii rocznej, chyba że strony wyraźnie uzgodniły takie prawo, którego nie kontestują na drodze sądowej, albo gdyby potencjalnie obowiązywały wyraźne przepisy zakładowego lub

ponadzakładowego prawa pracy o przysługiwaniu premii rocznej także za okresy niewykonywania pracy. W rozpoznanej sprawie Sąd drugiej instancji ostatecznie prawidłowo zatem uznał, jeżeli prawo do premii rocznej zależy od wykonania rocznego zadania premiowego i przysługuje po upływie roku premiowania, to niewykonywanie przez pracownika zatrudnienia w całym rocznym okresie premiowanej pracy nie kreuje jego prawa do rocznego wynagrodzenia premiowego w pełnej wysokości premii rocznej, chyba że strony wyraźnie umownie uzgodniły takie prawo, którego nie kontestowały na drodze sądowej, albo gdyby potencjalnie obowiązywały wyrażne przepisy zakładowego lub ponadzakładowego prawa pracy o przysługiwaniu premii rocznej także za okresy niewykonywania pracy.

W przeciwnym razie wykluczone jest przysługiwanie prawa do premii rocznej za okresy niewykonywania pracy w danym roku premiowym lub jego części (półroczu po rozwiązaniu stosunku pracy) także dlatego, że skarżący w drugim półroczu 2008 roku już nie pracował u pozwanego i nie wniósł niewykonywanej pracy w dalsze wypracowanie rocznego zadania premiowego (w drugim półroczu tego roku premiowania), przeto umownie uzgodniona premia roczna przysługiwała mu wyłącznie wysokości proporcjonalnej do półrocznego okresu faktycznego wykonywania pracy. W tym zakresie Sąd Najwyższy miał dodatkowo na uwadze, że obowiązujący u strony pozwanej regulamin premiowania pracowników zatrudnionych na stanowiskach przedstawicieli nie przewiduje premii „uznaniowej” za czas nieobecności pracownika w pracy, w tym za okres nieobecności w pracy spowodowany chorobą pracownika, przeto tym bardziej nie było podstawy prawnej do zasądzenia premii rocznej także za okres niewykonywania pracy przez skarżącego po rozwiązaniu stosunku pracy. W tym kontestowanym zakresie nie było potrzeby uznania przez Sąd drugiej instancji za „częściowo zasadny” apelacyjnego zarzutu strony pozwanej naruszenia art. 8 k.p. ani oparcie uzasadnienia zaskarżonego wyroku na podstawach „racjonalności i sprawiedliwości społecznej”, ale wystarczało wskazanie na zasadę wynagrodzenia wyłącznie za prace wykonaną (art. 80 k.p.), której skarżący nie świadczył w całym rocznym okresie premiowania, przeto umownie uzgodnione prawo do premii rocznej przysługiwało mu tylko za przepracowane pierwsze półrocze 2008 roku premiowego.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy uznał, że pomimo częściowo błędnego uzasadnienia, zwłaszcza w niewyjaśnionym precyzyjnie zakresie i kontekście art. 8 k.p., zaskarżone orzeczenie ostatecznie odpowiada prawu, dlatego wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ *in fine* k.p.c., orzekając o należnych stronie pozwanej kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym w zgodzie z art. 98 k.p.c.

kc