

Sygn. akt I PK 123/18

POSTANOWIENIE

Dnia 25 kwietnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa J. S.
przeciwko S. Spółce Akcyjnej w K.
o zapłatę wynagrodzenia za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 25 kwietnia 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 30 stycznia 2018 r., sygn. akt VII Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;**
- 2. zasądza od powoda J. S. na rzecz pozwanej S. S.A. w K.
kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w postępowaniu
kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w K., wyrokiem z 15 lutego 2017 r., zasądził od pozwanej S. S.A. w K. na rzecz powoda J. S. tytułem premii kwotę 22.898,92 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie (pkt I), a w pozostałym zakresie umorzył postępowanie (pkt II).

Sąd Rejonowy za bezsporną uznał wysokość wynagrodzenia powoda, ustaloną według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy na kwotę 16.553,94 zł miesięcznie. Powód J. S. był zatrudniony w pozwanej S. S.A.

z siedzibą w K. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracował na stanowisku inżyniera konsultanta i zajmował się szkoleniami.

Porozumieniem z 10 marca 2011 r. strony ustaliły zasady dotyczące wynagrodzenia powoda, ustalając je w wysokości 4.500 zł brutto (wynagrodzenie zasadnicze) oraz podwyższając dodatek funkcyjny do wysokości 1.500 zł. Zgodnie z pkt 5 porozumienia za dni robocze, w których pracownik wykonywał inne prace niż szkolenia lub warsztaty, pracownikowi przysługiwać miały: premia zadaniowa oraz nagrody i bonusy wyliczone proporcjonalnie według stosunku takich dni roboczych do wszystkich dni roboczych w okresie rozliczeniowym. Praktyka wykształcona w Spółce od 2007 r. polegała na tym, że powód przysyłał pracodawcy stworzone wcześniej w programie Excel wyliczenie, które zawierało formuły wyliczające wysokość nagród i premii na podstawie podanych przez powoda danych. Pod tak sporządzonym wnioskiem podpisywał się powód, a następnie akceptował go podpisem jego przełożony.

W dniu 18 stycznia 2013 r. do wszystkich pracowników Spółki został wysłany nowy Regulamin pracy i wynagradzania, zgodnie z którym uchylona została w całości Instrukcja w sprawie wynagradzania i premiowania w Funkcji Wyniku Sprzedaży [...]. W jej miejsce wprowadzone zostały zasady motywowania pracowników S. S.A. w K., zgodnie z którymi zamiast premii uznaniowych, premii zadaniowych oraz premii i nagród trymestralnych wprowadzono: „Nagrody Okresowe” oraz „Nagrody i Bonusy”. Nowa forma motywowania pracowników miała bardziej uznaniowy charakter i była ściślej powiązana z wynikami Spółki oraz osiągnięciem przez pracowników celów krótkookresowych. W kilka dni po otrzymaniu tego zawiadomienia powód został poinformowany, że zgodnie ze zmianami, które zostały wprowadzone w Spółce, zapisy w porozumieniu z 10 marca 2011 r., które dotyczą premii zadaniowej i uznaniowej, przestają obowiązywać i Spółka nie będzie wypłacała tych pieniędzy. Jednocześnie powód został poinformowany, że prezes zarządu o tym wie i będzie na ten temat z nim rozmawiał. Powód został także poinformowany, aby z pliku w Excelu usunąć formuły dotyczące premii uznaniowej, ponieważ powodowi już ten składnik wynagrodzenia nie przysługuje. Powód postanowił jednak nie usuwać tych tabel i formuł, lecz przekreślił je oznaczając jako nieaktualne. Powodowi zaprzestano

wypłacać premie uznaniowe wynikające z porozumienia z 10 marca 2011 r. Były mu za to wypłacane nagrody okresowe wynikające z nowego regulaminu wynagradzania i tak w okresie od marca 2013 r. do października 2015 r. powód otrzymał 21.993,00 zł tytułem nagród. Świadczenie to miało charakter uznaniowy. Za okres sporny powodowi przysługiwałyby premia uznaniowa w łącznej kwocie 22.898,92 zł (czyli wyższa o 900 zł).

W dniu 21 lipca 2015 r. pozwany pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 października 2015 r., ze względu na likwidację zajmowanego przez powoda stanowiska.

Zdaniem Sądu Rejonowego wprowadzenie mniej korzystnego regulaminu pracy i wynagradzania, aby mogło być skuteczne w stosunku do powoda, wymagało wypowiedzenia mu warunków umowy o pracę. Powodowi nie zostało złożone wypowiedzenie zmieniające warunki pracy. Co prawda powód sam przyznał, że poinformowano go, że nie będzie już otrzymywał premii uznaniowej, co ewentualnie można by uznać za wypowiedzenie, gdyby nie fakt, że strona pozwana nie wykazała ani umocowania pracownicy udzielającej powodowi tej informacji do dokonywania tego rodzaju czynności w imieniu pracodawcy, ani co ważniejsze woli dokonania wypowiedzenia. Oświadczenie składane w imieniu pracodawcy musi zawierać element woli złożenia wypowiedzenia, a nie tylko poinformowania pracownika o zmianie regulacji regulaminowej. W ocenie Sądu Rejonowego nie doszło też do zmiany zasad wynagradzania w drodze porozumienia stron. Sam fakt umieszczania przez powoda w arkuszu wyliczenia wynagrodzenia spornej premii określenia „nieaktualne” w realiach niniejszej sprawy nie może być rozumiany w ten sposób, że powód wyraził zgodę na zmianę zasad wynagradzania. Gdyby powód uważał, że ten składnik wynagrodzenia mu się nie należy, zaprzestałby po prostu dokonywania jego comiesięcznych wyliczeń, usuwając tę część z formuły służącej do wyliczania comiesięcznych nagród i premii. Ponadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na niekonsekwencję stanowiska strony pozwanej. Z jednej strony podnosiła, że sporne świadczenie miało charakter uznaniowy, a z drugiej twierdziła, że doszło do zmiany zasad jego wypłaty w drodze wypowiedzenia a przynajmniej w drodze porozumienia stron. Jeżeli jednak sporna premia miałaby charakter uznaniowy, to w

ogóle nie byłoby potrzeby składania w tym zakresie wypowiedzenia czy też zawierania porozumienia. Jeżeli strona pozwana była zatem przeświadczona o uznaniowym charakterze premii, to automatycznie nie mogła działać z zamiarem wypowiedzenia zasad jej przyznawania – po prostu mogła przestać ją wypłacać według swojego uznania. Dlatego też w ocenie Sądu Rejonowego powoda dalej obowiązywały warunki płacy określone w indywidualnym porozumieniu.

Za niezasadny Sąd pierwszej instancji uznał argument strony pozwanej, że świadczenie określone nazwą „premia uznaniowa” przewidziane w porozumieniu stron z 10 marca 2011 r. miało rzeczywiście charakter uznaniowy. Oceniając charakter tej premii, Sąd przyjął, że nie miała ona, wbrew swojej nazwie, charakteru uznaniowego. Sporna premia wynikała ze wzoru określonego w porozumieniu stron. Kluczowe znaczenie w tym wzorze ma ilość dni przepracowanych poza szkoleniami. Z tego wynika, że sporna premia w ramach uznaniowości miałaby przysługiwać tylko za dni, w których powód nie przeprowadzał szkoleń. Ukształtowany sposób premiowania powodował, że „premia uznaniowa” wypłacana powodowi miała charakter stałego dodatku do pensji, a wręcz odszkodowania – rekompensaty za nieprzydzielenie mu szkoleń, za których prowadzenie miał wysokie dodatki.

Przedstawiona argumentacja doprowadziła Sąd Rejonowy do ogólniejszej tezy, zgodnie z którą świadczenie pieniężne nazwane w zakładowych przepisach płacowych (albo w umowie o pracę) „premią uznaniową”, wypłacane pracownikowi systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest stałym składnikiem wynagrodzenia za pracę, co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę.

Na skutek apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w K., wyrokiem z 30 stycznia 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w K., w ten sposób, że oddalił powództwo.

W ocenie Sądu Okręgowego rację ma strona pozwana, twierdząc, że Sąd Rejonowy dokonał nieprawidłowej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań powoda, które w połączeniu z innymi dowodami świadczą o tym, że powód miał świadomość zmiany zasad wynagradzania przez pracodawcę – odstąpienia od umówionej premii na rzecz

nagrody – i w tym zakresie został o tym poinformowany. Nie dość, że powód miał taką świadomość, to dodatkowo przez cały okres objęty żądaniem pozwu nie kwestionował zmiany zasad wynagradzania. Uczynił to dopiero po wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Samodzielnie przygotowywał zestawienia w arkuszu kalkulacyjnym programu Excel i już na etapie tworzenia pliku wykreślał pozycję premii. Po drugie, co powód sam przyznał, nie rozmawiał na ten temat z prezesem zarządu Spółki i nie upominał się o premię. Miał też świadomość, że w zamian za premie otrzymuje nagrody, których dotychczas nie otrzymywał. W ocenie Sądu Okręgowego, pracodawca w sposób dla powoda zrozumiały i jasny zmienił obowiązujące zasady wynagradzania, co powód zaakceptował. Nie kwestionując nigdy tej zmiany, powód w sposób dorozumiany wyraził zgodę na nowe warunki płacowe. Zmiana warunków nie była dla powoda szczególnie dotkliwa, skoro za okres objęty pozwem otrzymał nagrody w łącznej kwocie niższej od dochodzonej w niniejszej sprawie tytułem premii o niecały tysiąc złotych.

Sąd Okręgowy nie zgodził się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, że skoro powodowi nie zostały wypowiedziane warunki płacy na piśmie, zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, to nowe warunki nie obowiązują i w związku z tym pracodawca nadal zobowiązany był wypłacać powodowi premie. W okolicznościach sprawy nie ulega wątpliwości, że powód przyjął nowe warunki płacowe, a mianowicie wynagrodzenie pomniejszone o dotychczas wypłacaną mu premię w zamian za wypłacaną mu nagrodę, skoro w dalszym ciągu świadczył pracę na rzecz strony pozwanej. Z uwagi na dorozumianą zgodę powoda doszło zatem do zmiany treści stosunku pracy.

Nawet gdyby założyć, że nie doszło jednak do wyrażenia zgódnej woli stron w przedmiocie zmiany warunków wynagradzania powoda, to zachowania pracodawcy – zmiana Regulaminu pracy i wynagradzania, poinformowanie powoda, że w związku z tym nie będzie mu przysługiwała dotychczasowa premia i polecenie nienaliczania jej w arkuszach kalkulacyjnych, jednoznacznie wskazują na wolę pracodawcy zmiany warunków wynagradzania powoda. Wyrażone w ten sposób oświadczenie woli pracodawcy należałoby potraktować jako wypowiedzenie warunków pracy i płacy w trybie art. 42 k.p. Z faktu, że wypowiedzenie to nie zostało wyrażone w formie pisemnej, nie wynika jego bezskuteczność. Takie

wypowiedzenie odnosi zamierzony skutek, a fakt, że narusza ono art. 30 § 3 i 4 k.p. w związku z art. 42 § 1 k.p., rodzi po stronie pracownika roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p. (o odszkodowanie, a nie o premię jako element wynagrodzenia za pracę). Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, że wobec zmiany warunków wynagradzania, za sporny okres powodowi nie przysługiwała premia (ponadto otrzymał nagrodę w podobnej wysokości), a zatem powództwo podlegało oddaleniu.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w K. wniósł powód, zaskarżając wyrok ten w całości. Skargę oparto na podstawach: 1) naruszenia prawa materialnego – art. 42 § 2 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 k.p.; 2) naruszenia przepisów postępowania, mającego istotny wpływ na wynik sprawy – art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. oraz art. 391 § 1 k.p.c.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o rozstrzygnięcie sprawy co do istoty przez uwzględnienie powództwa w całości, a także o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący powołał się na oczywistą zasadność skargi. Zdaniem skarżącego w toku postępowania apelacyjnego doszło do naruszenia art. 328 § 2, art. 233 § 1 oraz art. 382 k.p.c., przez co w konsekwencji Sąd drugiej instancji zmienił zaskarżony wyrok Sądu pierwszej instancji przy jednoczesnym braku wskazania w uzasadnieniu wyroku, jakie fakty Sąd uznał za udowodnione oraz na jakich dowodach oparł się, dokonując ustaleń faktycznych. Wobec tego zaskarżony wyrok nie spełnia swojej podstawowej funkcji – nie ujawnia w sposób czytelny motywów rozstrzygnięcia w stopniu umożliwiającym weryfikację procesu decyzyjnego Sądu Okręgowego w stosunku do treści żądania i przeprowadzonych przez Sąd pierwszej instancji dowodów oraz ustaleń faktycznych. W następstwie przytoczonych uchybień zaskarżony wyrok nie poddaje się kontroli kasacyjnej. Ponadto, w ustalonym przez siebie stanie faktycznym Sąd drugiej instancji dopuścił się naruszenia prawa materialnego, tj. art. 42 § 2 k.p. oraz art. 241¹³ k.p., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że do zmiany regulaminu pracy, który ma zawierać mniej korzystne postanowienia dla pracownika niż dotychczas go obowiązujące, wystarczy

poinformowanie pracownika o zmianie tych warunków, zaś wypowiedzenie pracownikowi warunków płacy lub pracy może nastąpić w inny sposób niż przez zaproponowanie pracownikowi nowych warunków płacy lub pracy na piśmie, w szczególności przez ogólne poinformowanie pracownika o zmianach w zakresie wynagradzania, jakie mają zostać wprowadzone w zakładzie pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o nieprzyjęcie skargi do rozpoznania z uwagi na brak przesłanki oczywistej jej zasadności oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna, jako szczególny środek zaskarżenia, służy realizacji interesu publicznego w sprawowaniu wymiaru sprawiedliwości. Funkcje postępowania kasacyjnego powodują, że wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania oraz jego uzasadnienie powinny koncentrować się na wykazaniu, że w konkretnej sprawie zachodzą okoliczności przemawiające za interwencją Sądu Najwyższego. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Obowiązkiem skarżącego jest sformułowanie i uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w nawiązaniu do tych przesłanek, gdyż tylko wówczas może być osiągnięty cel wymagań przewidzianych w art. 398⁴ § 2 k.p.c. Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego w kwestii przyjęcia bądź odmowy przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania wynika z oceny, czy okoliczności powołane przez skarżącego odpowiadają tym, o jakich stanowi art. 398⁹ § 1 k.p.c.

Skarżący podnosi, że wniesiona przez niego skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Sąd Najwyższy nie podziela takiej oceny.

Oczywista zasadność skargi kasacyjnej ma miejsce wówczas, gdy zaskarżone orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa. Skarżący musi w tym przypadku wskazać, w czym – w jego ocenie – wyraża się „oczywistość” zasadności skargi oraz podać argumenty wykazujące, że rzeczywiście skarga jest uzasadniona w sposób oczywisty. Sam zarzut naruszenia określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi bowiem wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona, czyli że jej zarzuty są zasadne „na pierwszy rzut oka” (*prima vista*) i w sposób oczywisty prowadzą do uznania zaskarżonego wyroku za błędny oraz jego wzruszenia. Nie uzasadnia tezy o oczywistej zasadności skargi kasacyjnej zarzut naruszenia przepisów postępowania, takich jak art. 328 § 2 k.p.c., art. 233 § 1 k.p.c. oraz 382 k.p.c. O oczywistości skargi w pierwszej kolejności świadczy naruszenie przez sąd drugiej instancji w sposób ewidentny norm prawa materialnego, gdyż to ono decyduje o wyniku sprawy. Skarżący podniósł co prawda zarzut naruszenia art. 42 § 2 k.p. oraz art. 241¹³ § 2 k.p., jednak nie przedstawił żadnych argumentów pozwalających odnieść się do tezy o błędnej wykładni tych przepisów, która doprowadziła do błędnego rozstrzygnięcia.

Sąd Okręgowy, dokonując odmiennej oceny materiału dowodowego niż to uczynił Sąd Rejonowy, doszedł do wniosku, że powód przez swoje zachowanie wyraził zgodę na nowe warunki wynagradzania. Sąd drugiej instancji przyjął, że wobec faktu skreślenia przez powoda na arkuszu kalkulacyjnym programu Excel części odnoszącej się do premii uznaniowej, a także opatrywania tego skreślenia adnotacją „nieaktualne” oraz własnoręcznym podpisem, doszło do zmiany zasad wynagradzania powoda w drodze dorozumianego porozumienia stron. W świetle takich ustaleń faktycznych, którymi Sąd Najwyższy byłby związany w razie merytorycznego rozpoznania sprawy, nie można przyjąć za błędną tezy Sądu Okręgowego o wprowadzeniu nowych warunków wynagradzania na mocy dorozumianego (*per facta concludentia*) porozumienia stron.

Należy przypomnieć, że mniej korzystne dla pracowników postanowienia zakładowego regulaminu płacowego wymagają dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających (art. 42 § 1 k.p.) albo zawarcia niebudzących wątpliwości porozumień zmieniających (art. 11 k.p.). Ustalenie sądu w kwestii

uzyskania dorozumianej zgody pracownika na niekorzystne modyfikacje istotnych elementów indywidualnych umów o pracę jest możliwe, choć wymaga ujawnienia oraz wykazania istnienia takiej woli pracownika w sposób co najmniej dostateczny (por. wyrok z 13 września 2016 r., I PK 190/15, LEX nr 2106825). W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Okręgowy wskazał okoliczności faktyczne, z których wywiódł, w granicach swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.), że zmiana warunków płacowych nastąpiła za zgodą pracownika. Ocena dowodów dokonana przez sąd drugiej instancji uchyla się spod kontroli Sądu Najwyższego w postępowaniu kasacyjnym (art. 398³ § 3 k.p.c.). Przy takiej argumentacji prawnej, dotyczącej zawarcia przez strony porozumienia zmieniającego zasady wynagradzania, błędny pogląd Sądu Okręgowego co do skuteczności „ustnego” wypowiedzenia zmieniającego nie miał istotnego wpływu na ostateczne rozstrzygnięcie sprawy.

Nieprzekonujący jest również zarzut skarżącego dotyczący rażącego uchybienia przepisom postępowania. Zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może stanowić podstawę uwzględnienia skargi kasacyjnej, a w konsekwencji także jej przyjęcia do rozpoznania jako oczywiście uzasadnionej, wyłącznie w szczególnych sytuacjach, gdy sposób sporządzenia uzasadnienia orzeczenia sądu drugiej instancji wyklucza poddanie go kontroli kasacyjnej. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd drugiej instancji przedstawił argumenty, którymi się kierował, odmiennie oceniając materiał dowodowy. Zaprezentował jednoznaczne stanowisko w kwestii dochodzonego przez powoda roszczenia. Odmienny pogląd skarżącego co do faktów i prawa oraz brak jego przekonania co do słuszności argumentacji wyrażonej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie świadczą o wadliwości uzasadnienia i niespełnieniu jego podstawowej, informacyjnej funkcji. Zaskarżony wyrok poddaje się kontroli w postępowaniu kasacyjnym a niektóre kontrowersyjne tezy Sądu Okręgowego nie wpływają na ostateczną konkluzję, że zaskarżony wyrok nie narusza prawa w sposób oczywisty.

Sąd Najwyższy nie dopatrywał się oczywistego naruszenia prawa przez Sąd Okręgowy, a zatem również oczywistej zasadności skargi kasacyjnej. Teza skarżącego o oczywistej zasadności skargi nie została uprawdopodobniona. W tym

stanie rzeczy Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.