



Sygn. akt I PK 130/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 sierpnia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa E. K.

przeciwko (...) L. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.- następcy
prawnemu (...) Przedsiębiorstwa T. Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Społecznych w dniu 5 sierpnia 2020 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)

z dnia 27 listopada 2017 r., sygn. akt III APa (...),

1. oddala skargę kasacyjną,

**2. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 2025
(dwa tysiące dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powódka żądała od pozwanej zapłaty kwot zaległych premii regulaminowych wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia ich wymagalności do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowych odsetek za opóźnienie liczonych od 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 6 lipca 2017 r., sygn. akt V P (...), zasądził od pozwanej na rzecz powódki wskazane w tym wyroku kwoty wraz z ustawowymi odsetkami (pkt I), oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt II), rozstrzygając o kosztach postępowania (pkt III).

Sąd Okręgowy ustalił, że powódka zawarła z pozwaną umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku dyrektora ekonomicznego z wynagrodzeniem miesięcznym równym 3-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat nagród z zysku w czwartym kwartale roku poprzedniego ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego. Z „informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych”, przekazanej powódce w dniu 31 października 2011 r., wynikało między innymi, że jej czas pracy wynosi 8 godzin na dobę oraz przeciętnie 40 godzin w pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, a także że u pozwanej obowiązuje Regulamin wynagradzania pracowników (...) Przedsiębiorstwa T. Spółka z o.o. w K. wdrożony uchwałą zarządu nr (...)/2011 z dnia 31 października 2011 r. W dniu 1 lutego 2012 r. strony aneksowały umowę z dnia 10 października 2011 r. w ten sposób, że wynagrodzenie miesięczne powódki podniesiono do 3,5-krotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, a w dniu 1 czerwca 2012 r. - do 3,8. Zgodnie z wpisem do rejestru KRS nr (...) z dnia 5 kwietnia 2012 r., powódka została prokurentem Spółki (prokura łączna z innym prokurentem lub członkiem zarządu). Zgodnie z oświadczeniem zarządu pozwanej Spółki z dnia 31 maja 2012 r., powódkę, zatrudnioną na stanowisku dyrektora ekonomicznego i prokurenta Spółki, wyznaczono do podejmowania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. W dniu 29 czerwca 2015 r. pozwana wypowiedziała powódce warunki płacy, dostosowując poziom wynagrodzeń do

poziomu wynagrodzeń zarządu i kierując się sytuacją ekonomiczną Spółki. Wynagrodzenie powódki ustalono w wysokości 7.500 zł miesięcznie plus premia w wysokości 20% indywidualnej płacy zasadniczej oraz dodatki zgodnie z Regulaminem wynagradzania pracowników z dnia 31 października 2011 r. W dniu 4 listopada 2015 r. wręczono powódce decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Zgodnie z § 1 pkt 2 Regulaminu wynagradzania pracowników z dnia 31 października 2011 r., jego postanowienia dotyczą wszystkich pracowników Spółki, bez względu na rodzaj wykonywanej pracy, z wyjątkiem członków zarządu, których zasady wynagradzania ustala zgromadzenie wspólników, oraz głównego księgowego, którego zasady wynagradzania ustala zarząd Spółki. Dla pracowników Spółki ustalono czasowo - premiowy system wynagradzania według stawki miesięcznej (§ 7). W § 9 Regulaminu przewidziano, że pracownikom z tytułu wykonywanej pracy przysługują, między innymi, następujące składniki wynagradzania i dodatki do wynagrodzenia: (-) płaca zasadnicza ustalana na podstawie tabeli zaszeregowania stanowisk, stanowiącej załącznik nr 1; (-) premia za wyniki przyznawana zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 2; (-) nagroda prezesa zarządu za szczególne osiągnięcia przyznawana zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 3; (-) prowizja w wysokości 25% liczona od kwot wpłaconych przez pasażerów z tytułu opłat dodatkowych (specjalnych). Dyrektor został zaszeregowany do V kategorii, zgodnie z załącznikiem nr 1 do Regulaminu. Załącznik nr 2 do Regulaminu, nazwany „regulaminem premii za osiągnięte wyniki (...) Przedsiębiorstwa T. Sp. z o.o. w K.”, stanowi między innymi, że premia jest wypłacana miesięcznie w terminie płatności wynagrodzeń, jest uzależniona od oceny przełożonego, realizacji celów i zadań ustalonych dla pracownika lub zespołu pracowników. Cele i zadania powinny zaś spełniać następujące warunki: konkretne, mierzalne, osiągalne, zakomunikowane, określone terminem. Postanowiono ponadto, że premia jest pomniejszana proporcjonalnie do absencji chorobowej pracownika. Sąd Okręgowy ustalił, że zgodnie z utrwalonym zakładowym zwyczajem pracodawca przyznawał i wypłacał pracownikowi premię w pełnej wysokości za sam fakt świadczenia pracy, bez dni chorobowych absencji oraz bez szczególnego charakteru zaniedbań w procesie jej świadczenia. Regulamin wynagradzania pracowników (...)PT opracowała powódka.

Sąd Okręgowy wskazał, że powódka w dniu zawarcia umowy o pracę z pozwaną Spółką, nie należała - jako jej dyrektor ekonomiczny - do kręgu osób, których uprawnień płacowych nie może określać regulamin wynagradzania. W okresie objętym żądaniem pozwu sytuacja powódki uległa zmianie o tyle, że oprócz zajmowania stanowiska dyrektora finansowego, ustanowiono ją prokurentem Spółki i jako prokurent została upoważniona przez zarząd do podejmowania w imieniu pracodawcy wszelkich czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Sąd stwierdził dalej, że jeśli zakres przysługujących jej z tego tytułu uprawnień władczych, zarówno wobec sfery materialnej zakładu, jak i zarządzania personalnego, uczynił ją osobą należącą do kręgu podmiotów objętych treścią art. 128 § 2 pkt 2 k.p., to wyłączenie jej spod obowiązywania regulaminu wynagradzania w zakresie kształtowania wymagało złożenia wypowiedzenia warunków płacy, czego nie dokonano w okresie objętym żądaniem pozwu. W konsekwencji, skoro powódka nie została wyłączona spod regulacji obowiązującego u pozwanego Regulaminu wynagradzania, to ma do niej zastosowanie § 9 pkt 1 lit. b tego Regulaminu. W ocenie Sądu Okręgowego, premia wynikająca z § 9 pkt 1 lit. b Regulaminu Wynagradzania, przez stosowaną w zakładzie praktykę jej wypłacania, nabrała cech premii tzw. regulaminowej. W rezultacie Sąd zasądził na rzecz powódki niekwestionowane co do wysokości kwoty premii wraz z ustawowymi odsetkami naliczonymi zgodnie z jej żądaniem. W punkcie II. wyroku oddalono żądanie pozwu co do wypłaty premii za okresy chorobowej absencji powódki.

Sąd Apelacyjny w (...), w wyniku apelacji pozwanej, wyrokiem z dnia 27 listopada 2017 r., sygn. akt III APa (...), zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo (pkt 1), rozstrzygając o kosztach postępowania za obie instancje (pkt 2).

W ocenie Sądu Apelacyjnego, zaskarżony wyrok w pierwszej kolejności jest sprzeczny z art. 241¹³ § 1 k.p. Powódka pozostawała z pozwaną Spółką w stosunku pracy od 10 października 2011 r. a sporny Regulamin wynagradzania wdrożono później - uchwałą zarządu nr (...)/2011 r. z dnia 31 października 2011 r. Zgodnie z treścią umowy o pracę z 10 października 2011 r. powódka miała ustalone indywidualne warunki wynagradzania, odmienne od innych pracowników. Odnosi się to między innymi do indywidualnego sposobu obliczania miesięcznego

wynagrodzenia. Ponadto, w odróżnieniu od innych pracowników, powódka w punkcie V ppkt. 2 umowy o pracę miała dodatkowo, niezależnie od wynagrodzenia, zagwarantowany zwrot wszelkich kosztów ponoszonych przez nią w celu wykonywania i w związku z wykonywaniem umowy o pracę, co objęło np. zwrot kosztów używania samochodu prywatnego do celów służbowych. Z tego powodu Sąd Apelacyjny uznał, że warunki umowy o pracę z 10 października 2011 r. były korzystniejsze od postanowień Regulaminu wynagradzania z 31 października 2011 r. Potwierdza to także porównanie wynagrodzenia, jakie powódka otrzymywała w trakcie obowiązywania umowy o pracę z 10 października 2011 r. z wynagrodzeniem przyznany w wypowiedzeniu jej dotychczasowych warunków umowy o pracę (z dnia 9 czerwca 2015 r.). W konsekwencji Sąd Apelacyjny stwierdził, że zgodnie z art. 241¹³ § 1 i 2 k.p. postanowienia Regulaminu wynagradzania nie mogły z mocy prawa zastąpić dotychczasowych warunków umowy o pracę, ponieważ istotnie pogorszyłyby sytuację powódki w zakresie jej wynagrodzenia. Z tego względu uznał, że w spornym okresie - od stycznia 2013 r. do września 2015 r. - Regulamin wynagradzania pracowników (...) Przedsiębiorstwa T. Sp. z o.o. w K. z dnia 31 października 2011 r. nie określał warunków umowy łączącej pozwaną Spółkę i powódkę.

Sąd Apelacyjny stwierdził dalej, że od 1 czerwca 2012 r. powódka była osobą zarządzającą zakładem w imieniu pracodawcy. W tym zakresie odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2005 r., I PK (...), w którym wyjaśniono, że prokurent spółki handlowej może być uznany za osobę zarządzającą zakładem pracy w imieniu pracodawcy w rozumieniu art. 241²⁶ § 2 w związku z art. 3¹ § 1 k.p. Mimo że Regulamin w § 1 ust. 2 wyłącza jedynie członków zarządu i głównego księgowego, to przepis ten nie może pozostawać w sprzeczności z art. 241²⁶ § 2 k.p. Z tych względów Sąd Apelacyjny uznał, że roszczenie powódki dotyczące zaległych premii regulaminowych jest bezzasadne przede wszystkim w świetle art. 241¹³ § 1 i § 2 k.p.

Wyrok Sądu Apelacyjnego zaskarżyła powódka w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

(a) art. 241¹³ § 1 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. w związku z § 9 pkt 1 lit. b) oraz z załącznikiem nr 2 Regulaminu wynagradzania pracowników K. Sp. z o.o. w K.

z dnia 31 października 2011 r., przez błędną ich wykładnię polegającą na uznaniu, że „korzystność postanowień” Regulaminu wynagradzania w zakresie dodatkowego składnika wynagrodzenia w postaci premii za wyniki należy oceniać globalnie, tj. w odniesieniu do wszystkich postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, w tym do postanowień dotyczących odmiennych rodzajowo składników wynagrodzenia, jak też do postanowień umowy dotyczących ustalonego w umowie sposobu określenia wysokości wynagrodzenia w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia wymaga odniesienia przesłanki „korzystności postanowień” do poszczególnych i odpowiadających sobie postanowień w zakresie warunków premiowania, co skutkowało uznaniem przez Sąd Apelacyjny, iż postanowienia Regulaminu wynagradzania w zakresie premii za wyniki nie były korzystniejsze dla powódki niż postanowienia umowy o pracę nieprzewidujące takiego składnika, co w konsekwencji stanowi o błędnym niezastosowaniu art. 241¹³ § 1 k.p.;

(b) art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p. w związku z § 9 pkt 1 lit. b) oraz z załącznikiem nr 2 Regulaminu wynagradzania pracowników K. Sp. z o.o. w K. z dnia 31 października 2011 r., przez błędną ich wykładnię polegającą na uznaniu, że w zakresie składnika wynagrodzenia dotyczącego premii za wyniki, określonego w Regulaminie wynagradzania, ocena postanowień „mniej korzystnych dla pracowników” jest dokonywana globalnie, tj. w odniesieniu do wszystkich postanowień umowy o pracę w zakresie wynagrodzenia, w tym do postanowień dotyczących odmiennych rodzajowo składników wynagrodzenia, jak również do ustalonego w umowie o pracę sposobu określenia wysokości wynagrodzenia miesięcznego w sytuacji, gdy prawidłowa wykładnia wymaga odniesienia przesłanki „postanowień mniej korzystnych” do poszczególnych i odpowiadających sobie postanowień w zakresie warunków premiowania, co skutkowało ustaleniem przez Sąd Apelacyjny, że sposób obliczenia wynagrodzenia oraz zobowiązanie pracodawcy do pokrycia wszelkich dodatkowych kosztów związanych z wykonywaniem przez powódkę umowy o pracę wskazują, iż postanowienia umowy o pracę były korzystniejsze ponieważ Regulamin wynagradzania nie zawierał takich dodatkowych postanowień, co w konsekwencji stanowi o niewłaściwym zastosowaniu art. 241¹³ § 2 k.p.;

(c) art. 241¹³ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p., przez niewłaściwe ich zastosowanie bez dokonania stosownych ustaleń w zakresie dotyczącym korzystności postanowień umowy o pracę względem postanowień Regulaminu wynagradzania;

(d) art. 241²⁶ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 w zw. z § 9 pkt 1 lit. b) oraz załącznikiem nr 2 Regulaminu wynagradzania pracowników K. Sp. z o.o. w K. z dnia 31 października 2011 r., przez błędną wykładnię i uznanie, że Regulamin wynagradzania pracowników K. Sp. z o.o. nie mógł kształtować treści stosunku pracy powódki, w tym w zakresie prawa do premii za wyniki, z uwagi na ustanowienie powódki prokurentem pozwanej Spółki w trakcie trwania zatrudnienia, tj. w momencie już obowiązywania Regulaminu wynagradzania, niezależnie od faktu, iż warunki wynikające z Regulaminu wynagradzania (w tym te dotyczące premii za wyniki, o której mowa w § 9 pkt 1 lit. b) Regulaminu) nie zostały powódce wypowiedziane; tymczasem prawidłowa wykładnia art. 241²⁶ § 2 k.p. prowadzi do wniosku, iż dotyczy on podmiotowego wyłączenia odnoszącego się do źródła prawa pracy (w tym wypadku regulaminu wynagradzania), nie oznacza jednak on automatycznego usunięcia (wygaśnięcia) tychże warunków pracy i płacy transponowanych z Regulaminu do treści indywidualnego stosunku pracy.

Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 95.827,41 zł tytułem wynagrodzenia, jak też o zwrot kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za wszystkie instancje, w tym w zakresie postępowania wywołanego skargą kasacyjną, według norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Apelacyjnemu w Ł. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje oraz przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych; a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej odrzucenie, ewentualnie odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania wywołanego wniesieniem skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Na wstępie podkreślić należy, że treść umownego stosunku pracy kształtowana jest nie tylko samą umową o pracę, ale wynika także z regulacji układów zbiorowych pracy, zakładowych systemów wynagradzania oraz z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Układ, regulamin wynagradzania nie staje się częścią umowy, jeśli umowa nie nawiązuje do układu, regulaminu, w tym zwłaszcza nie odsyła do ich postanowień, nie powtarza ich lub nie konkretyzuje. W konsekwencji, gdy w umowie o pracę nie ma odesłania do postanowień regulaminu wynagradzania, to podstawą roszczenia pracownika o wynikający z niego składnik wynagrodzenia jest odpowiednie postanowienie tego wewnątrzzakładowego aktu. Innymi słowy, tego rodzaju postanowienie wchodzi do treści stosunku pracy, ale nie z mocy postanowień umowy o pracę, lecz z uwagi na jego normatywny charakter (art. 9 ust. 1 k.p.). W związku z tym wejście w życie regulaminu wynagradzania przewidującego składnik wynagrodzenia, który w stanie „przedregulaminowym” nie był wprowadzony do umowy o pracę, powoduje automatyczny skutek w postaci włączenia go w treść stosunku pracy, chyba że wolą stron jest utrzymanie dotychczasowych warunków wynagradzania określonych w indywidualnej umowie o pracę, spełniających określone standardy. Przepisy prawa pracy nie zakazują bowiem umówienia się co do warunków płacy na innych warunkach zatrudnienia niż wynikające z regulaminu wynagradzania pod warunkiem, że zachowane zostają wymagania wynikające z art. 18 k.p., tj. umowa nie ustanawia warunków mniej korzystnych niż przepisy prawa pracy, do których zalicza się – z mocy art. 9 § 1 k.p. - także regulamin wynagradzania, oraz że jej postanowienia nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Przepis art. 18 k.p. określa zakres swobody stron w odniesieniu do zawierania umów o pracę a celem tej regulacji jest ukształtowanie jednej z podstawowych zasad prawa pracy, określanej mianem „zasady uprzywilejowania pracownika”, której zadaniem jest wskazanie granic swobody stron stosunku pracy w kształtowaniu wzajemnych praw i obowiązków. Zasada ta oznacza, że pracodawca zawsze może zatrudnić pracownika na korzystniejszych warunkach, niż przewidują to obowiązujące przepisy prawa, a nigdy na gorszych.

Z ustaleń w niniejszej sprawie wynika, że mimo wejścia w życie postanowień Regulaminu wynagradzania, ustalających wynagrodzenia zasadnicze pracowników według określonych kwotowo „sztywnych” widełek, powódka otrzymywała (zgodnie z postanowieniami umowy o pracę) wynagrodzenie według mnożnika stanowiącego określoną wielokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw, co zapewniało stały wzrost tego składnika wynagrodzenia. Wynagrodzenie tego rodzaju wynikało nie tylko z umowy o pracę poprzedzającej wejście w życie Regulaminu wynagradzania, ale również po wejściu w życie tego aktu było potwierdzane w kolejnych aneksach do umowy o pracę. Uprawnia to do wniosku, że wynagrodzenie powódki ustalane było nadal (po wejściu w życie Regulaminu wynagradzania) na podstawie indywidualnego porozumienia, a nie wedle zasad wynikających z regulacji zakładowych. Tym samym wynagrodzenie powódki, zgodnie z wolą stron stosunku pracy, kształtowała nadal umowa o pracę, a nie Regulamin wynagradzania. W konsekwencji nieużyteczne są w tej kwestii odniesienia do art. 241¹³ § 1 k.p. i badanie przez jego pryzmat, czy postanowienia Regulaminu - jako korzystniejsze – „weszły” automatycznie do treści stosunku pracy powódki, co wymagałoby ich respektowania aż do wypowiedzenia zamieniającego. Jak wskazano wyżej, to automatyczne „wejście” do stosunku pracy nie jest możliwe, gdy strony umawiają się, że zasady wynagradzania kształtuje umowa o pracę, a nie regulamin wynagradzania. Oczywiście postanowienia Regulaminu wynagradzania nie pozostają w takim przypadku bez znaczenia, ale nie jako składniki treści stosunku pracy, lecz jako wyznaczniki minimalnych wymagań, które muszą być dotrzymane w umowie o pracę. Zatem trafność rozstrzygnięcia Sądu drugiej instancji determinuje ocena, czy w niniejszej sprawie wymagania te zostały zachowane. Skarżąca wywodzi, że „korzystność” regulaminu wynagradzania w stosunku do umowy o pracę należy oceniać indywidualnie przez porównanie odpowiadających sobie składników wynagrodzenia, a nie globalnie – w odniesieniu do całości regulacji wynagrodzeniowej, powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego ukształtowane na bazie art. 241¹³ § 1 i 2 k.p. Istotnie w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3/04 (OSNP 2005 nr 4, poz. 49) udzielono odpowiedzi na pytanie, jak w kontekście przytoczonego przepisu należy rozumieć wyrażenie

„postanowienia”, a także określenie „mniej korzystne”. Sąd Najwyższy uznał, że ocena „korzystności (bądź jej braku) postanowień” nie może mieć charakteru globalnego. Nie dotyczy zatem ona w ogólności wszystkich, lecz poszczególnych, odpowiadających sobie postanowień. Odmienne rozumienie jest niezgodne z literalną wykładnią art. 241¹³ k.p., gdyż jednoznacznie wskazuje on na postanowienia, a nie na układ jako całość. Jeśli bowiem układ zawiera postanowienia zarówno mniej, jak i bardziej korzystne, na przykład obniżając wynagrodzenie, a wprowadzając ochronę przed zwolnieniem z pracy, nie można ograniczać się do oceny globalnej, gdyż można by wówczas dojść do zasadniczo odmiennych wniosków, że nowy układ jest w całości korzystniejszy dla pracowników. Odpowiadając na pytanie, czy „postanowienie” może być uznane za tożsame z każdą normą układu, Sąd Najwyższy stwierdził ostatecznie, że wyrażenie „postanowienie” oznacza zespół przepisów regulujących jakąś instytucję, czy też jej istotny, autonomiczny fragment, podkreślając, że wynagrodzenie nie może być traktowane w sposób globalny. Dlatego należy badać, jakie składniki wchodzi w skład zmienionego wynagrodzenia i czy nie rzutują one, jako czynniki przyszłe i niepewne, na obniżenie zarobków w przyszłości. Jako instytucja, wynagrodzenie stanowi bowiem faktyczną całość, ale podzielną i niejedolitą, składa się na nie między innymi wynagrodzenie zasadnicze, dodatki, na przykład za staż pracy, nagrody jubileuszowe, nagrody z funduszu nagród. Z tej przyczyny należy brać pod uwagę postanowienia dotyczące poszczególnych składników wynagrodzenia i badać, czy warunki przyznania takiego lub innego dodatku są korzystniejsze czy mniej korzystne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2016 r., I PK 207/15, LEX nr 2120886).

Z przytoczonych argumentów wynika zatem, że oceny „korzystności” nie należy dokonywać przez pryzmat ostatecznej wysokości wynagrodzenia (po zsumowaniu jego składników), ale konieczne jest skonfrontowanie odpowiadających sobie postanowień (aktualnych i uprzednich) i stwierdzenie, czy *per saldo* wynagrodzenie - rozumiane jako zespół uregulowań dotyczących tej kwestii - zostało ukształtowane w sposób korzystniejszy czy też mniej korzystny. Z przedstawionego orzecznictwa nie wynika zatem, że każdy przypadek mniej korzystnego ukształtowania jednego składnika wynagrodzenia (np. brak prawa do

premii), nawet gdy postanowienia umowne dotyczące innego składnika (wynagrodzenia zasadniczego) są korzystniejsze, musi zawsze oznaczać naruszenie zasady wynikającej z art. 18 k.p. Stanowisko takie byłoby nieuprawnione w szczególności wtedy, gdy korzystniej ukształtowane warunki odnośnie do wynagrodzenia zasadniczego nie są uzależnione od czynników przyszłych i niepewnych, a przeciwnie - z racji wprowadzonego stałego i pewnego mechanizmu waloryzacji, którego nie przewidują postanowienia regulaminu wynagradzania – gwarantowany jest stały wzrost wynagrodzenia. Umowny nakaz waloryzacji wynagrodzenia zasadniczego jest jedną z najbardziej wymiernych korzyści dla pracownika ze względu na gwarancję utrzymania wartości wynagrodzenia na określonym poziomie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 1998 r., I PKN 73/98, OSNAPiUS 1999 nr 9, poz. 304). Tak korzystnie ukształtowane zasady wynagradzania w porównaniu z brakiem prawa do premii w wysokości 20% płacy zasadniczej, prowadzą do wniosku, że warunki umowy o pracę z dnia 10 października 2011 r. nie były mniej korzystne niż postanowienia Regulaminu wynagradzania. Z okoliczności faktycznych niniejszej sprawy można wywnioskować, że tak też oceniała tę umowę powódka, skoro nie podjęła żadnych kroków w celu zmiany ustalonych zasad wynagradzania, choć miała w tym zakresie znacznie większe możliwości niż szeregowy pracownik, zajmując przez niekrótki okres stanowisko osoby zarządzającej zakładem pracy. Dodać też trzeba, że ponieważ w niniejszej sprawie ocena „korzystności” przeprowadzana jest z perspektywy art. 18 k.p., a nie art. 241¹³ § 1 i 2 k.p., to konieczne jest sięgnięcie do hipotetycznych zarobków, jakie musiałaby powódka uzyskać, podlegając postanowieniom Regulaminu wynagradzania. To zaś oznacza, że powódka na podstawie tych postanowień miała zagwarantowaną wysokość wynagrodzenia w wysokości najniższej stawki w określonej kategorii zaszeregowania (jak twierdzi skarżący wynoszącej 4.000 zł), a nie stawki w górnych jej rejonach. Tak więc zgodne z Regulaminem wynagradzania byłoby także przyznanie powódce wynagrodzenie najniższego, mieszczącego się w granicach wynagrodzeń przewidzianych dla jej stanowiska, a powódka nie miałaby roszczenia o podwyższenie wynagrodzenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2006 r., III PK 22/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 132 i powołane tam orzecznictwo).

Innymi słowy, wysokość wynagrodzenia zasadniczego powódki (zgodnie z Regulaminem wynagradzania) musiałaby być nie niższa niż najniższe wynagrodzenie przewidziane w „widełkach” przypisanych dla jej stanowiska pracy.

W konsekwencji postawione przez skarżącą zarzuty naruszenia prawa materialnego, determinowane oceną prawną Sądu drugiej instancji pomijającą kluczowy dla sprawy art. 18 k.p. nie mogą odnieść oczekiwanego skutku. Skoro postanowienia Regulaminu wynagradzania, w tym dotyczące premii, nie obejmowały powódki (bo strony ustaliły odmienne, korzystniejsze zasady wynagradzania), to nie mogły być one źródłem prawa do tego składnika wynagrodzenia w oparciu o zasadę, że korzystniejsze warunki tego aktu zastępują z mocy prawa dotychczasowe warunki płacy (art. 241¹³ § 1 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p.). W konsekwencji prawo do premii nie powstało i dlatego nie musiało być usuwane z treści stosunku pracy za pomocą wypowiedzenia zmieniającego (art. 241²⁶ § 2 k.p. w związku z art. 77² § 5 k.p.).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji. O kosztach postępowania orzeczono na mocy art. 98 k.p.c. w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z 9 ust. 2 w związku z § 2 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265).