

Sygn. akt I PK 38/18

POSTANOWIENIE

Dnia 28 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. W.
przeciwko A. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 28 lutego 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 12 października 2017 r., sygn. akt VII Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2014 r. Sąd Rejonowy w K. zasądził od A. Spółki z o.o. w W. na rzecz M. W. kwotę 2.327,50 zł tytułem premii za lipiec 2012 r. oraz kwotę 31.271,95 zł tytułem odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ k.p., w obydwu wypadkach z ustawowymi odsetkami (pkt I) i oddalił powództwo w pozostałej części (pkt II) oraz orzekł o kosztach postępowania i kosztach sądowych.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia. Powód był zatrudniony w pozwanej Spółce od 24 lutego 2009 r. do 24 lutego 2012 r., ostatnio na stanowisku dyrektora Oddziału P. za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 6.650 zł. Dodatkowo powodowi przysługiwał dodatek stażowy w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagrodzenie zmienne w wysokości do 35%

wynagrodzenia zasadniczego brutto, wypłacane zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem pracy i wynagrodzeń. W dniu 7 września 2012 r. powód rozwiązał łączący strony stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w związku z art. 55 § 1¹ k.p. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powód wskazał, że pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia swoich obowiązków oraz przedstawił wyliczenie bezprawnych zachowań pracodawcy, do których zaliczył: 1) niewypłacenie 50% należnej prowizji, której termin płatności upłynął w lutym 2012 r.; niewypłacenie premii za lipiec 2012 r. pomimo zrealizowania ponad 100% planu wymaganego do jej uzyskania, a w rezultacie dyskryminowanie powoda przez odmowę wypłacenia mu premii i prowizji w sytuacji wypłacania tych świadczeń innym pracownikom; nieuzasadnioną odmowę zwrócenia powodowi należności za paliwo do samochodu służbowego; zablokowanie karty paliwowej; nękanie powoda uporczywymi i niecelowymi telefonami lub sms-ami, podczas gdy przebywał on na zwolnieniu lekarskim i zażywał leki obniżające koncentrację; wydawanie poleceń służbowych odnośnie do całodziennego czuwania pod telefonem również poza godzinami pracy; nakazanie podejmowania decyzji, w szczególności w sprawach kosztów związanych z naprawą gwarancyjną pompowni [...] K.; wydanie polecenia służbowego co do zwolnienia pracownika A. D., pomimo braku podstaw; niewypłacenie zaliczek na wydatki Spółki w sierpniu 2012 r. mimo konieczności ich ponoszenia oraz niezwrócenie wydatków, które powód poniósł w związku z działalnością pracodawcy; zwracanie się do niego w sposób arogancki i poniżanie go bez powodu podczas rozmów telefonicznych. Powód podniósł, że w wyniku wymienionych zachowań pracodawcy utracił do niego zaufanie, a nadto zarzucił, że pracodawca nie podjął żadnych czynności celem wyjaśnienia nieprawidłowości w zakresie kosztów oraz obwiniał powoda za całość złych wyników finansowych Oddziału, utrudniał mu wykonywanie obowiązków pracowniczych przez przetrzymywanie umów z kontrahentami oraz wymagał podejmowania działań zmierzających do sprzedaży na przedpłatę, podczas gdy inni pracownicy mogli dokonywać sprzedaży towarów lub usług poprzez odroczony termin płatności. Zdaniem powoda, zachowania te wpływały na niemożność właściwego wykonywania przez niego obowiązków, utratę zaufania kontrahentów, wprowadzały

niepewność co do sposobu funkcjonowania Oddziału i komplikowały procesy decyzyjne.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że jako dyrektor Oddziału powód podlegał dyrektorowi sprzedaży B. O., a jego głównym obowiązkiem było zapewnienie prawidłowego i efektywnego funkcjonowania Oddziału. Powód odpowiadał między innymi za określenie strategii Oddziału i nadzór nad jej wykonaniem, tworzenie budżetów Oddziału, planu oraz kosztów sprzedaży i ich realizację, opracowywanie, przegląd i podpisywanie umów z klientami, wykonywanie miesięcznych raportów w zakresie planów sprzedaży z ich realizacją, tworzenie i nadzór nad bazą danych oraz wykonywanie innych zadań zleconych przez przełożonego. W ramach powierzonych obowiązków powód prowadził sprzedaż określonych urządzeń i usług, pozyskiwał nowych klientów i współpracował ze stałymi klientami, sporządzał oferty handlowe oraz prowadził negocjacje handlowe. Kryteriami oceny pracy powoda, zawartymi w karcie stanowiska pracy, były jakość, terminowość i rzetelność w wykonywaniu obowiązków, kreatywność pracy własnej i podległych pracowników, efektywność wykonywania zadań. W lipcu 2012 r. powód osiągnął poziom sprzedaży uprawniający do uzyskania premii, jednak nie została mu ona wypłacona z uwagi na niesporządzenie planów sprzedaży i raportów, niską kreatywności w promowaniu i sprzedaży oraz pogarszające się wyniki finansowe Oddziału. Powodowi nie wypłacono również prowizji za 2011 r. od zleceń inwestycyjnych ze względu na ujemny wynik ze sprzedaży kontraktów i kosztów funkcjonowania Oddziału. Od 8 do 31 sierpnia 2012 r. powód był niezdolny do pracy z powodu choroby. W tym okresie w Oddziale Spółki pracowała tylko A. D., która była pracownikiem niedoświadczonym. Musiała ona przejąć zadania powoda w zakresie bezpośredniego kontaktu z kontrahentami. Powód nie przekazał wykazu spraw pilnych do załatwienia, ani nie informował, że nie życzycie sobie kontaktów w bieżących sprawach służbowych. W tym czasie z powodem kontaktował się wielokrotnie dyrektor sprzedaży w celu wyjaśnienia spraw związanych z kontraktami prowadzonymi przez powoda w 2012 r., gdyż powód był jedyną osobą, która posiadała wiedzę na ten temat. W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód co do zasady nie składał wniosku o wypłatę zaliczki, ale pokrywał wydatki służbowe z własnych środków, a następnie zwracał

się do działu księgowości o zwrot pieniędzy. Powód otrzymał od pracodawcy zwrot wszystkich poniesionych wydatków. Były one rozliczane w ciągu miesiąca. Zdarzało się, że okres ten ulegał wydłużeniu, jednak ewentualne opóźnienia nie miały charakteru celowego, a wynikały z procedury obiegu dokumentów u strony pozwanej. Zgodnie z obowiązującymi w pozwanej Spółce zasadami, sprzedaż produktów odbywała się po uzyskaniu 100% przedpłaty od kontrahenta. Zasady te obowiązywały wszystkich handlowców.

Przy takich ustaleniach Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione żądanie powoda zasądzenia premii za lipiec 2012 r. W ocenie tego Sądu, odmawiając powodowi wypłaty spornej premii pozwana Spółka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku wypłaty całości wynagrodzenia za pracę, czego konsekwencją jest uwzględnienie roszczenia o zapłatę odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ k.p. Za niezasadne uznał natomiast Sąd pierwszej instancji żądanie zasądzenia prowizji za 2011 r.

Wyrokiem z dnia 20 kwietnia 2016 r. Sąd Okręgowy w K. uchylił powyższy wyrok w części zasądzającej na rzecz powoda odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji (pkt I); oddalił apelację powoda oraz strony pozwanej w pozostałej części (pkt II) oraz pozostawił Sądowi pierwszej instancji orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego (pkt III).

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył zażaleniem powód i Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 14 lutego 2017 r. (I PZ 22/16) uchylił zaskarżony wyrok w pkt I i III, i w tym zakresie przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania zażaleniowego.

Powtórnie rozpoznając sprawę, Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 12 października 2017 r., zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w K. z dnia 22 grudnia 2014 r. w pkt I tiret drugi w ten sposób, że oddalił powództwo o odszkodowanie oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd odwoławczy podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że powód spełniał przesłanki do wypłaty premii za lipiec 2012 r., chociaż nie tworzył planów sprzedaży i nie sporządzał raportów. Sąd zauważył, że od czasu objęcia przez powoda

stanowiska kierowniczego (Dyrektor Oddziału P.), powód nie tworzył ich, a mimo to pozwany wypłacał mu premię. Istotna zatem była sama sprzedaż w wysokości uzgodnionej przez strony, tj. 100.000 zł.

Dalej Sąd Okręgowy stwierdził, że zaniechanie wypłacania premii przez pracodawcę było między innymi impulsem do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w oparciu o art. 55 § 1¹ k.p. Sąd Rejonowy uznał, że niewypłacenie powodowi premii za jeden miesiąc, stanowiło wystarczającą przesłankę do rozwiązania stosunku pracy. Z tym poglądem nie zgodził się Sąd odwoławczy. Zdaniem Sądu Okręgowego, uprawnienie pracownika do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w sytuacji, gdy ten ostatni nie wypłaca pracownikowi należnego wynagrodzenia, zachodzi wyłącznie wtedy, gdy wynagrodzenie to jest bezsporne. Tymczasem, między stronami istniał spór co do tego, czy powodowi należna była premia za lipiec 2012 r., w szczególności co do kryteriów jej przyznania. Wyjaśnieniu tej kwestii miało służyć spotkanie ustalone na 7 września 2012 r., na które powód nie przybył, składając w tym samym dniu pracodawcy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia. Finalnie Sąd Okręgowy wyraził stanowisko, że zaniechanie wypłaty premii za miesiąc lipiec 2012 r. nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Wbrew twierdzeniom powoda z treści nagranych przez niego rozmów telefonicznych z B. O. nie wynika, aby przełożony przyznał, że premia za lipiec 2012 r. była powodowi bezspornie należna, i to w żądanej przez niego wysokości. Sąd dalej stwierdził, że powód w pozwie wskazywał, iż spełnił przesłanki do przyznania premii, bowiem uzyskał sprzedaż przewyższającą wymaganą kwotę 85.000 zł, przewidzianą w regulaminie wynagradzania, a dopiero w toku procesu wskazał na pułap 100.000 zł jaki został w stosunku do niego ustalony przez przełożonych. Ustalenie innego poziomu sprzedaży mającego wpływ na realizację prawa powoda do premii, nie wyklucza także dodatkowego kryterium (na przykład uzależnienie od wyników kierowanego przez niego Oddziału). Stąd nie można dopatrzeć się po stronie pracodawcy uchybienia podstawowym obowiązkom pracowniczym w stopniu ciężkim. Sąd odwoławczy podkreślił, że ta część zarzutów okazała się być bezzasadna z uwagi na niewystąpienie przywołanych zdarzeń, natomiast co do

pozostałych, to powód bezpodstawnie przypisał im ciężar gatunkowy w postaci ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec powoda. I tak, powód nie wykazał, aby w dniu 7 września 2012 r. pracodawca zalegał powodowi z wypłatą 50% prowizji złożonej w dniu 27 lipca 2011 r. Powód nie wykazał również, aby pracodawca dyskryminował go i różnicował w porównaniu do innych pracowników, w tym przez wypłacanie innym premii i prowizji, a powodowi nie, czy też, aby zwracał się do powoda w sposób arogancki i poniżał go w jakikolwiek sposób. Powód nie wykazał również w żaden sposób, aby pracodawca odmówił zwrócenia kosztów zakupu paliwa.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy orzekł z mocy art. 386 § 1 k.p.c.

Wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył skargą kasacyjną pełnomocnik powoda, wskazując na naruszenie prawa: materialnego (art. 55 § 1¹ k.p., art. 18 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p.) i procesowego (art. 233 § 1 k.p.c., art. 382 i art. 398²⁰ k.p.c.).

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został umotywowany występującym w sprawie istotnym zagadnieniem prawnym oraz faktem, że skarga jest oczywiście uzasadniona.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący przedstawił problem, czy kwestionowanie przez pracodawcę zasadności roszczeń pracownika o wypłatę wynagrodzenia za pracę na podstawie jakichkolwiek zarzutów, również *prima facie* niezasadnych i niemających podstaw w obowiązujących przepisach prawa pracy, przesądza o spornym charakterze wynagrodzenia, a w rezultacie wskazuje na to, że odmowa jego wypłaty nie może być uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika w rozumieniu art. 55 § 1¹ k.p. Dodatkowo wskazał, że za oczywistością skargi kasacyjnej przejawia fakt, iż same tylko twierdzenia pracodawcy - co do spornego charakteru należnego pracownikowi wynagrodzenia - nawet mimo ich oczywistej bezzasadności, nie uzasadniają odmowy terminowej wypłaty tego wynagrodzenia, a w konsekwencji uniemożliwiają przyjęcie, że pracodawca odmawiając jego wypłaty dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. Takie założenie uniemożliwia z kolei pracownikowi rozwiązanie umowy o pracę w trybie

art. 55 § 1¹ k.p. Nadto stawianie pracownikowi wymogów ponad reguły wynikające z regulaminu wynagradzania, oznacza mniej korzystny sposób wynagradzania pracownika i narusza art. 18 § 1 i 2 w zw. z art. 9 § 1 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Obecny etap postępowania ma na celu wyjaśnienie, czy w sprawie występują przesłanki otwierające drogę do merytorycznego rozpoznania sporu. Skarżący powołał się na dwie z nich (art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.) i uzasadnił w tym zakresie swoje stanowisko, spełniając przy tym formalne wymagania konstrukcyjne skargi kasacyjnej. Jednak bliższy osąd zaprezentowanych stanowisk, nie przekonuje w kierunku aprobaty wniosków wynikających ze wstępnej części skargi kasacyjnej.

Powołanie się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.) oznacza, że chodzi o zagadnienie nowe, nierozwiązane dotychczas w orzecznictwie, którego wyjaśnienie może przyczynić się do rozwoju prawa. W orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym skarżący, powołując się na wystąpienie w sprawie zagadnienia prawnego, powinien je sformułować, wskazać przepisy prawne, na tle stosowania których ono się wyłoniło, podać argumenty prowadzące do rozbieżnych ocen, a nadto wykazać, że jego rozwiązanie jest istotne nie tylko w rozpoznawanej sprawie, ale także dla praktyki sądowej (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 maja 2001 r., II CZ 35/01, OSNC 2002 nr 1, poz. 11; z dnia 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151).

Powyższych postulatów skarga nie realizuje, bowiem zbudowanie zagadnienia wokół terminu „roszczeń pracownika” jest zbyt ogólne i pomija specyfikę prawa pracy w zakresie wynagrodzenia pracownika. W tego rodzaju stosunku prawnym występują składniki obligatoryjne (wynagrodzenie zasadnicze, dodatek za pracę w porze nocnej, w godzinach nadliczbowych) oraz fakultatywne (dodatki stażowe, nagrody i premie). Są też świadczenia o charakterze przysparzającym, które nie mają charakteru „wynagrodzenia za pracę” (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 listopada 2006 r., II PK 46/06, LEX nr 950624 w

zakresie dotyczącym odprawy w związku z ustaniem stosunku pracy). W literaturze wyraża się stanowisko, że statusu wynagrodzenia za pracę nie posiadają np. wypłaty kompensacyjne, stanowiące rekompensatę za używanie rzeczy należących do pracownika, w ramach realizacji zadań związanych z umową o pracę. W praktyce rzecz dotyczy ryczału za używanie własnego samochodu do celów służbowych, czy też ryczału za noclegi w związku z podróżą służbową. Służą one pokryciu zwiększonych kosztów utrzymania podczas wykonywania zadań służbowych poza stałym miejscem wykonywania pracy (por. P. Wąż: Świadczenia związane ze stosunkiem pracy podlegające ochronie z art. 87 – 91 k.p., *Monitor Prawa Pracy* 2008 nr 8, str. 408). Naturalnie podstawowym obowiązkiem pracodawcy (art. 94 pkt 5 k.p.) jest obowiązek terminowej wypłaty wynagrodzenia pracę. W przypadku premii konieczna jest weryfikacja pozytywnych (albo i negatywnych) przesłanek otwierających drogę do świadczenia. Te zaś mogą przechylić szalę na korzyść jednej ze stron stosunku pracy, lecz w każdym razie wymagają analizy i weryfikacji. Temu zresztą miało służyć spotkanie powoda z pracodawcą zaplanowane na dzień 7 września 2012 r. Sam fakt, że racja została przyznana powodowi, nie oznacza podstaw do wystąpienia przesłanki uzasadniającej przez niego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Podstawą takiego działania jest przecież ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika. Tego rodzaju konstrukcja jest znana z rozwiązania przewidzianego w art. 52 k.p. i na tym tle judykatura wypowiadała się wielokrotnie. Wiadomo jest, że decydujące pozostają okoliczności konkretnego wypadku. Jeżeli można przypisać pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, to po stronie pracownika powstaje stosowne uprawnienie. Zatem suponowane zagadnienie prawne, poza usterką wyżej wskazaną, nie rysuje problemu, jaki przedstawia skarżący i może być (i w sprawie zostało) rozwiązane za pomocą zwykłej wykładni prawa, biorąc za podstawę całokształt okoliczności faktycznych. W przypadku zagadnienia prawnego stanowisko skarżącego powinno w zasadzie spełniać wymagania stawiane zagadnieniu prawnemu przedstawianemu przez sąd drugiej instancji w razie powstania poważnych wątpliwości (art. 390 § 1 k.p.c.), których nie można rozwiązać za pomocą powszechnie przyjętych reguł wykładni prawa (zob.

postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 24 sierpnia 2016 r., II CSK 94/16, LEX nr 229622).

Wskazana we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania podstawa (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.) oznacza naruszenie przepisów prawa (materialnego lub procesowego), widoczne *prima facie* przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej i bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r., V CZ 187/02, OSNC 2004 nr 3, poz. 49). Pojęcie „oczywistego” naruszenia prawa należy do sfery obiektywnej i wymaga wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia podstaw zaskarżenia były ewidentnie zasadne bez potrzeby dokonywania szczegółowej lub ponownej weryfikacji kontestowanego stanu faktycznego. Krótko mówiąc, zadaniem skarżącego jest wskazanie takiego uchybienia i przypisanie go do konkretnego przepisu prawa.

Skarżący tak rozumianego uchybienia nie wykazał. Po pierwsze, spełnienie przesłanek premiowania nie jest dostrzegalne na pierwszy rzut oka, skoro konieczna staje się wykładnia regulaminu wynagradzania. Zatem nie jest to naruszenie prawa elementarne. Po drugie, powód zajmował stanowisko dyrektora Oddziału P., powstaje więc wątpliwość objęta dyspozycją art. 77² § 5 w związku z art. 241²⁶ § 2 k.p., to jest czy powód był osobą zarządzającą, a tym samym zakres podmiotowy regulaminu wynagradzania nie obejmował tej kategorii pracowników, co z kolei eliminuje pierwotnie podstawy osadzone w art. 18 § 1 i 2 k.p.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c.