



Sygn. akt II PK 130/17

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 czerwca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący, sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Korzeniowski  
SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa R. C.  
przeciwko B. Spółce Akcyjnej w W.  
o premię,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 14 czerwca 2018 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Apelacyjnego w W.  
z dnia 13 grudnia 2016 r., sygn. akt III APa .../15,

**I. oddala skargę kasacyjną,**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1350 (jeden  
tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa  
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z dnia 13 grudnia 2016 r., Sąd Apelacyjny w W. – w sprawie R. C.  
przeciwko B. S.A. w W. o premię – zmienił zaskarżony apelacją powoda wyrok  
Sądu Okręgowego – Sądu Pracy w W. z dnia 19 maja 2015 r., sygn. akt XXI

P .../14, (oddalający powództwo) w punkcie I w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 63.970 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 marca 2014 r. do dnia zapłaty.

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony od dnia 1 września 1995 r. w spółkach z grupy B.; od 1 listopada 2002 r. do 31 marca 2008 r. w B. D. S.A. z siedzibą w W.. W okresie od 2004 r. do 31 marca 2008 r. powód pracował na stanowisku kierownika kontraktu A. 2B71. Stosownie do postanowień umowy o pracę i aneksów do niej, R. C. otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie brutto 14.500 zł oraz miał prawo do premii określonych w regulaminie premiowania pracowników budów B. S.A. i B. D. S.A. Zgodnie z postanowieniami regulaminu jego celem było stworzenie zasad tworzenia, uruchamiania i wypłaty funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach inżyniersko - robotniczych i administracyjnych na kontraktach (§ 1 regulaminu). Postanowienia regulaminu określały, że dla każdego z kontraktów budowlanych realizowanych przez B. D. S.A. i B. S.A. tworzy się fundusz premiowy dla pracowników zatrudnionych na danym kontrakcie. Kierownik kontraktu jest zobowiązany do utworzenia rezerwy finansowej na fundusz premiowy dla pracowników zatrudnionych na kontrakcie. Rezerwy te muszą być ujęte przy tworzeniu pierwszego „mastera”, proporcjonalnie do wielkości wyliczonego budżetu premiowego, powiększone o składki pracodawcy na ubezpieczenie społeczne pracowników. Fundusz ten wyliczany był w oparciu o ustaloną formułę i miał być wypłacany w wysokości 85% wartości funduszu po zakończeniu trwania kontraktu, przy czym za datę tą uważany był dzień przekazania kontraktu do serwisu gwarancyjnego (§ 6 ust. 1 regulaminu), a w 15% wartości funduszu - 12 miesięcy po dacie przekazania kontraktu do serwisu gwarancyjnego. Kwota odpowiadająca 15% wartości funduszu nie stanowiła przedmiotu sporu w sprawie. Regulamin stanowił, że wypłaty premii dokonywane są dwa razy w roku: do końca marca i września oraz uwzględniają, w zależności od sytuacji, wypłatę wcześniejszych zaliczek, rozliczenie kontraktu po przekazaniu do serwisu gwarancyjnego lub końcowe rozliczenie kontraktu (§ 6 ust. 2). Regulamin przewidywał wypłatę premii w formie zaliczek w wysokości do 43% planowanego funduszu premiowego liczonego proporcjonalnie do okresu, za który zaliczka jest wypłacana, przy czym

mogły być one wypłacane dwa razy w roku w terminach: za pierwsze półrocze - do końca września danego roku, za drugie - do końca marca roku następnego (§ 6 ust. 3 i 4). Uruchomienie pozostałych środków funduszu następowało po zakończeniu kontraktu. Postanowienia regulaminu określając zasady podziału funduszu premiowego stanowiły, iż propozycja podziału funduszu premiowego na poszczególnych pracowników dokonywana jest przez kierownika kontraktu (§ 9 ust. 1 regulaminu). Fundusz może, ale nie musi być podzielony w całości na pracowników objętych systemem premiowym (§ 9 ust. 5 regulaminu). Podział funduszu premiowego na pracowników jest uznaniowy i zależy od wkładu pracy danego pracownika na danym kontrakcie (§ 9 ust. 6 regulaminu). Propozycja podziału funduszy premiowych opiniowana jest przez dyrektora rejonu, zatwierdzana przez dyrektora oddziału, szefa danego działu służb wsparcia oraz dyrektora pionu zarządzania kadrami (§ 9 ust. 2, 3 i 4 - regulaminu). Uruchomienie środków na wypłatę premii dla pracowników wymagało każdorazowo akceptacji dyrektora pionu zarządzania kadrami B. S.A., a w sytuacjach uzasadnionych był on uprawniony do wstrzymania wypłaty premii i przekazania jej do ponownego rozpatrzenia (§ 12 ust. 2 i 3 regulaminu). Kierownik kontraktu kalkulując wysokość premii dla poszczególnych pracowników uwzględniał w szczególności: poziom realizacji zadań pracowników, ich zaangażowanie w wykonywane zadania, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce, jak i czas zatrudnienia pracownika na danym kontrakcie (§ 10 ust. 1 regulaminu). Regulamin stanowił także, że pracownik nabywa prawo do premii lub jej części tylko i wyłącznie w przypadku pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą w momencie wypłaty danej części premii. Jeżeli nastąpi rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, pozbawia go to prawa do roszczeń o przyznanie mu premii z funduszu premiowego (§ 11 ust. 1 regulaminu).

W dniu zakończenia stosunku pracy powoda 31 marca 2008 r. kontrakt był zrealizowany w 99% i osiągnął bardzo dobry wynik finansowy. Po odejściu powoda nie powołano nowego kierownika kontraktu. Kontrakt 2B71 – A. został zamknięty i przekazany do działu gwarancji w 2008 r. Zysk wypracowany na tym kontrakcie wyniósł: na dzień 31 marca 2008 r.: 4.367.026,47 zł, a na 31 grudnia 2008 r.: 4.518.164,81 zł. Powód w ramach wypłaty zaliczek na poczet premii otrzymał

następujące wypłaty: 8.589,19 zł wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2005 r., 4.400 zł wraz z wynagrodzeniem za wrzesień 2005 r., 2.000 zł wraz z wynagrodzeniem za kwiecień 2006 r., 14.534 zł wraz z wynagrodzeniem za wrzesień 2006 r., 5.500 zł wraz z wynagrodzeniem za marzec 2007 r., 1.400 zł wraz z wynagrodzeniem za październik 2007 r., 5.780 zł wraz z wynagrodzeniem za marzec 2008 r.

W pozwanej spółce brak było precyzyjnych zasad podziału funduszu premiowego na poszczególnych pracowników; w szczególności nie wypracowano żadnych kryteriów kwotowych ani procentowych podziału, nie było także ustalonego zwyczaju wypłacania pracownikom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach jakiejś części funduszu - określonej kwotowo lub procentowo. Zdarzały się wypłaty – na rzecz kierowników kontraktów – kwot sięgających 50% funduszu premiowego (wówczas kierownik budowy mógł otrzymać 25% funduszu, a pozostali pracownicy łącznie 25%), nie było to jednak regułą ani utrwalonym zwyczajem. Zdarzały się także wypłaty w wysokości około 20-30%, czasem przyznana premia była proporcjonalna do wynagrodzenia pracownika, kierownik kontraktu mógł także nic nie otrzymać. Powód był dobrym pracownikiem - kierownikiem kontraktu, operatywnym, samodzielnym. Prowadzony przez niego kontrakt uzyskał bardzo dobry wynik finansowy.

W maju 2009 r. nastąpiło wypłacenie pracownikom premii z tytułu realizacji kontraktu 2B71 - A. R. C. z uwagi na to, że nie był już pracownikiem Spółki nie został uwzględniony w propozycji podziału funduszu premiowego ani przez osobę wnioskującą o ostateczny podział premii ani przez osoby weryfikujące proponowane kwoty. Trzykrotnie (pismami z 22 sierpnia 2009 r., 23 października 2009 r. i 29 października 2009 r.) powód zwracał się do B. D. S.A. o wypłatę premii w kwocie 120.000 zł.

Na mocy uchwał z 28 października 2009 r. Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia B. S.A. i Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia B. D. S.A. nastąpiło połączenie obu spółek przez przejęcie przez B. S.A. spółki B. D. S.A.

Fundusz premiowy do podziału po wypłacie zaliczek wyniósł 228.465 zł. Ostatecznie po odjęciu zaliczek wypłaconych pozostałym na kontrakcie pracownikom (około 44.000 zł) zostało 184.465 zł. Sąd uznał, że hipotetycznie

dzieląc ten fundusz na poszczególnych pracowników w sposób proporcjonalny do wypłaconych zaliczek - 28% do wypłaty na rzecz powoda stanowiłoby kwotę 63.970 zł, a w proporcji do okresu zatrudnienia (tylko powód na tym kontrakcie pracował przez cały czas) - 50% - do wypłaty na rzecz powoda byłoby 114.235 zł.

Według Sądu Apelacyjnego Sąd pierwszej instancji nieprawidłowo przyjął, że dochodzone przez powoda świadczenie w swej istocie pozostawało nagrodą, a zatem nie miało charakteru roszczeniowego. Zdaniem Sądu Apelacyjnego podstawą uruchomienia funduszu premiowego było uzyskanie dodatniej wartości wskaźnika funduszu premiowego dla kontraktu - § 5 i 4 regulaminu, a w sytuacji braku dodatniego wyniku finansowego dyrektor pionu zarządzania kadrami B. S.A. mógł wstrzymać wypłatę premii dla pracowników zatrudnionych na kontrakcie i przekazać propozycję premiowania do ponownego rozpatrzenia przez dyrektora Oddziału i dyrektora Rejonu. Taka sytuacja w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy nie wystąpiła; poza sporem był fakt wypłaty premii pracownikom za zrealizowanie kontraktu Atrium oraz wysokość ogólnej kwoty funduszu premiowego przeznaczona do wypłaty (228.465 zł).

Według Sądu drugiej instancji zasadnicze znaczenie dla oceny charakteru dochodzonego roszczenia ma regulacja zawarta w § 11 regulaminu, zgodnie z którą „pracownik nabywa prawo do premii lub jej części tylko i wyłącznie w przypadku pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą w momencie wypłaty danej części premii. Jeżeli nastąpi rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem, pozbawia go to prawa do roszczeń o przyznanie premii z funduszu premiowego”. Jest to jedyne postanowienie regulaminu, normujące kwestię „nabycia prawa do premii lub jej części” i wyraźnie określające roszczeniowy charakter premii. Wskazana regulacja, wyklucza możliwość przyjęcia uznaniowego charakteru spornego świadczenia. § 9 regulujący tryb podziału funduszu premiowego stanowił, że podział funduszu premiowego na pracowników jest uznaniowy i zależy od wkładu pracy danego pracownika na danym kontrakcie. Według Sądu drugiej instancji prawo do premii przysługiwało wszystkim pracownikom zatrudnionym na kontrakcie, skoro wszyscy legitymowali się określonym „wkładem” pracy, a w sposób uznaniowy ustalana była wysokość tego świadczenia.

Odmowa przyznania premii musiałaby się wiązać z ustaleniem, że pracownik (powód) nie wniósł, żadnego wkładu w uzyskanie tego funduszu. Taki stan rzeczy w niniejszej sprawie nie występuje, gdyż powód był dobrym pracownikiem - kierownikiem kontraktu, operatywnym, samodzielny, a prowadzony przez niego kontrakt uzyskał bardzo dobry wynik finansowy. Jeżeli regulacja § 11 posługuje się pojęciem „prawa do premii”, to w sytuacji posłużenia się w § 9 pkt 6 sformułowaniem „podział funduszu premiowego na pracowników” nie można przyjąć, że jest ono tożsame z przyznaniem prawa do premii. Powiązanie podziału tego funduszu z wkładem pracy danego pracownika na danym kontrakcie, prowadzi do wniosku, że przewidziana w omawianym postanowieniu uznaniowość dotyczy wyłącznie wysokości premii. Z takim rozumieniem § 9 pkt 6 regulaminu, koresponduje § 10 pkt 1 wymieniając w sposób przykładowy kryteria, które powinny być uwzględnione przez kierownika kontraktu w ramach kalkulacji wysokości premii. Jest to w szczególności poziom realizacji zadań poszczególnych pracowników, ich zaangażowanie w wykonanie zadania, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce, jak i czas zatrudnienia na danym kontrakcie. Wymienione zachowania (kryteria) określają wkład pracy danego pracownika na danym kontrakcie.

Przedstawiona ocena charakteru spornego świadczenia, uregulowanego w regulaminie, znajduje także uzasadnienie w treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy B. S.A. z dnia 1 stycznia 2003 r. w rozdziale III układu, zatytułowanym „składniki wynagrodzenia” w § 6 wymienione zostały premie przysługujące na zasadach określonych w odrębnych regulaminach oraz nagrody za specjalne osiągnięcia przyznawane przez prezesa zarządu spółki. Z kolei w rozdziale V zatytułowanym „Pozostałe świadczenia związane z pracą” w § 14 przewidziano „Premie” stanowiąc, że zasady tworzenia i podziału funduszu premii uznaniowej dla pracowników centrali, oddziałów, rejonów i budów ustala prezes zarządu spółki w porozumieniu ze związkami zawodowymi w formie odrębnych regulaminów premiowania. Z powołanych regulacji wynika, że układ zbiorowy pracy pozwalał na wprowadzenie regulaminów premiowania, gdzie premia jest składnikiem wynagrodzenia – posiada roszczeniowy charakter, jak też regulaminów dotyczących premii uznaniowej, jako świadczenia związanego z pracą, oraz

nagrody za specjalne osiągnięcia przyznawane przez prezesa zarządu spółki. Pracodawca zatem wyraźnie rozróżnił świadczenia mające postać „premi” i „premi uznaniowej”, a skoro omawiany regulamin posługuje się wyłącznie pojęciem „premi”, to należało przyjąć, że świadczenie ustanowione tym regulaminem było składnikiem wynagrodzenia, a tym samym miało charakter roszczeniowy.

Uznając zasadność żądania pozwu dotyczącego wypłaty premi oraz brak w postanowieniach regulaminu zapisów określających zasady wyliczania premi, Sąd Apelacyjny, określając wysokość należnego powodowi świadczenia uwzględnił zasady ustalania wynagrodzenia za pracę określone w przepisach prawa pracy (art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p.). Sąd uznał, że w sytuacji niejasnego ustalenia kryteriów określania wysokości premi, czy naruszenia trybu oceny pracownika, pracodawca musi się liczyć z możliwością skutecznego zakwestionowania wysokości premi przez pracownika na drodze sądowej. W takiej sytuacji sąd jest uprawniony do ustalenia wysokości dochodzonego świadczenia, uwzględniając zarówno przepisy regulaminu wynagradzania, jak i ogólne zasady ustalania wynagrodzenia za pracę wynikające z przepisów prawa pracy, jak też całokształt okoliczności faktycznych. Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowy przedstawiony w apelacji sposób wyliczenia świadczenia jako stanowiący 28% ogólnej kwoty funduszu premiowego przeznaczonego na wypłatę dla pracowników kontraktu A. 228.465 zł. Zaliczki na poczet premi w trakcie realizacji kontraktu w latach 2005 – 2008 stanowiły przeciętnie 28% funduszu przeznaczonego na wypłaty dla pracowników kontraktu. Taki sposób ustalenia wysokości świadczenia jest uzasadniony także przy podziale końcowej kwoty funduszu premiowego. Wyliczona w ten sposób kwota należnej powodowi premi wyniosła 63.970 zł.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego strona pozwana zaskarżyła skargą kasacyjną. Skargę oparto na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.) i zarzucono:

1) błędną wykładnię § 9 ust. 6, § 10 ust. 1 i § 11 ust. 1 „Regulaminu premiowania pracowników Budów B. S.A. i B. D. S.A.” w związku z art. 77<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. przez uznanie, że wskazane zapisy Regulaminu stanowią podstawę dla uznania, iż świadczenie nim objęte ma charakter roszczeniowy, a nie uznaniowy;

2) niewłaściwe zastosowanie art. 77<sup>2</sup> § 1 i § 2 k.p., art. 9 k.p. przez uznanie, że „Regulamin premiowania pracowników Budów B. S.A. i B. D. S.A.” reguluje zasady wypłacania składnika wynagrodzenia o charakterze roszczeniowym, podczas gdy dotyczy on jedynie możliwości przyznania przez pracodawcę innego świadczenia związanego z pracą, które jest świadczeniem uznaniowym;

3) niezastosowanie art. 105 k.p. i błędne przyjęcie, że świadczenie wypłacane na podstawie „Regulaminu premiowania pracowników Budów B. S.A. i B. D. S.A.” stanowiło premię regulaminową, a nie nagrodę, a tym samym błędne uznanie, iż powodowi przysługiwało roszczenie o wypłatę świadczenia pomimo jego nieprzyznania przez pracodawcę we właściwym trybie;

4) niewłaściwe zastosowanie art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p. w związku z art. 77<sup>2</sup> k.p. i art. 9 k.p. przez uznanie, że świadczenie z funduszu premiowego stanowiło składnik wynagrodzenia za pracę, a ponadto powód nabył prawo do części funduszu premiowego Fp w wysokości przewyższającej kwotę 42,203,19 zł, która została mu przyznana i wypłacona;

5) niezastosowanie § 9 ust. 5 „Regulaminu premiowania pracowników Budów B. S.A. i B. D. S.A.” w związku z art. 77<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 9 k.p. i nieuwzględnienie, że skarżący nie był zobowiązany do podziału całej kwoty objętej funduszem premiowym Fp.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w W. w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje według norm przepisanych; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w W. w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje według norm przepisanych, - zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego, w tym zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W art. 105 k.p. ustawodawca przewidział możliwość nagrodzenia pracownika, który przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczynia się szczególnie do wykonywania zadań zakładu. Z przepisu tego wynika, że poza zwykłym wynagrodzeniem pracownik może uzyskać nagrodę w formie pieniężnej za szczególne osiągnięcia w pracy. Wykładnia tego artykułu przemawia za uznaniowym charakterem takiego świadczenia; pracownik wykonujący zadania w sposób szczególnie efektywny nie może skutecznie dochodzić w drodze sądowej ustalenia prawa do nagrody i jej wysokości, gdyż jej przyznanie zależy tylko i wyłącznie od woli pracodawcy. Przyznanie nagrody nie wymaga tworzenia żadnych przepisów zakładowych; wystarczy poinformowanie pracownika o przyznaniu nagrody i dyspozycja na liście płac.

Premia natomiast nie jest uregulowana w Kodeksie pracy i jej wypłata jako części wynagrodzenia za pracę musi wynikać z innych przepisów prawa, układów zbiorowych pracy, regulaminu wynagradzania lub umowy o pracę. Dopiero analiza tych przepisów lub postanowień pozwala na ustalenie, czy pracownik nabył prawo do premii i w jakiej wysokości. Zapis w tych unormowaniach dotyczący wypłaty świadczenia nieuzależnionego od weryfikowalnych kryteriów jego przyznania (samo określenie, że przysługuje za szczególne przyczynianie się do wykonywania zadań zakładu ma charakter relatywny) i wypłaty oznacza, że jest to nagroda z art. 105 k.p.

Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje natomiast powstanie prawa podmiotowego do przyznania dla niego premii (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 235/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 488). W konsekwencji w sprawie o roszczenie premiowe ocena sądu obejmuje ustalenie i ocenę obiektywnych przesłanek warunkujących nabycie uprawnień premiowych, w tym także przesłanek niezależnych od pracownika, takich jak powstanie w spornym okresie adekwatnego zysku przedsiębiorstwa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 1990 r.,

I PR 203/90, OSP 1991 nr 7, poz. 166, z dnia 21 czerwca 2007 r., sygn. akt I PK 3/07).

W judykaturze przyjmuje się ponadto, że pracodawca powinien uwzględnić byłych pracowników przy podziale premii, jeśli świadczenie to było składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym byli oni zatrudnieni. Pominięcie pracownika w takich okolicznościach narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNAPIUS 1997 nr 13, poz. 233), wynagradzania według ilości i jakości pracy i równego traktowania pracowników. 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 wyraźne przepisy zakładowego lub ponadzakładowego prawa pracy o przysługiwaniu premii rocznej także za okresy niewykonywania pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2016 r., I PK 20/15, LEX nr 2019609).

W tym aspekcie, wobec ustalenia w zaskarżonym wyroku, że powód jako jedyny przepracował 4 lata przy realizacji ciągle przedłużającego się kontraktu i rozwiązał umowę po wykonaniu 99 % wszystkich prac, nie może być uznana za przekroczenie dyskrejonalnych uprawnień Sądu ocena w zaskarżonym wyroku, że powód spełnił warunek wykonania całego zadania premiowego, a pominięcie pracownika przy ustalaniu prawa do końcowej premii w takich okolicznościach narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną.

Regulamin premiowania jako regulamin wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zupełnie wyjątkowo - gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych - do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania można stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności

prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70).

W praktyce polskich pracodawców premie regulaminowe można podzielić (mimo wyraźnych sprzeciwów doktryny i judykatury) na prawidłowe premie regulaminowe oraz „premie uznaniowe”. W tych pierwszych adekwatne unormowania precyzują wszystkie warunki przyznania i podziału premii na poszczególnych pracowników, które można zweryfikować w postępowaniu sądowym. „Premie uznaniowe” można scharakteryzować jako świadczenia płacowe z tytułu prawidłowego wykonania zadania premiowego w określonej jednostce czasu, którego warunki przyznania zostały określone w unormowaniach płacowych, jednak bez sprecyzowania w tych przepisach sposobu wyliczenia premii przypadającej na poszczególnych pracowników oraz zaakcentowaniu arbitralności pracodawcy w jej przyznaniu. Podobnie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254) uznano, że 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.

W ocenie Sądu Najwyższego regulaminy premiowania tworzą bodźcowy system motywowania do pracy i mają zachęcać do intensywnej oraz najlepszej jakościowo pracy. Efekty dobrej pracy widoczne są często dopiero po dłuższym okresie, gdy minie okres gwarancji i rękojmi z tytułu wykonanych prac i usług. Pracownicy są informowani przez pracodawcę, że po wykonaniu zadania premiowego oraz po uzyskaniu pozytywnego wyniku finansowego otrzymają oni dodatkowy składnik wynagrodzenia - premię (jako część funduszu premiowego). Zdaniem Sądu Najwyższego pracodawca nie może tworzyć systemu bodźców, a następnie - gdy pracownicy wypracują zakładany i pożądaný efekt - unikać wykonania zobowiązań przyjętych w regulaminie. Regulamin wynagradzania powinien być tak sformułowany, aby nie wprowadzał w błąd pracowników i w przypadku dokładnego sprecyzowania w regulaminie premiowania zasad tworzenia funduszu premiowego, określał również precyzyjnie sposób jego podziału na poszczególnych pracowników. W przypadku wielozakładowego przedsiębiorstwa

oraz wielości realizowanych zadań w różnych zespołach pracowniczych, ustalone powinny być co najmniej najniższe wartości premii przypadające na pracownika.

W tym kontekście wykładnia regulaminu premiowania dotyczącego „premií uznaniowych” powinna uwzględniać treść art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p., a przez uznanie jej za składnik wynagrodzenia za pracę powinna implikować roszczeniowy charakter takiej premii. W sprawie takiej pracodawca mógłby się bronić zarzutem, że pracownik nie wniósł żadnego wkładu w uzyskanie rezultatu przewidzianego w regulaminie (co podlegałoby udowodnieniu w procesie) albo że jego wkład był minimalny, nieporównywalny z wkładem innych pracowników i nieuzasadniający przyznania jakiegokolwiek premii. W takich sprawach sposób wyliczenia premii powinien być przedmiotem ustaleń i rozważań Sądu, który przy zastosowaniu art. 322 k.p.c. może w takiej kwestii odwołać się do zasad obliczenia premii w poprzednich okresach, za które powód otrzymał premię (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70).

Odnosząc te konstatacje do ustaleń zaskarżonego wyroku Sąd Najwyższy uznał, że przywołane w skardze kasacyjnej przepisy „Regulaminu premiowania pracowników Budów B. S.A. i B. D. S.A.” w sposób precyzyjny ustalały zasady tworzenia funduszu premiowego, który miał charakter złożony; początkowo wypłacano zaliczki na poczet końcowej premii, a następnie wypłacano w dwóch transzach premię końcową, która determinowana była pozytywnym wynikiem finansowym po okresie gwarancyjnym. Nie ulega wątpliwości, że powód jako kierownik kontraktu miał relewantny wpływ na uzyskanie po czterech latach realizacji kontraktu zysku pracodawcy w wysokości ponad cztery miliony złotych. Do jakości jego pracy pozwany nie zgłosił zastrzeżeń. Powód nabył więc prawo do premii końcowej. Regulamin premiowania, który zawiera precyzyjne zasady jego tworzenia, ale nie zawiera zasad ustalania wysokości premii dla poszczególnych pracowników, umożliwia Sądowi samodzielne określenie wysokości premii pracownika, który bez zastrzeżeń wykonał zadania premiowe, przy zastosowaniu art. 322 k.p.c., w granicach wyznaczonych przez kwotę funduszu premiowego. Zdaniem Sądu Najwyższego przez zaniechanie ustalenia w regulaminie premiowania zasad wyliczenia wysokości premii dla kierownika kontraktu, pozwany pracodawca wziął na siebie ryzyko, że wyliczenia dokonane przez Sąd przy

zastosowaniu art. 322 k.p.c. nie spełniał w całości jego oczekiwań. W zaskarżonym wyroku Sąd dokonał samodzielnego wyliczenia końcowej premii w takiej proporcji, w jakiej powód otrzymywał zaliczki na poczet tej premii. Tak wyliczonej premii, w ocenie Sądu Najwyższego, nie można uznać za wygórowaną, zwłaszcza w kontekście wysokiego zysku, który w znacznej części został wygenerowany przez powoda. Zasądzona premia ponadto tylko w połowie zaspokajała oczekiwanie powoda zawarte w pozwie.

Prowadzi to do konkluzji, że zarzuty naruszenia zawartych w skardze kasacyjnej przepisów, a zwłaszcza zarzut, że powodowi nie przysługuje prawo do premii, nie stanowiły uzasadnionej podstawy skargi kasacyjnej, dlatego na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

kc