



Sygn. akt II PK 272/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiryło (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa M. K.

przeciwko J. K.

o zapłatę premii,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 lutego 2019 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w O.

z dnia 8 maja 2017 r., sygn. akt V Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 8 maja 2017 r., po rozpoznaniu apelacji powoda M. K., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w O. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 10 stycznia 2017 r. w punkcie pierwszym umarzający postępowanie w zakresie ograniczonego

roszczenia, w punkcie drugim oddalający powództwo oraz w punkcie trzecim zasądający od powoda na rzecz pozwanej J. K. 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt II w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda tytułem premii kwotę 17.957,48 zł wraz z odsetkami ustawowymi od 6 stycznia 2014 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 11.716,09 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 6 lipca 2014 r. do dnia zapłaty, a także w punkcie trzecim w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.600 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz kwotę 1.380 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód świadczył pracę w Biurze (...) w okresie od 20 czerwca 2011 r. do 16 marca 2015 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 1 stycznia 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku głównego specjalisty ds. projektów inwestycyjnych. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.254,10 zł i składało się z pensji zasadniczej oraz premii regulaminowej. Do obowiązków powoda należało m.in. pozyskiwanie nowych klientów w obszarach ustalonych wcześniej z zespołem ds. projektów i właścicielem firmy, obsługa klientów w zakresie przygotowania wniosków o dofinansowanie projektów, biznes planów, wniosków o pożyczki, kredyty, zgodnie z zakresem podpisanej umowy z klientem, na warunkach i w zakresie wcześniej zaakceptowanych przez właściciela firmy/dyrektora biura, świadczenie usług doradztwa biznesowego na rzecz klientów w powyższym zakresie, zastępowanie innych członków zespołu ds. projektów na warunkach ustalonych z kierownikiem zespołu ds. projektów, reprezentowanie firmy na zewnątrz, dbanie o jej dobry wizerunek, kreowanie własnego wizerunku eksperta, stały rozwój własnych umiejętności i wiedzy, w szczególności przez lekturę literatury i prasy branżowej, uczestnictwo w szkoleniach, konferencjach finansowych przez pracodawcę, współpraca z innymi działami firmy, działanie zgodnie z obowiązującymi procedurami zarządzania jakością ISO 9001-2000 oraz wykonywanie innych poleceń służbowych przełożonych związanych z pracą.

Pozwana załącznikiem do Zarządzenia nr (...) /2012 wprowadziła regulamin wynagradzania, który w § 4 wprowadził prawo do premii regulaminowej, która jest uzależniona od wielkości sprzedaży netto wygenerowanej przez pracownika w danym miesiącu pracy. Ustalono sposób obliczania premii regulaminowej brutto, która podlega proporcjonalnemu pomniejszeniu za okresy nieobecności pracownika z powodu choroby, a także daty wypłaty premii regulaminowej, po jej zatwierdzeniu przez pozwaną (pracodawcę).

Powód był bardzo dobrym pracownikiem pozwanej i generował istotne obroty dla pracodawcy (największy spośród wszystkich pracowników pozwanej), które łączyły się „z przysługującą dodatkową premią”. W niektórych miesiącach świadczenia te znacznie przekraczały wynagrodzenie zasadnicze powoda. Do października 2012 r. otrzymywał wynagrodzenie i należne mu premie regulaminowe przelewami na konto. Następnie poprosił o wypłacanie mu premii gotówką „do ręki”. W tym zakresie strony ustaliły, że mniejsze kwoty premii będą wypłacane na konto po odciążeniu składek na ubezpieczenie społeczne, zaś kwoty wyższe będą wypłacane powodowi gotówką w kwocie brutto „do ręki”. W takim systemie rozliczenia pozwana pracodawca i powód mieli „oszczędzać” na składkach na ubezpieczenia społeczne. Następnie pozwana w każdym miesiącu wysyłała do powoda zestawienia płatności wraz z wyliczeniem premii oraz pytaniem o to, „jak powód chce się rozliczyć”. W korespondencji mailowej z pozwaną powód wskazywał jedynie na brak wypłaty premii za H. Sp. z o.o. (mail z dnia 10 grudnia 2014 r.) i nie kwestionował wypłaty innych premii.

W dniu 10 stycznia 2014 r. pozwana dokonała przelewu środków z konta firmowego na rachunek osobisty w kwocie 26.720 zł i tego samego dnia dokonała wypłaty środków w kwocie 26.700 zł, z czego kwotę 22.143,24 zł miała przekazać powodowi tytułem premii za grudzień 2013 r. Podobna sytuacja miała miejsce 7 lipca w lipcu 2014 r., kiedy to pozwana „w ramach rozliczenia premii za czerwiec 2014 r.” przelała na rachunek osobisty kwotę 25.000 zł i dniu 9 lipca 2014 r. miała przekazać powodowi kwotę 8.000 zł „jako pierwszą ratę prowizji”. W dniu 14 lipca 2014 r. pozwana dokonała kolejnego przelewu na konto osobiste w kwocie 10.000 zł i w dniu następnym pobrała z tego konta 7.000 zł, które miała przekazać powodowi. Powód miał otrzymać od pozwanej wszystkie premie za poszczególne

miesiące zatrudnienia, „oprócz premii za H. sp. z o.o. z maja 2013 r., gdyż od listopada 2013 r. toczyła się sprawa sądowa o zapłatę z tym klientem i pozwana nie wypłaciła powodowi premii z uwagi na brak zapłaty ze strony klienta”.

Oświadczeniem z dnia 16 marca 2015 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci „naruszenia dbałości o dobro zakładu pracy, m.in. w ten sposób, że w czasie trwania stosunku pracy prowadził działalność konkurencyjną wobec pracodawcy oraz pozostawał w stosunku spółki (K. Sp. z o.o. z siedzibą w O.) prowadzącej działalność konkurencyjną wobec pracodawcy, w której objął udziały, a także objął funkcję w Zarządzie tej spółki”.

W dniu 16 grudnia 2015 r. powód skierował do pozwanej wezwanie do zapłaty kwoty 82.999,41 zł tytułem żądania zaległych premii regulaminowych, w tym za październik 2012 r. kwoty 6.827,69 zł, za kwiecień 2013 r. – 7.057,57 zł, maj 2013 r. – 20.836,32 zł, lipiec 2013 r. – 12.112,97 zł, grudzień 2013 r. – 22.143,24 zł i za czerwiec 2014 r. kwoty 14.021,62 zł wynagrodzenia. Państwowa Inspekcja Pracy w O. w dniu 29 lutego 2016 r. nakazała niezwłoczne wypłacenie powodowi „pozostałej części premii regulaminowej za maj 2013 r.”, a pozwana w marcu „ujęła brakującą premię powoda i wypłaciła mu przelewem kwotę 2.326,33 zł”. Następnie pozwana pismem z dnia 12 kwietnia 2016 r. wezwała powoda „do zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia w kwocie łącznej 17.715,30 zł, na którą składało się niezależne wynagrodzenie pobrane w: październiku 2012 r. – 1.466,32 zł, kwietniu 2013 r. – 1.515,69 zł, maju 2013 r. – 3.865,12 zł, lipcu 2013 r. – 2.752,53 zł, grudniu 2013 r. – 4.911,32 zł oraz czerwcu 2014 r. – 3.204,32 zł. Ponadto pozwana pismem z dnia 2 lipca 2015 r. złożyła do Prokuratury Rejonowej w O. zawiadomienie o uzasadnionym podejrzeniu popełnienia przestępstwa zawierające wniosek o ściganie m.in. powoda, postępowanie jest w toku”.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo o zapłatę spornych premii było nieuzasadnione, gdyż „materiał dowodowy wykazał ponad wszelką wątpliwość, że powód otrzymał należne mu premie, których zapłaty dochodził. Pozwana przedstawiła wiarygodną wersję wydarzeń, popartą wydrukami wiadomości mailowych, które w sposób logiczny

wytłumaczyła, oraz wydrukami z rachunków bankowych, według których pobrała w gotówce sumy zbliżone do wysokości premii należnych powodowi za grudzień 2013 r. oraz czerwiec 2014 r.". Sąd ten uznał za wiarygodne opisy zdarzeń przedstawianych przez pozwaną o wręczenia powodowi „do ręki” spornych premii, bo pozwana „wskazała dni, w których to nastąpiło oraz okoliczności towarzyszące tym zdarzeniom, popierając swój wywód wyciągami z rachunku bankowego”, wskazując, że „żaden pracownik nie godziłby się na nieotrzymywanie przez lata wysokich premii - powód dochodził m.in. świadczenia za grudzień 2013 r., po której to dacie świadczył dla pozwanej pracę przez kolejny rok i trzy miesiące. Nie zdecydował się również dochodzić tych premii sądownie nawet wówczas, gdy otrzymał już oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia a zrobił to dopiero 4 maja 2016 r. niejako w odpowiedzi na złożone przez pozwaną zawiadomienie o możliwości popełnienia przestępstwa i prowadzone postępowanie karne”. Najistotniejszym na fakt braku zaległości z tytułu premii była korespondencja mailowa pomiędzy stronami z grudnia 2014 r. dotycząca premii „za H. sp. z o.o., o uregulowanie której powód prosił wskazując na pilną potrzebę uzyskania środków finansowych na naprawę samochodu”. Nie wskazał wtedy na „rzekomo zaległe wypłaty premii za 6 miesięcy na kwotę ponad 80.000 zł”. Gdyby w grudniu 2014 r. pozwana miała inne zaległości finansowe wobec powoda, to z całą pewnością wskazywałby „na ten fakt w omawianych mailach”. Ponadto przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że pozwana nie miała kłopotów finansowych, o których wspominał powód, a zatem „nie było żadnych racjonalnych powodów, dla których miałaby nie wypłacić mu premii”. Ostatecznie Sąd Rejonowy przyjął, że pozwana spełniła sporne świadczenia i nie było podstaw do ich zasądzenia, przeto oddalił powództwo w całości.

Do odmiennych wniosków doszedł Sąd Okręgowy, który uznał, że Sąd pierwszej instancji naruszył zasadę swobodnej oceny dowodów. W jego ocenie dowody, które zaoferowała pozwana ograniczały się do jej zeznań, a inne wskazane przez nią „dowody” pozostawały w luźnym związku z kwestią wypłaty premii. Całkowicie niewiarygodne były twierdzenia pozwanej, że wypłacenie powodowi premii z pominięciem list płac nastąpiło z jego inicjatywy i było „korzystne

zarówno dla pracownika jak i dla pracodawcy”. Nawet gdyby hipotetycznie uznać te twierdzenia za prawdziwe, to oczywistym było, iż dla zabezpieczenia pozwana powinna zadbać przynajmniej o „uzyskanie pisemnego potwierdzenia otrzymania przez powoda znaczących kwot”, choćby „w przedsiębiorstwie praca odbywała się w małym, zgranym zespole, w którym panują relacje oparte na wzajemnym zaufaniu i koleżeństwie, stąd pozwana nie widziała potrzeby zabezpieczania się przed ewentualnymi roszczeniami pracowników”. O wiarygodności pozwanej świadczyło to, że „w odpowiedzi na pozew nie wspominała o fakcie wypłacania premii powodowi w formie przelewów, dopiero w toku postępowania powołała się na rzekome wzajemne ustalenia, z których miało wynikać, iż mniejsze kwoty premii będą przekazywane na konto, a większe kwoty ‘do ręki’, przy czym nie wyjaśniła właściwie sensu takiej praktyki”, którą Sąd drugiej instancji ocenił „jako konsekwentną i w pewnej mierze skuteczną, skoro Sąd pierwszej instancji wydał korzystne dla niej orzeczenie”. Tymczasem pozwana od początku postępowania „próbowała skierować proces w stronę niezwiązaną z jego istotą, na przykład składając liczne wnioski dowodowe celem wykazania, że powód prowadził działalność konkurencyjną wobec pozwanej, względnie akcentując okoliczności drugorzędne, na przykład brak podstawy prawnej wskazanego w pozwie terminu naliczania odsetek, ewentualnie przedstawiając tezy, które ostrożnie można określić jako „kontrowersyjne” w zakresie ciężaru dowodu leżącego po stronie powoda, a także pomijając istotne kwestie np. istnienie drugiego procesu sądowego, w którym powód domaga się zapłaty pozostałych premii”. Sąd pierwszej instancji błędnie uznał, że fragment korespondencji mailowej o treści „ps. czy możemy się rozliczyć po naszymu?” stanowił wystarczający „dowód dokonania konkretnych ustaleń pomiędzy stronami dotyczących wypłacania premii poza listą płac”. Ostatecznie ocenił, że pozwana nie udowodniła wypłacenia powodowi spornych premii, które zasądził w wydanym wyroku reformatoryjnym.

W skardze kasacyjnej pozwana zarzuciła naruszenie przepisów prawa procesowego: 1/ art. 382 oraz art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez pominięcie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustaleń faktycznych i niewskazanie „faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy

dowodowej, niewskazanie podstawy prawnej, na której oparł się Sąd w trakcie wyrokowania oraz pominięcie przy orzekaniu części dowodów stanowiących podstawę orzeczenia Sądu pierwszej instancji”, 2/ art. 382 w związku z art. 323 k.p.c. przez naruszenie zasady bezpośredniości „wskutek braku bezpośredniej styczności Sądu Okręgowego z zeznaniami stron, którym tenże Sąd nadał odmienny od Sądu pierwszej instancji przymiot wiarygodności i mocy dowodowej”, 3/ art. 387 § 21 w związku z art. 328 § 2 k.p.c., „albowiem skoro Sąd drugiej instancji zmienił ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i w apelacji powoda zgłoszono zarzuty dotyczące tych ustaleń faktycznych, to uzasadnienie wyroku Sądu Okręgowego nie może zawierać jedynie wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa”.

Ponadto skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego: art. 78 § 1, art. 772 § 11 w związku z art. 78 § 2, art. 94 pkt 5 i 9a a także art. 86 § 1-3 k.p., które „z uwagi na brak ustalenia przez Sąd II instancji stanu faktycznego (odmiennego - przy tych samych dowodach - od tego zrekonstruowanego przez Sąd Rejonowy) zostały niewłaściwie zastosowane w niniejszej sprawie, co w rezultacie wpłynęło na treść zaskarżonego wyroku”, utrzymując, że skarga jest oczywiście uzasadniona. Wskazując na powyższe wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów dotychczasowego postępowania i postępowania wywołanego niniejszą skargą kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawierała usprawiedliwione podstawy kasacyjnego zaskarżenia ze względu na kwalifikowaną rozbieżność ustaleń faktycznych pomiędzy Sądami obu instancji, a w konsekwencji przeciwne zastosowanie przepisów prawa materialnego. W przedmiotowej sprawie nie było kontrowersji co do roszczeniowego charakteru prawnego i wysokości przysługujących powodowi świadczeń premiowych za grudzień 2013 r. i za czerwiec 2014 r., ale wystąpiły diametralnie różne ustalenia i problemy w ocenie, czy pozwana wypłaciła należne powodowi premie. Sąd pierwszej instancji wskazał, że strony ustaliły, iż „mniejsze kwoty premii będą wypłacane M. K. po odciążeniu składek na ubezpieczenie społeczne, zaś kwoty wyższe J. K. będzie wypłacała powodowi gotówką do ręki”.

Celem takiego proceduru było uzgodnienie, że „pracodawca jak i pracownik przy takim systemie rozliczeń będą oszczędzali na składkach na ubezpieczenia społeczne”, tyle że taka w istocie rzecz „zmowa” w prawie pracy stanowiła w ujawnionym zakresie co najmniej nadużycie prawa lub niezastępowalną na jakąkolwiek jurysdykcyjną tolerancję obejście bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa podatkowego i prawa ubezpieczeń społecznych, które mogły prowadzić nielegalnego wyłączenia spornych premii z podstaw opodatkowania i oskładkowania tego rodzaju przychodu ze stosunku pracy, który miał być wypłacany poza legalnym obrotem prawnym. Dowodem tego nielegalnego proceduru „ukrywania” części spornych przychodów premialnych ze stosunku pracy, które miały być wypłacone powodowi „do ręki” i „z pominięciem list płac”, tj. „poza obiegiem dokumentacyjnym”, była korespondencja mailowa potwierdzająca „rozliczanie się po naszymu”, „na zielono” lub „na żółto” oraz kontrowersyjne zapytania mailowe pozwanej, czy powód oczekuje na „normalne”, czy też „ewentualnie kombinowane” wypłaty. Uznając tę korespondencję za „najistotniejszy” dowód braku zaległości w postaci spornych premii, co skądinąd żadną obiektywną ani weryfikowalną miarą nie wynika z zebranej korespondencji mailowej, Sąd pierwszej instancji wskazywał, że w takiej korespondencji z grudnia 2014 r. powód nie wymienił spornych roszczeń premialnych i nie wzywał do ich uregulowania, choć następnie wykazywał zaległości premialne za okres 6 miesięcy na kwotę ponad 80.000 zł. Taki stan rzeczy miał oznaczać, że „w grudniu 2014 r. pozwana nie zalegała z zapłatą powodowi żadnej premii oprócz tej związanej z H.”, a Państwowa Inspekcja Pracy nakazała jedynie niezwłoczne wypłacenie powodowi „części premii regulaminowej za maj 2013 r.”, co pozwana uwzględniła na „liście płac za marzec (...) i wypłaciła mu przelewem”.

„Wobec braku źródeł dokumentowych” w postaci pokwitowań wypłat spornych roszczeń premialnych Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo „w oparciu o osobowe źródła dowodowe”, ale nastąpiło to z *prima facie* istotnym naruszeniem zasady sędziowskiej oceny zebranego materiału dowodowego, gdyż Sąd ten dał nazbyt tolerancyjnie jednostronnie wiarę wyłącznie stronie pozwanej, oceniając, że „faktycznie rozliczyła się ze swoim pracownikiem z każdej złotówki”,

co miały potwierdzać wydruki bankowe, „według których pobrała w gotowce sumy zbliżone do wysokości premii należnych powodowi za okres grudnia 2013 r. i czerwca 2014 r. i mu je przekazała”. Tymczasem w sprawie brakuje podstawowych dowodów w postaci pokwitowania (art. 462 k.c. w związku z art. 300 k.p.) pobrania przez powoda spornych należności premiowych, których pozwana nie uzyskała z przyczyny bezprawnie uzgodnionego przez obie sporne strony procederu dokonywania wypłat części wynagrodzeń premiowych poza obiegiem dokumentacyjnym i poza legalnym obrotem prawnym. Taki proceder odbywał się z obustronną świadomością bezprawnego uchylania się od rzetelnego wykonywania obowiązku podatkowego oraz opłacania składek na ubezpieczenia społeczne od należnych premii.

Równocześnie proceduralne i materialnoprawne kontrowersje budzi zaskarżona przeciwna ocena Sądu drugiej instancji dokonana wyłącznie na niekorzyść pozwanego pracodawcy. Sąd ten bez przeprowadzenia uzupełniającego postępowania dowodowego jednostronnie i bez przekonującego uzasadnienia przyjął, że brak dokumentacji na wypłacenie powodowi spornych należności premiowych obarczał wyłącznie pozwaną, która wspólnie z powodem uzgodniła, iż „większe kwoty” premii miały być wypłacane „po naszymu” poza listą płac. Takie ustalenia nie wykluczają zarówno tego, że bliżej niemożliwa do udowodnienia część należnych powodowi premii mogła w taki niedokumentowany sposób trafić do jego „ręki”, jak i tego, że nie wszystkie premie zostały wypłacone powodowi w całości, tyle że taki stan rzeczy podważał zasadność obarczenia wyłącznie pozwanej w całości odpowiedzialnością z tytułu braku dokumentacji potwierdzającej wypłaty premii.

W takich okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy uznał, że zmowa stron stosunku pracy o niedokumentowaniu wypłaty należnych pracownikowi świadczeń premiowych, dokonana z naruszeniem art. 462 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., powinna obciążać obie „zmawiające się” strony, które obarcza obustronne ryzyko bezprawnego ukrywania, zatajania lub braku obiektywnych możliwości zweryfikowania wypłat zatajanych lub „ukrytych” należności ze stosunku pracy, jeżeli obie strony takiego nielegalnego procederu zmierzały w taki sposób do pogwałcenia przepisów prawa pracy, ale także do nadużycia lub obejścia

przepisów prawa podatkowego w sposób zagrożony sankcjami karno-skarbowymi, oraz obejścia obowiązku rzetelnego opłacania składek na obowiązkowe pracownicze ubezpieczenia społeczne i zdrowotne, co nie zasługuje na tolerancję jurysdykcyjną. Mając zatem na uwadze, że co najmniej nader (wysoce) utrudnione będzie udowodnienie wysokości spornego spełnienia żądań powoda, Sąd drugiej instancji przy prawidłowym wyrokowaniu powinien rozważyć uwzględnienie dyspozycji art. 322 k.p.c., które według utrwalonej judykatury znajdują odpowiednie zastosowanie przy rozstrzyganiu sporów ze stosunku pracy. W tym celu Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.