



Sygn. akt I PSKP 73/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Bohdan Bieniek

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa B. M.

przeciwko C. Spółce Akcyjnej z siedzibą w K.

o zapłatę premii,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 22 marca 2022 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 16 października 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

1. oddala skargę kasacyjną;

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

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 16 października 2019 r., sygn. akt VII Pa (...) w wyniku apelacji powoda B. M. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w K. z 11

września 2018 r., sygn. akt IV P (...) w ten sposób, że zasądził od pozwanej C. Spółki Akcyjnej z siedzibą w K. na rzecz B. M. kwotę 49.999 zł tytułem premii z ustawowymi odsetkami od 8 lipca 2016 r. do dnia zapłaty i kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał pobrać od C. Spółki Akcyjnej z siedzibą w (...) na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w K. 2500 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, z uiszczenia której powód był zwolniony, a także obciążył pozwaną kosztami postępowania apelacyjnego.

Powód był zatrudniony przez stronę pozwaną na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy od 19 lipca 2004 r. Od 1 września 2010 r. do 28 lutego 2014 r. zajmował stanowisko kierownika centrum. Stosunek pracy stron ustał 30 czerwca 2014 r. na skutek wypowiedzenia umowy przez powoda. Od 22 sierpnia 2011 r. stałe miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 7000 zł brutto, a od 2 czerwca 2012 r. do 28 lutego 2014 r. 9000 zł brutto.

Przedsiębiorstwo strony pozwanej podzielone jest na sektory, nad którymi sprawują nadzór szefowie sektorów - członkowie zarządu spółki. Sektory dzielą się na B., którymi zarządzają szefowie business unit. W ramach B. funkcjonują centra; takie jak centrum produkcyjne, testów, sprzedaży, wdrożeniowe, administracyjne. Powód był kierownikiem centrum, które wchodziło do B., którego szefem był do połowy 2013 r. L. C., a następnie M. D.. Centrum to zajmowało się tworzeniem dokumentacji, szkoleniami dla klientów, wspieraniem systemów zewnętrznych klientów, wspieraniem działów wdrożeniowych i testowania aplikacji, wspieraniem konsultantów.

Od 1 lutego 2010 r. obowiązywał u strony pozwanej regulamin wynagradzania. Według postanowień regulaminu powód był kierownikiem komórki organizacyjnej. W § 10 ust. 1 regulaminu postanowiono, że pracodawca może zawrzeć z pracownikiem umowę, na mocy której przyzna pracownikowi premię stałą z tytułu pełnienia funkcji kierownika centrum. Zgodnie z ust. 2 § 10 premia stała jest wypłacana z dołu, w ostatnim dniu miesiąca. W myśl § 11 ust. 1 i ust. 2 regulaminu wynagradzania, za szczególnie wydajną pracę pracodawca może przyznać pracownikom dodatkowe wynagrodzenie uznaniowe (premię uznaniową, nagrodę pieniężną). O przyznaniu premii uznaniowej lub nagrody pieniężnej oraz jej wysokości decyduje w każdym przypadku Zarząd Spółki. Dokumentem

potwierdzającym przyznanie oraz wysokość premii jest rozporządzenie Prezesa Zarządu. W § 11 A ust. 1 i ust. 2 regulaminu postanowiono, że kierownikom komórek organizacyjnych Zarząd może przyznać premię uznaniową związaną z oceną pracy oraz osiągniętymi wynikami podległej jednostki. O przyznaniu premii uznaniowej oraz jej wysokości decyduje w każdym przypadku Zarząd Spółki. Dokumentem potwierdzającym przyznanie oraz wysokość premii jest rozporządzenie Prezesa Zarządu. Wynagrodzenie uznaniowe, o którym mowa w § 11 i § 11 A, nie jest pomniejszane za okres pobierania zasiłków i innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, nie jest wliczane do podstawy wymiaru zasiłków ani ekwiwalentu za urlop (§ 12 regulaminu wynagradzania).

Zgodnie z § 5 ust. 2 łączącej strony umowy o pracę z 22 sierpnia 2011 r., powód na stanowisku kierownika centrum mógł otrzymywać premie i nagrody o charakterze uznaniowym, na warunkach określonych w regulaminie wynagradzania niezależnie od wynagrodzenia wynikającego z umowy. Od kilkunastu lat u strony pozwanej funkcjonuje tzw. budżet premiowy S., z którego może być przyznana premia szefom B. i kierownikom centrów, a także może być podzielony między pracowników produkcyjnych, o czym decyduje szef sektora w porozumieniu z szefem B.S. jest budżetem premiowym, ustalany przez zarząd spółki, według różnych wskaźników zależnych od specyfiki pracy w sektorach. Naliczaniem budżetu premiowego zajmuje się dział systemów motywacyjnych. Budżet premiowy S. naliczany jest w ten sposób, że z 5% zysku wypracowanego przez komórkę organizacyjną, 50% naliczane jest narastająco na każdy kwartał roku kalendarzowego, a pozostałe 50% (z 5% zysku) naliczane jest po zakończeniu roku. Wysokość budżetu premiowego S. uzależniona jest od wyniku finansowego całej spółki i decyzji zarządu. Budżet premiowy S. stanowi warunki brzegowe przyznawanych w jego ramach premii. Może zostać także wykorzystany na inne cele niż wypłata premii, np. spotkania integracyjne pracowników i wówczas budżet jest pomniejszany o koszt takiego spotkania. Oprócz budżetu premiowego S. funkcjonuje u strony pozwanej także budżet premiowy S., którym dysponuje kierownik centrum lub kierownik projektu, przeznaczony dla pracowników wchodzących w skład tych komórek organizacyjnych.

U strony pozwanej brak jest aktu wewnątrzzakładowego, który regulowałby zasady przyznawania i ustalania wysokości premii wypłacanych w ramach budżetu S.. Zasady ustalania premii z budżetu S. przekazywane są przez przełożonych ich pracownikom ustnie, po objęciu stanowiska, na którym takie premie są przyznawane. Powodowi zasady te przekazał L. C.

Nie ma ustalonych terminów wypłaty premii. Na początku roku kierownik centrum wspólnie z przełożonym - szefem B., ustala cele na kolejny rok. Warunkiem wstępnym przyznania kierownikowi centrum premii w ramach budżetu S. jest pozytywna weryfikacja celów, w tym celu finansowego, tj. osiągnięcie zysku. W strukturze organizacyjnej strony pozwanej funkcjonują centra, które nigdy nie wypracowały zysku, a mimo to ich kierownikom wypłacane są premie. Gdy strona pozwana podpisała umowę z klientem, ustalany był wstępnie między centrami sposób dzielenia przychodu, z uwzględnieniem stopnia zaangażowania każdego z centrów w realizację produktu dla klienta. W trakcie realizacji projektu, gdy wpływały należności z umowy, były one dzielone między centra, według ustalonego wcześniej procentowego udziału. Przypisany do każdego z centrów, procentowo określony udział w przychodzie, mógł w ciągu roku ulec zmianie na skutek decyzji kierowników centrów, co wynikało ze stopnia zaangażowania konkretnego centrum w realizację projektu. Przed zamknięciem IV kwartału i zakończeniem roku, środki te powinny zostać ostatecznie rozdzielone. Były to tzw. wewnętrzne rozliczenia między centrami, które wpływały na ostateczny zysk centrum będący podstawą naliczenia premii S.. Podział przychodu między centrami był akceptowany przez szefa B., który mógł także sam dokonać wewnętrznych rozliczeń między centrami, na każdym ich etapie. O przesunięciu zleceń między centrami i ich wysokości mógł także zdecydować szef sektora. Nie było ustalonego terminu, do którego szef B. lub szef sektora mogli przesunąć zlecenia. Nie było regulacji, które określałyby według, jakich zasad powinny się odbywać rozliczenia wewnętrzne. W przypadku sporu między kierownikami centrów, co do przesunięcia zleceń, rozstrzygał szef B.. Po otrzymaniu informacji z działu systemów motywacyjnych o wysokości budżetu premiowego S., decyzję o przyznaniu lub nieprzyznaniu premii, jak i co do wysokości premii dla kierownika centrum podejmuje jego bezpośredni przełożony, szef B..

M. D. jako szef B., przy podejmowaniu decyzji o zawnioskowaniu wypłaty premii S. dla kierownika centrum, brał pod uwagę zaangażowanie w projekt i zdarzało się, że mimo nie wypracowania zysku przez centrum, wnioskował o wypłatę premii dla jego kierownika. Następnie, wniosek w przedmiocie wypłaty premii, szef B. przekazuje szefowi sektora (członkowi zarządu), który może całkowicie zmienić decyzję szefa B., zmodyfikować lub zaakceptować. Szef sektora może także podjąć decyzję, że z budżetu premiowego S. zostaną dokonane odpisy na nagrody dla wyróżniających się pracowników centrów. Zdarza się także, że szef sektora podejmuje decyzję o niewypłaceniu premii S. kierownikowi centrum, które osiągnęło zysk, ponieważ takiego zysku nie wykazał B., w którym znajduje się to centrum. Ostateczna decyzja, co do przyznania, odmowy przyznania i wysokości premii dla każdego z pracowników, w ramach budżetu S., należy do prezesa zarządu spółki. Prezes zarządu podpisuje rozporządzenie, w którym imiennie wskazani są pracownicy, którym przyznawane są premie. Rozporządzenie to przekazywane jest następnie do działu kadr, który wypłaca należności pracownicze.

Powodowi jako kierownikowi centrum, wypłacono premię z budżetu S.: w marcu 2011 r. w wysokości 36.785 zł, w grudniu 2011 r. w kwocie 5.582 zł, w styczniu 2012 r. w wysokości 74.015 zł, w kwietniu 2012 r. w wysokości 18.585 zł, w czerwcu 2012 r. w kwocie 8.507 zł, we wrześniu 2012 r. w wysokości 8.635 zł, w marcu 2013 r. w kwocie 77.662 zł, we wrześniu 2013 r. w wysokości 22.289 zł, w styczniu 2014 r. w kwocie 25.538 zł, w marcu 2014 r. w wysokości 14.342 zł. W każdym przypadku wypłaty należności powodowi, prezes zarządu spółki podpisywał rozporządzenie o przyznaniu premii uznaniowej we wskazanych wyżej kwotach, na zasadzie „art. 11 Regulaminu wynagradzania”. W 2013 r. cel finansowy do osiągnięcia premii S. dla centrum, którym kierował powód wynosił 1 300 000 zł. Centrum powoda wypracowało zysk w wysokości 2 243 651,39 zł. 28 lutego 2014 r. M. D., wówczas szef B., wysłał do A. W., pracownicy działu systemów motywacyjnych, e-maila z poleceniem, aby odebrała z datą grudniową 2013 r. zlecenia w wysokości 600 000 zł z centrum A. C. do centrum M. W. oraz zlecenia w wysokości 1 000 000 zł z centrum B. M. do centrum M. W.. W mailu wskazano także, że przesunięcia wynikają z decyzji o finansowaniu produkcji I. z supportu OSS oraz wdrożenia 02. Wiadomość M. D. oznaczała, że zlecenie w

wysokości 1 000 000 zł zostało przesunięte z centrum kierowanego przez powoda do centrum produkcyjnego kierowanego przez M. W.. W ciągu roku powód rozliczał się z centrum, którym kierował M. W., jak również dokonywał przesunięć do innych centrów. W 2013 r. w B. OSS było 8 centrów, w tym centrum, którym kierował powód. W tym roku tylko dwa centra, kierowane przez powoda i A. C. osiągnęły zysk. M. D. podjął decyzję o przesunięciu zleceń o wartości 1 000 000 zł, z centrów powoda i A. C. do centrum M. W., ponieważ ten ostatni kierował zespołem odpowiedzialnym za wdrożenie i produkcję systemu, tj. za ten etap realizacji projektu, kiedy ponoszone są największe nakłady. Powód kierował centrum utrzymaniowym, odpowiedzialnym za serwis, tj. centrum, które z uwagi na charakter wykonywanych w nim prac, przynosiło zysk.

Wyrokiem ogłoszonym 11 września 2018 r., sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w K. oddalił powództwo B. M. przeciwko C. Spółce Akcyjnej z siedzibą w K. o zapłatę oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód, zarzucając mu naruszenie art. 105 k.p. oraz art. 233 § 1 k.p.c.

W wyniku rozpoznania apelacji powoda Sąd Okręgowy ocenił, że apelacja ta zasługiwała na uwzględnienie, dlatego też, zmienił zaskarżony wyrok.

Sąd drugiej instancji wskazał, że w objętym sporem okresie pisemne regulacje płacowe u strony pozwanej zawierał tylko regulamin wynagradzania obowiązujący od 1 lutego 2010 r. Regulamin ten zawiera tylko ogólne i w istocie wyjątkowo enigmatycznie brzmiące zapisy o możliwości przyznania pracownikom świadczeń określanych jako premie lub nagrody uznaniowe. Nie było, zdaniem Sądu odwoławczego, podstaw aby tej treści zapisy uznać za regulamin premiowy lub podstawę materialnoprawną pozwalającą rozstrzygnąć o prawie powoda i innych pracowników strony pozwanej do jakiegokolwiek premii, a w konsekwencji jako samoistne źródło prawa do roszczenia o zapłatę premii.

Sąd Okręgowy podniósł, że za niezgodną z fundamentalną zasadą, że umów należy dotrzymywać, czyli sprzeczną z zasadami współżycia społecznego i prawem, należy przy tym uznać odmowę przez pracodawcę zapłaty premii konkretnemu pracownikowi, w wypadku, gdy spełnił on wyznaczone mu przez pracodawcę ustnie,

skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia świadczenia w oznaczonej wysokości, a pracodawca umotywował odmowę powołaniem się na brak pisemnego regulaminu premiowania lub podjęciem po wykonaniu zadań premiowych decyzji o zmianie warunków albo reguł weryfikowania realizacji zadań premiowych wskazanych pracownikowi jako uzasadniające wypłatę premii, o czym pracownika nie poinformował przed wykonaniem zadań premiowych lub przed zakończeniem okresu premiowego.

W ocenie Sądu drugiej instancji, ze stanu faktycznego jaki ustalił Sąd pierwszej instancji na podstawie prawidłowej interpretacji pełnej treści materiału z akt, w okresie objętym sporem nie funkcjonował u strony pozwanej wewnętrzny regulamin, który regulowałby przesłanki i zasady przyznawania oraz reguły ustalania wysokości premii nazywanej przez strony mniej lub bardziej konsekwentnie premią S., ale na pewno wypłacanej ze środków tworzonego przez pracodawcę w każdym roku kalendarzowym budżetu premiowego S.. Zasady przyznawania premii wypłacanych z budżetu premiowego S. były przekazywane pracownikom zajmującym konkretne stanowiska w spółce ustnie, przez właściwego przełożonego, w momencie objęcia stanowiska, na którym takie premie były przyznawane. Powodowi zasady wypłaty premii S. przekazał L. C. szef B., w którym funkcjonowało centrum, którego kierownikiem powód został w trakcie roku 2011. Według zasad przedstawionych powodowi na początku roku kalendarzowego kierownik centrum wspólnie z przełożonym ustalali cele na dany rok. Warunkiem przyznania kierownikowi centrum premii wypłacanej z budżetu S. była pozytywna weryfikacja celów, w tym celu finansowego, w postaci osiągnięcia zysku o ustalonej wartości. W trakcie roku, gdy wpływały należności ze realizowanej umowy, były one dzielone między centra, według ustalonego wcześniej procentowego udziału. Przypisany do każdego z centrów udział w przychodzie określony był procentowo i mógł ulec w ciągu roku zmianie na skutek decyzji kierowników centrów, a wynikało to ze stopnia zaangażowania konkretnego centrum w realizację projektu. Ostateczny podział dokonywany był przed zamknięciem IV kwartału roku kalendarzowego, przed końcem każdego roku. Były to tzw. wewnętrzne rozliczenia między centrami, które wpływały na ostateczny zysk centrum będący podstawą naliczenia premii S.. Podział przychodu między centrami był akceptowany przez

szeфа B.. Mógł on także sam dokonać wewnętrznych rozliczeń między centrami, na każdym etapie tych rozliczeń. O przesunięciu zleceń między centrami i ich wysokości mógł także zdecydować szef sektora. Nie było regulacji, że takie przeniesienia mogą odbywać się po zakończeniu roku kalendarzowego i po stwierdzeniu wykonania celów przez centrum. W przypadku sporu między kierownikami centrów, co do przesunięcia zleceń, rozstrzygał szef B.. Po otrzymaniu informacji o wysokości budżetu premiowego S., decyzję o przyznaniu lub nieprzyznaniu premii, jak i co do wysokości premii dla kierownika centrum podejmował jego bezpośredni przełożony, szef B.. Szef B., przy podejmowaniu decyzji o zawnioskowaniu wypłaty premii S. dla kierownika centrum, brał pod uwagę zaangażowanie centrum w projekt i zdarzało się, że mimo nie wypracowania zysku przez centrum, wnioskował o wypłatę premii dla jego kierownika. Wniosek w przedmiocie wypłaty premii, szef B. przekazywał szefowi sektora (członkowi zarządu), który mógł zmienić decyzję szefa B., zmodyfikować lub zaakceptować. Szef sektora mógł także podjąć decyzję, że z budżetu premiowego S. zostaną dokonane odpisy na nagrody dla wyróżniających się pracowników centrów. Ostateczna decyzja o przyznaniu lub odmowie przyznania pracownikowi premii z budżetu S. zapadła w formie rozporządzenia prezesa zarządu spółki.

Powód otrzymywał premię S. od 2011 r., według zasad jakie zostały mu przedstawione przez przełożonego szefa B., czyli za zrealizowanie celu wyznaczonego dla centrum którym kierował, w łącznej wysokości 5% od zysku z zadań zrealizowanych przez centrum w całym roku kalendarzowym. W objętym sporem okresie, czyli w 2013 r., cel finansowy centrum, którym kierował powód, czyli cel wymagany do osiągnięcia premii S. przez powoda, wynosił 1 300 000 zł. Centrum powoda zrealizowało ten cel i wypracowało na koniec roku zysk w wysokości 2 243 651,39 zł. 28 lutego 2014 r. ówczesny szef B. polecił jednak odebranie „z datą grudniową 2013 r. (...) zlecenia w wysokości 1 000 000 zł. z centrum B. M. do centrum M. W.”. Szef B. podjął decyzję o przesunięciu zlecenia z centrów powoda i A. C. do centrum M. W., ponieważ ten ostatni kierował zespołem odpowiedzialnym za wdrożenie i produkcję systemu, tj. za ten etap realizacji projektu, kiedy ponoszone są największe nakłady, a powód kierował centrum utrzymaniowym, odpowiedzialnym za serwis, tj. centrum, które z uwagi na

charakter wykonywanych w nim prac, przynosiło zysk. Jest niesporne, że prezes Zarządu pozwanej spółki nie wydał rozporządzenia o przyznaniu spornej w sprawie części premii za 2013 r. powodowi, dlatego że w ogóle nie otrzymał takiego wniosku od szefa B. powoda, który pozwalałby wydać inne rozporządzenie. Brak wniosku o premię S. dla powoda nie wynikał z tego, że powód nie spełnił warunków wyznaczonych przez pracodawcę do uzyskania przez niego za cały rok 2013 premii S. wyższej o kwotę żadaną w pozwie, czyli na warunkach jakie zostały mu przedstawione przy objęciu stanowiska kierownika centrum przez przedstawicieli pracodawcy, ale dlatego, że na podstawie arbitralnej decyzji jednego z przełożonych powoda, dokonano księgowego zmniejszenia o 1 000 000 zł zysku obiektywnie wypracowanego przez centrum powoda w 2013 roku, co spowodowało, że premia z budżetu S. należna na zasadach i warunkach ustalonych przez pracodawcę dla powoda i przedstawionych ustnie powodowi, czyli za rok w wysokości 5% zysku wypracowanego przez centrum w całym roku, uległa ilościowo zmniejszeniu o kwotę żadaną w pozwie. Wskazane okoliczności faktyczne nie potwierdzają zasadności stanowiska pracodawcy, że powód nie ma roszczenia o zapłatę objętej roszczeniem pozwu kwoty, jakoby dlatego, że świadczenie, tytułem jakiego ją żądał nie miało charakteru roszczeniowego. O braku roszczeniowego charakteru składnika wynagrodzenia, które przysługiwało powodowi na zajmowanym stanowisku i było wypłacone w każdym roku kalendarzowym, z tworzonego przez pracodawcę rokrocznie na ten cel funduszu, gdy spełnione zostały ustalone przez pracodawcę i przedstawione powodowi ustnie zadania i roczne cele finansowe, nie świadczy to, że wymogiem do dokonania wypłat świadczenia pracownikowi było powstanie specjalnego dokumentu prezesa zarządu spółki. Wskazanie przez pracodawcę pracownikowi zajmującemu określone stanowisko, konkretnych zadań i celów finansowych połączone ze złożeniem ustnej deklaracji wypłacenia premii w wysokości określonej jako 5% zysku który będzie wyższy niż kwota wyznaczona, stanowi źródło prawa podmiotowego pracownika do domagania się zapłaty premii a jednocześnie źródło zobowiązania pracodawcy do wypłaty świadczenia, w wypadku ziszczenia się określonych przez pracodawcę dla pracownika warunków, Źródłem uprawnień pracownika jest wykonanie wyznaczonych przez pracodawcę celów, a nie decyzja

o wypłacie premii, która na charakter deklaracyjny. Premia w stosunkach pracy jest wynagrodzeniem za pracę, czyli świadczeniem wzajemnym należnym pracownikowi za pracę (art. 22 § 1 k.p.) wykonaną zgodnie z treścią stosunku pracy, ukształtowaną wolą stron stosunku pracy. Należy się ona obok zwykłego wynagrodzenia za wykonywanie powierzonych pracownikowi do realizacji szczególnego rodzaju obowiązków pracowniczych. Praktyka polegająca na nadawaniu przez pracodawców różnego rodzaju gratyfikacjom pieniężnym, których wypłatę deklarują pracownikom w zamian za realizację konkretnych zadań i osiągnięcie celów w postaci wymiernych efektów ekonomicznych, cech nagród, „nagród uznaniowych”, czy tzw. premii uznaniowych nie może być zaaprobowana. Przyzwolenie takie stanowiłoby odstępstwo od ustawowej zasady, że za pracę wykonaną należy się pracownikowi wynagrodzenie, a nie możliwość uzyskania motywującego świadczenia, którego przyznanie pozostawione jest swobodnemu uznaniu pracodawcy. Posługiwanie się przy określaniu nazw danego świadczenia określeniem sugerującym jego uznaniowy charakter prowadzi do nieusprawiedliwionego rozszerzenia tzw. władztwa dyskretywnego pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli. Świadczenia opisywane przez pracodawców mianem „premie uznaniowe” lub „nagrody uznaniowe”, których deklaracja wypłaty składana jest pracownikom w zamian za realizację ściśle oznaczonych zadań i osiągnięcie skutku w postaci mierzonych wymiernymi kwotami pieniężnymi efektów finansowych, nie stają się nagrodami tylko dlatego, że pracodawca zastrzegł dla siebie arbitralność decydowania o tym, czy mimo uzyskania swoich celów i mimo wykonania przez pracownika zadań spełni zadeklarowane pracownikowi świadczenie. Skoro pracodawca oznajmił pracownikowi reguły uzyskiwania premii, obejmując tymi regułami realizację przez osoby zajmujące konkretne stanowiska ściśle oznaczonych zadań i mierzalnych wymiernymi kwotami pieniężnymi efektów takiej pracy, to taka deklaracja ma cechę wiążącej pracodawcę oferty złożonej pracownikowi, od której pracodawca nie może odstąpić jednostronnie po rzeczywistym wykonaniu przez pracownika zadań, tłumacząc się że jego zamiarem było traktowanie świadczenia jako uznaniowe. W opisanej sytuacji

usprawiedliwione jest zastosowanie analogii z art. 56 k.c. w związku z art. 300 k.p., z których wynika związanie pracodawcy ofertą złożoną pracownikowi w takiej postaci jaka została mu przedstawiona. Ponieważ wszystkie okoliczności sprawy potwierdzają, że ze strony powoda zostały spełnione specjalne warunki, po których wystąpieniu pracodawca zadeklarował mu wypłatę premii S. na początku 2013 roku, to powód powinien za pracę wykonaną otrzymać specjalne objęte deklaracją wynagrodzenie. Dlatego na podstawie art. 80 k.p. i art. 86 k.p. w zw. z art. 8 k.p. Sąd Okręgowy uznał, że odmowa przez pracodawcę wypłaty powodowi kwoty żądanej pozwem, tylko z przyczyn wykazanych w toku tej sprawy, a więc wskutek okoliczności nieznanych powodowi w okresie, gdy nastąpiła realizacja celów premiowych, stanowi czynienie przez pracodawcę z prawa, użytku sprzecznego ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi skarżąca zarzuciła naruszenie prawa materialnego, a to:

1) § 11A ust. 1 i 2 Regulaminu wynagradzania z 1 lutego 2010 roku obowiązującego u strony pozwanej w zw. z art. 9 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 65 § 1 oraz § 2 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy - poprzez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż do wypłaty pracownikowi pełniącemu funkcję kierownika komórki organizacyjnej premii uznaniowej związanej z oceną pracy oraz wynikami podległej jednostki nie jest konieczne złożenie przez pracodawcę (tj. Zarząd Spółki) oświadczenia woli w przedmiocie przyznania premii uznaniowej oraz ustalenia jej wysokości, jak również potwierdzenie tego faktu poprzez akt zakładowy funkcjonujący w ramach zakładu pracy (tj. rozporządzenie Prezesa Zarządu);

2) § 11A ust. 1 i 2 Regulaminu wynagradzania z 1 lutego 2010 roku obowiązującego u strony pozwanej w zw. z art. 9 § 1 Kodeksu pracy oraz art. 22 § 1 Kodeksu pracy w zw. z art. 29 § 1 pkt 3) Kodeksu pracy oraz art. 78 § 2 Kodeksu pracy w zw. z art. 80 Kodeksu pracy w zw. z art. 86 § 1 Kodeksu pracy - poprzez błędną wykładnię ww. przepisów polegającą na uznaniu, że przewidziane w regulaminie wynagradzania obowiązującym u pracodawcy świadczenie o charakterze nagrodowym (tj. premia uznaniowa) podlega takim samym zasadom

wypłaty wynagrodzenia jakie przepisy prawa przewidują dla ustalonego w umowie o pracę wynagrodzenia zasadniczego, a ponadto, że świadczenie takie stanowi obligatoryjny składnik wynagrodzenia za pracę o roszczeniowym charakterze nawet w sytuacji, gdy nie zostało pracownikowi przyznane w trybie i na zasadach wynikających z aktu wewnątrzzakładowego tj. obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania;

3) art. 105 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie w rozpoznawanej sprawie, podczas gdy zarówno treść aktu wewnątrzzakładowego tj. regulaminu wynagradzania, jak też obowiązująca u pracodawcy, a ponadto potwierdzona dokumentami, praktyka dotycząca przyznawania i wypłaty premii uznaniowych jednoznacznie wskazują na to, iż świadczenie, którego zapłaty dochodził powód w ramach toczącego się postępowania, miało charakter nagrodowy, a co za tym idzie nie miało charakteru roszczeniowego;

4) § 10 oraz § 11A ust. 1 i 2 Regulaminu wynagradzania z 1 lutego 2010 roku obowiązującego u strony pozwanej w zw. art. 60 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 66 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 38 Kodeksu cywilnego oraz art. 39 § 1 i 2 Kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 Kodeksu pracy poprzez ich błędną wykładnię oraz niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, że oświadczenie woli w przedmiocie ustalenia przez pracodawcę - będącego osobą prawną - zasad przyznawania, jak również w przedmiocie przyznania pracownikowi premii uznaniowej (nagrody), w tym oświadczenie woli co do oferty dotyczącej premii, skutkującej zawarciem wiążącej pracownika z pracodawcą umowy może złożyć każdy z bezpośrednich przełożonych pracownika, tj. nawet taki pracownik, który nie wchodzi w skład organu uprawnionego do reprezentacji pracodawcy zgodnie z postanowieniami statutu spółki, jak również pracownik nie posiadający stosownego umocowania w tym zakresie pochodzącego od pracodawcy, a co w konsekwencji doprowadziło do błędnego przyjęcia, przez Sąd drugiej instancji, że strona pozwana złożyła powodowi ofertę dotyczącą premii oraz zawarła z powodem umowę dotyczącą wypłaty tego świadczenia, podczas gdy żadne oświadczenie woli, czy to zawierające ofertę premiovą, czy też zmierzające do zawarcia umowy premiovnej, w odniesieniu do zapłaty kwoty, której domagał się powód, nie zostało przez stronę pozwaną złożone;

5) art. 8 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie tego przepisu polegające na uznaniu, że nieskorzystanie przez pracodawcę z możliwości przyznania pracownikowi premii uznaniowej w wyższej wysokości (tj. wysokości jakiej żąda pracownik) mieści się w zakresie pojęcia „sprzeczności z zasadami współżycia społecznego” oraz stanowi nadużycie prawa podmiotowego nawet wtedy gdy działanie pracodawcy znajduje podstawę w obowiązujących u pracodawcy regulacjach wewnątrzzakładowych, które nie zostały uznane za sprzeczne z przepisami powszechnie obowiązującego prawa, a ponadto pracodawca przyznał pracownikowi premię uznaniową jednakże w innej wysokości, niż żądana przez pracownika.

Wobec powyższego skarżąca wniosła o:

1) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu sądowi w innym składzie;

ewentualnie o:

1. uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c., poprzez oddalenie powództwa w całości;

2. zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Powód w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o:

1. oddalenie w całości skargi kasacyjnej wniesionej przez stronę pozwaną od wyroku Sądu Okręgowego w K. z 16 października 2019 r., sygn. akt VII Pa (...),

2. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

Fundamentalne znaczenie dla rozpoznania niniejszej sprawy ma dokonanie oceny charakteru prawnego świadczenia przyznawanego pracownikom pozwanej

spółki w ramach „premii S.”, czy też „funduszu premiowego S.”, a do których to świadczeń odnosi się § 11A regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanej. To właśnie charakteru tego świadczenia dotyczył spór w niniejszej sprawie, bowiem powód twierdzi, że była to premia, a więc świadczenie o charakterze roszczeniowym, natomiast strona pozwana, powołując się na literalną treść postanowień regulaminu wynagradzania, podnosiła, że była to „premia uznaniowa”, a więc w rzeczywistości nagroda, pozbawiona tego roszczeniowego charakteru.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że o charakterze świadczenia czy jest ono premią czy nagrodą decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Natomiast z nagrodą mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznania. Krótko mówiąc, nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z 15 grudnia 2021 r., II PSK 186/21, LEX nr 3322102 i przywołane tam orzecznictwo). Zatem, różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy. Decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeżeli warunki (kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a ich spełnienie jest źródłem praw pracownika do premii (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07, LEX nr 611397). Co niezwykle istotne, o zakwalifikowaniu świadczenia jako premii lub nagrody nie

przesądza jego nazwa, lecz warunki jego nabycia. Jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje ono w razie spełnienia przez pracownika określonych w przepisach płacowych (np. w regulaminie wynagradzania) przesłanek, to należy je uznać za świadczenie obowiązkowe, a więc premię, nawet w wypadku, gdy zostało ono nazwane nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2013 r., I PK 33/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 156; wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., I PK 272/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 80).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy należy zgodzić się z Sądem drugiej instancji, jak również ze stroną pozwaną, że obowiązujący u pozwanej regulamin wynagradzania nie przewiduje jasnych i weryfikowalnych kryteriów nabycia przez pracowników prawa do premii, która mogłaby zostać uznana za tzw. premię regulaminową. Nie oznacza to jednak automatycznie, że świadczenie dochodzone przez powoda, a nazwane w regulaminie „premią uznaniową” nie ma charakteru premii. Sąd Najwyższy, w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę podziela bowiem pogląd, że 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 (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 14 czerwca 2018 r., II PK 130/17, LEX nr 2509613). W ocenie Sądu Najwyższego, z taką praktyką pracodawcy mieliśmy do czynienia w niniejszej sprawie, bowiem pozwana spółka przewidywała w regulaminie możliwość uzyskania premii nazywanej „uznaniową”, co więcej, stworzyła precyzyjne i dokładne reguły tworzenia funduszu premiowego, które były powszechnie znane. Jednak jedynie samą wypłatę premii uzależniła od uznania przełożonych, co może wprowadzać pracowników w błąd i ma w istocie jedynie na celu „ochronę” spółki przed ewentualnymi roszczeniami z ich strony. Powyższe tym bardziej potwierdza fakt, że w spółce były określane konkretne warunki nabycia prawa do premii, choć nie były one wpisane wprost do regulaminu, to jednak były przekazywane pracownikom corocznie, jako cele finansowe, jakie miały być zrealizowane przez komórki organizacyjne, w których

byli oni zatrudnieni. Warto przy tym zauważyć, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego akceptowano również możliwość ustalenia prawa do premii poza aktami wewnątrzzakładowymi, a nawet w drodze zwyczaju zakładowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 6 sierpnia 2019 r., II PK 122/18, OSNP 2020 nr 7, poz. 67).

Tym samym, zdaniem Sądu Najwyższego, zaskarżone orzeczenie Sądu Okręgowego jest słuszne, mimo że nie ma potrzeby sięgania do przepisów Kodeksu cywilnego dotyczących oferty i zawarcia umowy w drodze jej przyjęcia. Świadczenie przysługujące powodowi miało bowiem charakter premii (a nie nagrody), który to charakter wynikał z całości okoliczności sprawy. Warto w tym miejscu zauważyć, że w orzecznictwie została poddana krytyce praktyka polegająca na szerokim stosowaniu nagród, czy tak zwanych premii uznaniowych. Stanowi ona bowiem odstępstwo od zasady, że za pracę (zwłaszcza wykonaną) należy się wynagrodzenie, a nie jakieś świadczenie pozostawione swobodnemu uznaniu pracodawcy. Szerokie posługiwanie się nagrodami prowadzi również do nieusprawiedliwionego rozszerzenia tak zwanego władztwa dyspozytywnego pracodawcy, wyrażającego się w uzależnieniu świadczenia mającego w istocie odwzajemniać pracę pracownika od swobodnego uznania pracodawcy i tym samym poddania pracownika jego arbitralnej woli (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 27 lutego 2008 r., II BP 47/07, LEX nr 452413; z 3 marca 2011 r., II PK 218/10, LEX nr 817519; z 10 marca 2021 r., II PSKP 15/21, LEX nr 3219800). Słusznie zatem wskazał Sąd drugiej instancji, że nie zasługuje na aprobatę i stanowi nadużycie prawa praktyka pracodawcy polegająca na zastrzeganiu sobie możliwości uznaniowego decydowania o przyznaniu i wysokości świadczenia nazwanego „premią uznaniową”, którego to warunki uzyskania były skonkretyzowane i przedstawione pracownikowi, a ponadto wynikały również z przyjętej, wieloletniej praktyki pracodawcy. W orzecznictwie wyjaśniono natomiast, że 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, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p., jest składnikiem

wynagrodzenia za pracę, co oznacza, że pracownikowi przysługuje roszczenie o jego wypłatę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018 nr 2, poz. 15).

Reasumując, świadczenie przysługujące powodowi miało, zdaniem Sądu Najwyższego, charakter premii, a zatem miało charakter roszczeniowy. Świadczy o tym fakt, że prawo to zostało przewidziane w regulaminie wynagradzania (przy czym nie ma decydującego znaczenia jego nazwa), u pracodawcy opracowano i stosowano precyzyjne zasady ustalania funduszu na wypłatę tych świadczeń, a także, co najistotniejsze, pracownikom były określane i przekazywane (choć nie wynikały wprost z regulaminu) konkretne warunki, jakie muszą oni spełnić, aby móc otrzymać premię (w postaci celu finansowego na dany rok). Charakteru prawnego takiego świadczenia nie może podważyć pozostawienie sobie przez pracodawcę „furtki” w postaci zastrzeżenia, że przyznanie premii będzie jeszcze dodatkowo uzależnione od decyzji przełożonego, stanowi to bowiem próbę wprowadzenia pracownika w błąd i pozbawienia go świadczeń, na które pracował przez cały rok, a które wynikały z wykonywania przez niego obowiązków, a nie jakichś nadzwyczajnych czynności. To samo można odnieść do kwestii sztucznego, autorytarnego wpływania na wysokość tego świadczenia, poprzez arbitralne przesuwanie osiągnięć finansowych pomiędzy działami.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804).