



Sygn. akt I PSKP 74/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa P. S. i P. S.
przeciwko „C.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O.
o wynagrodzenie (premię),
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 6 kwietnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powodów od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w P.
z dnia 29 października 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w P. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w P. wyrokiem z 29 października 2019 r. oddalił apelacje
powodów P. S. i P. S. od wyroku Sądu Rejonowego w T. z 30 stycznia 2019 r.,
który uchylił wyrok zaoczny z 3 października 2018 r. i oddalił powództwa. P. S.

wniósł o zasądzenie premii rocznej za 2015 r. w kwocie 24.000 zł a P. S. premii za IV kwartał 2015 r. w kwocie 14.000 zł, z odsetkami. Sąd Rejonowy uwzględnił żądania wyrokiem zaocznym z 3 października 2018 r. Po sprzeciwie pozwanego pracodawcy spółki z o.o. C. w O. Sąd Rejonowy ustalił, że powód P. S. był zatrudniony od 2 czerwca 2008 r. i pracował na stanowisku Regionalnego Reprezentanta Handlowego. Umowa o pracę uległa rozwiązaniu za trzymiesięcznym wypowiedzeniem przez powoda 31 grudnia 2015 r. Powód P. S. był zatrudniony od 1 listopada 2011 r. Był Dyrektorem Strefy. Ostatnią umowę zawarł na okres do dnia 31 stycznia 2016 r. W piśmie z dnia 25 stycznia 2016 r. P. S. oświadczył, że nie wyraża zgody na przedłużenie umowy o pracę z pracodawcą C. Sp. z o.o. i umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2016 r. W dniu 10 grudnia 2014 r. pozwana spółka przyjęła nowy Regulamin Premii Handlowej, który zastąpił postanowienia poprzednio obowiązującego Regulaminu Premii Sprzedażowej. Na mocy porozumienia stron z dnia 22 grudnia 2014 r. P. S. i P. S. oraz pozwany pracodawca zaakceptowali nowe zasady przyznawania premii handlowej, które zaczęły obowiązywać od 1 stycznia 2015 r. Zgodnie z postanowieniami Regulaminu Premii Handlowej, fundusz na wypłatę premii był uruchamiany za każdy okres rozliczeniowy, w którym został spełniony jeden z poniższych warunków: a) wartościowy plan sprzedaży produktów spółek C. i P. przyjęty we wskaźnikach na dany rok został zrealizowany na poziomie co najmniej 100%; b) wartościowy plan sprzedaży produktów spółek C. i P. przyjęty we wskaźnikach na dany rok został zrealizowany na poziomie co najmniej 90%, a w terminie 5 dni od końca okresu rozliczeniowego żaden z Członków Zarządu nie wniósł sprzeciwu do wypłaty premii. W przypadku sprzeciwu wymagana była uchwała Zarządu. Pomimo niespełnienia powyższych warunków fundusz premiowy mógł zostać uruchomiony „w określonej wysokości i dla określonej grupy pracowników na podstawie podjętej Uchwały Zarządu z podaniem uzasadnienia”. Zgodnie z Regulaminem Premii Handlowej C. Sp. z o.o. premia kwartalna dla stanowiska zajmowanego przez P. S. wynosiła 14.000 zł, natomiast premia roczna dla stanowiska zajmowanego przez P. S. wynosiła 24.000 zł. W IV kwartale 2015 r. wartościowy plan sprzedaży produktów spółek C. i P. przyjęty we wskaźnikach na ten okres został zrealizowany na poziomie 86,28%, natomiast wartościowy plan

sprzedaży za cały rok 2015 został wykonany w 85,8%. Uchwałą Zarządu Spółki z dnia 29 lutego 2016 r., podjętą na podstawie § 2 pkt 2 Regulaminu Premii Handlowej C. Sp. z o.o. postanowiono, iż pomimo nieosiągnięcia wartościowego planu sprzedaży produktów C. i P., przyjętych we wskaźnikach za 2015 r. zostaną przyznane premie w wysokości: - 100% wartości premii rocznej; - 100% wartości bonusu premii rocznej; - 100% wartości za IV kwartał 2015 r. pracownikom spełniającym następujące warunki: a) zrealizowanie indywidualnych planów sprzedaży na poziomie co najmniej 100%; b) trwający i nie wypowiedziany przez którąkolwiek ze stron stosunek pracy na dzień podjęcia przez Zarząd uchwały w sprawie przyznania premii. W IV kwartale 2015 r. P. S. zrealizował indywidualny plan sprzedaży na poziomie 117%. Za cały rok 2015 P. S. zrealizował indywidualny plan sprzedaży na poziomie 101,99%. P. S. nie otrzymał premii za IV kwartał 2015 r., natomiast P. S. premii rocznej za rok 2015. W zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia stan faktyczny pozostawał bezsporny. Spór wynikał natomiast z prezentowanej przez strony odmiennej kwalifikacji prawnej powyższego stanu faktycznego. Sąd Rejonowy wskazał, że w sprawie przedmiotem sporu pozostawała kwestia, czy wypłacone pracownikom pozwanej C. Sp. z o.o. na podstawie uchwały Zarządu Spółki z dnia 29 lutego 2016 r. kwoty stanowiły premie regulaminowe, czy też nagrody (premie uznaniowe) oraz czy powodowie spełnili warunki do uzyskania tego świadczenia. Nagrodę reguluje art. 105 k.p., natomiast premia to składnik wynagrodzenia i do niej znajdują zastosowanie art. 78 i nast. k.p. Premia uznaniowa ma charakter nagrody i nie stanowi składnika wynagrodzenia. Jej przyznanie jest uzależnione wyłącznie od decyzji pracodawcy. Jest to dobrowolne świadczenie, które nie ma charakteru roszczeniowego (chyba że została przyznana, lecz wstrzymano jej wypłatę, ale sytuacja taka w sprawie niniejszej nie wystąpiła). Jest poza sporem, że Regulamin Premii Handlowej C. sp. z o.o. jest źródłem wewnątrzzakładowego prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Niemniej jednak przewidziana w § 2 pkt 2 tegoż Regulaminu premia ma charakter nagrody. Świadczenie ma charakter uznaniowy (a zatem jest w istocie nagrodą) wtedy, gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia. Nie jest premią regulaminową

świadczenie, którego zasad przyznawania obowiązujący u pracodawcy regulamin nie określa. Sytuacja taka występuje w rozpoznawanej sprawie, a zapis § 2 pkt 2 Regulaminu stanowił podstawę do podjęcia decyzji o wypłacie pracownikom nagród. To uchwała Zarządu, a zatem uznaniowa decyzja pracodawcy, określała kryteria, jakimi kierował się pracodawca przyznając nagrody oraz wysokość tychże nagród. Uchwała Zarządu nie stanowiła źródła prawa pracy w rozumieniu powołanego już powyżej art. 9 § 1 k.p. i nie mogła być podstawą do dochodzenia roszczeń przez pracowników, którzy nie spełnili przyjętych w uchwale kryteriów nagradzania. Wyraźnie należy bowiem odróżnić bardzo ogólny zapis Regulaminu Premii Handlowej, który w § 2 pkt 2 w zasadzie jedynie wskazywał na możliwość wypłaty premii uznaniowej pozostawiając uchwale Zarządu określenie zasad jej przyznawania (zarówno co do wyboru pracowników, jak i wysokości świadczenia) od zawartych w § 2 pkt 1 Regulaminu jasno i w sposób weryfikowalny określonych zasad przyznawania premii handlowej, mającej niewątpliwie charakter premii regulaminowej. Weryfikowalne warunki przyznania premii handlowej określone w § 2 ust. 1 nie zostały jednak wypełnione. Z kolei powodowie nie spełnili przyjętego przez pracodawcę kryterium nagradzania w postaci trwającego na dzień 29 lutego 2016 r. stosunku pracy. Na dzień podjęcia decyzji o wypłacie nagród żaden z powodów nie był już pracownikiem C. Sp. z o.o. Dlatego nagrody nie zostały im wypłacone. Należało dostrzec, że zgodnie z § 21 Regulaminu Premii Handlowej C. Sp. z o.o. warunkiem koniecznym dla nabycia uprawnienia do premii za dany okres rozliczeniowy lub/i bonusu rocznego jest pozostawanie w zatrudnieniu na jednym ze stanowisk, o których mowa w § 3 w ostatnim dniu kalendarzowym tego okresu. Jest to jednak warunek konieczny dla wypłaty świadczenia, może jednak nie być warunkiem wystarczającym w świetle uznaniowej decyzji pracodawcy o wypłacie nagrody. W sprawie niniejszej bezsporne było, że powodowie zrealizowali swoje indywidualne plany sprzedażowe w okresach, za które domagali się wypłaty żądanych w pozwie kwot. Nie można jednak zapominać, że do charakterystycznych cech premii należy również to, iż nabycie prawa do tego świadczenia może być uzależnione nie tylko od warunków, których spełnienie zależy bezpośrednio od pracownika, lecz również od warunków zależnych od zespołu pracowników, jednostki zakładu pracy lub całego przedsiębiorstwa. Do takich warunków może

należać między innymi osiągnięcie zysku lub zachowanie płynności finansowej spółki (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07). Warunek osiągnięcia wymaganego wartościowego planu sprzedaży przez spółki C. i P. nie został zrealizowany i dlatego premii regulaminowej nie wypłacono. Tym bardziej w przypadku nagród dobór kryteriów ich przyznania jest decyzją pracodawcy, przy czym istotne jest, aby nie były to kryteria dyskryminujące. Słusznie przy tym podnosi strona pozwana, przywołując wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2002 r. (w sprawie I PKN 16/01), że pracodawca nie ma prawnego obowiązku jednakowego ukształtowania warunków wynagradzania pracownika, któremu wypowiedział umowę o pracę i pracowników dalej zatrudnianych. Nie sposób też z przepisów zakazujących nierównego traktowania w zatrudnieniu wyprowadzić obowiązek pracodawcy nagradzania pracowników pozostających w zatrudnieniu w czasie podjęcia decyzji o wypłacie nagród na równi z osobami, które w tej dacie pracownikami tego pracodawcy już nie są. W uzasadnieniu pozwu „z ostrożności procesowej” argumentowano, iż nawet gdyby przyjąć, że przyznana na podstawie uchwały Zarządu z 29 lutego 2016 r. premia była rodzajem nagrody, wskazane w pozwie kwoty powinny zostać zasądzone jako odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Na rozprawie w dniu 26 listopada 2018 r. doprecyzowano podstawę faktyczną żądania w ten sposób, że powodowie domagali się wypłaty premii regulaminowej (jako niewypłaconego im składnika wynagrodzenia). Dlatego kwestia nierównego traktowania w zatrudnieniu pozostała poza zakresem rozstrzygnięcia (art. 321 k.p.c.). Dodatkowo trzeba wyjaśnić, że żądanie zapłaty premii (jako składnika wynagrodzenia) oraz żądanie odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu są roszczeniami całkowicie odmiennymi co do ich charakteru i przesłanek powstania. Co więcej, sprawa o zapłatę premii rozpoznawana jest w składzie jednoosobowym, natomiast żądanie zapłaty odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu podlega rozpoznaniu w składzie ławniczym. Dlatego roszczenia te należy formułować odrębnie (wówczas mogą być rozpoznawane w jednym postępowaniu w składzie ławniczym – *vide* uchwała Sądu Najwyższego z 20 marca 2009 r., I PZP 8/08), ale nie może to być jedynie alternatywna argumentacja na uzasadnienie jednego zgłoszonego w pozwie roszczenia. Z przytoczonych względów powództwo

nie zasługuje na uwzględnienie. Dlatego też na podstawie art. 347 k.p.c. Sąd uchylił wyrok zaoczny z dnia 3 października 2018 r. w całości i powództwo oddalił. Na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd odstąpił od obciążania powodów zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej. Uznał, że obciążenie kosztami byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności, niesprawiedliwe. Okoliczności takie występują w sprawie. Podstawowe znaczenie ma okoliczność, że powodowie domagali się zapłaty nagrody za okresy, w których w ponad 100% zrealizowali ich indywidualne plany sprzedaży (powód P. S. nawet w 117%), co w zestawieniu z faktem, że ogólnie spółki C. i P. nie osiągnęły w sprzedaży poziomu 90%, wskazuje na duże zaangażowanie powodów w realizację tychże planów. Okoliczności sprawy mogły również wywoływać u powodów subiektywne przekonanie o zasadności ich roszczeń.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powodów stwierdził, że wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu. Nie zgodził się z oceną, że sporne świadczenie było nagrodą. Było premią. Regulamin Premii Handlowej określił w § 2 pkt 1 warunki przyznania premii regulaminowej. Żaden z tych warunków nie został spełniony. W związku z tym na podstawie tego samego regulaminu Zarząd uzyskał uprawnienie do uruchomienia funduszu premiowego na innych zasadach na podstawie § 2 pkt 2. Pomimo niespełnienia warunków określonych w § 2 pkt 1, fundusz premiowy mógł zostać uruchomiony „w określonej wysokości i dla określonej grupy pracowników na podstawie podjętej Uchwały Zarządu z podaniem uzasadnienia”. Samo danie Zarządowi uprawnienia do uruchomienia funduszu premiowego (fundusz „może” zostać uruchomiony) nie oznacza, że składnik wynagrodzenia staje się nagrodą. W uchwale Zarządu z 29 lutego 2016 r. określono jednoznaczne kryteria przyznania premii. Zarząd spółki uznał świadczenie za premię. Wskazał w uchwale grupę pracowników, którzy uzyskali uprawnienie do tego składnika, i określił sprawdzalne kryteria jego wypłaty. Nie można więc uznać, że uchwała nie stanowiła źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Nie oznacza to jednak, że powództwa są zasadne. Powodowie nie spełnili wszystkich warunków wypłaty premii, albowiem żaden z nich nie był zatrudniony w dniu 29 lutego 2016 r. Nie spełnili zatem kryterium „trwającego i nie wypowiedzianego przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy na dzień podjęcia

przez Zarząd uchwały w sprawie przyznania premii”. Uchwała z 29 lutego 2016 r. nie zmieniła Regulaminu Premii Handlowej w zakresie § 21 (warunku pozostawania w zatrudnieniu w ostatnim dniu kalendarzowym okresu premiowania). Podstawą uruchomienia premii nie był § 2 pkt 1 Regulaminu, ale uchwała Zarządu spółki. Z uwagi na niespełnienie warunków do wypłaty premii regulaminowej na podstawie § 2 pkt 1, Zarząd mógł ograniczyć wypłatę tak co do wysokości, jak i określenia grupy pracowników. Mógł nawet nadać wypłacie charakter nagrody. Jedynie uruchomienie funduszu premiowego następowało na podstawie regulaminu, jednak to do Zarządu należało określenie (lub nie) kryteriów wypłaty świadczenia. Przy czym określenie „premia” odnosi się do weryfikowalnych (sprawdzalnych) kryteriów jej przyznania, a nie podstawy jej przyznania. Może to być uchwała Zarządu czy inna decyzja pracodawcy i jeśli zostały w niej ustalone sprawdzalne kryteria wypłaty, składnik wynagrodzenia staje się premią (inaczej zwaną premią regulaminową), a nie nagrodą (zwaną też premią uznaniową). Jeśli zatem kryteria wypłaty ustalone zostały w uchwale Zarządu, to § 21 Regulaminu Premiowania nie ma do tak ustalonej premii zastosowania. Nie doszło także do naruszenia art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd Okręgowy odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07, zgodnie z którym do charakterystycznych cech premii należy to, że nabycie prawa do tego świadczenia może być uzależnione nie tylko od warunków, których spełnienie zależy bezpośrednio od pracownika, lecz również od warunków zależnych od zespołu pracowników, jednostki zakładu pracy lub całego przedsiębiorstwa. Do takich warunków może należeć np. osiągnięcie zysku czy zachowanie płynności finansowej spółki. Może to być także, zdaniem Sądu Okręgowego, motywacja dla tych pracowników, którzy nadal pracują w zakładzie pracy. Od nich bowiem zależy dalsza kondycja finansowa tego zakładu. W sytuacji, gdy nie zostały spełnione przesłanki wypłaty premii regulaminowej zgodnie z § 2 ust. 1 Regulaminu Premii Handlowej, Spółka, w imieniu której działa Zarząd, mogła określić kryteria nabycia premii już na zupełnie innych zasadach niż określone w tym Regulaminie. Mogła nawet postanowić o przyznaniu nagrody. Potwierdza to § 2 pkt 2 Regulaminu Premii Handlowej. Zatem w celu motywowania pracowników, którzy pozostali w

zatrudnieniu, Zarząd miał prawo przyznać tym właśnie pracownikom prawo do premii. Z tych względów Sąd Okręgowy oddalił apelację.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie:

1. przepisów postępowania:

a) art. 378 § 1 w zw. z art. 327¹ § 1 k.p.c. (art. 328 § 2 w brzmieniu do 6.11.2019 r.) i art. 391 § 1 k.p.c. przez niepełne odniesienie się do zarzutu naruszenia art. 18^{3c} k.p. w zw. z art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z § 2 pkt 2 oraz § 21 i § 26 Regulaminu Premii Handlowej oraz poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku czy rozumienie powyższych postanowień Regulaminu Premii Handlowej oraz uchwały Zarządu Pozwanej z 29 lutego 2016 r., stanowiących źródło prawa, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p. zostało ustalone na podstawie reguł wykładni właściwych dla umów (art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) czy też na podstawie reguł wykładni właściwych dla przepisów prawa;

b) art. 386 § 1 k.p.c. przez nieuwzględnienie apelacji oczywiście uzasadnionej oraz;

c) art. 385 k.p.c. przez niesłuszne oddalenie apelacji oczywiście uzasadnionej;

2. prawa materialnego:

a) przez błędną wykładnię art. 18^{3c} k.p. polegającą na przyjęciu, iż pracodawca podejmując decyzję o przyznaniu premii na podstawie uchwały Zarządu z 29 lutego 2016 r., podjętej na podstawie Regulaminu Premii Handlowej i w celu jego wykonania nie był zobowiązany do przyznania jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę pracownikom, z którymi nastąpiło rozwiązanie umów o pracę na dzień podjęcia decyzji (uchwały zarządu z 29 lutego 2016 r.) o przyznaniu prawa do premii oraz pracownikom pozostającym w tym dniu w dalszym ciągu w zatrudnieniu;

b) przez niezastosowanie art. 9 § 4 k.p. w stanie faktycznym sprawy i w konsekwencji przyjęcie, że sformułowanie w uchwale Zarządu z 29 lutego 2016 r., podjętej na podstawie § 2 pkt 2 Regulaminu Premii Handlowej i w celu jego wykonania kryteriów przyznania prawa do premii, które są sprzeczne z postanowieniami samego Regulaminu Premii Handlowej (§ 21 i § 26) oraz naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, było dopuszczalne, mimo

że zgodnie z powyższym przepisem postanowienia m.in. regulaminów, naruszające zasadę równego traktowania, nie obowiązują;

c) przez błędną wykładnię § 2 pkt 2 w zw. z § 3 oraz § 21 i § 26 Regulaminu Premii Handlowej w związku z uchwałą Zarządu Pozwanej z 29 lutego 2016 r., polegającą na przyjęciu, że pozwany jako pracodawca był uprawniony do jednostronnej zmiany postanowienia zawartego w § 21 Regulaminu Premii Handlowej, dotyczącego warunku nabycia premii za dany okres rozliczeniowy w drodze uchwały Zarządu Pozwanej spółki z 29 lutego 2016 r., mimo że wszelkie zmiany Regulaminu Premii Handlowej wymagały zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności, a ich wprowadzenie do stosunku pracy, wymagało złożenia wypowiedzenia zmieniającego bądź zawarcia porozumienia z pracownikiem;

d) przez niezastosowanie art. 42 k.p. w stanie faktycznym sprawy i w konsekwencji przyjęcie, iż zmiana warunków nabycia prawa do premii regulaminowej, zawartych w Regulaminie Premii Handlowej, nie wymaga uprzedniego złożenia wypowiedzenia zmieniającego, mimo że zmiana ta dotyczyła składnika wynagrodzenia jakim była premia oraz była niekorzyść pracowników.

Skarżący wniesli o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, ewentualnie o orzeczenie co do istoty i utrzymanie wyroku zaocznego.

Pozwany wniosł o oddalenie skargi kasacyjnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Zarzut pierwszy procesowy nie jest oczywiście zasadny z tej przyczyny, że stan faktyczny nie był zasadniczo sporny. Odwołanie się do modelu uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 k.p.c.) łączy się w istocie z zarzutem naruszenia prawa materialnego przez brak jego właściwej wykładni i prawidłowego zastosowania. Jest to jednak domena materialnej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Sąd oparł rozstrzygnięcie na określonej wykładni § 2 pkt 2 regulaminu premii, co stanowiło punkt wyjścia dla oceny materialnych zarzutów apelacji, czyli naruszenia art. 18^{3c} k.p. w zw. z § 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z § 2 pkt 2 oraz § 21 i § 26 Regulaminu Premii Handlowej. Treść uzasadnienia wyroku nie pozwala na stwierdzenie, że Sąd drugiej instancji całkowicie pominął regulacje prawa materialnego (zarzut procesowy wskazuje na „niepełne” odniesienie się do zarzutów materialnych). Sedno rozstrzygnięcia wyroku zasadza się na stwierdzeniu, że § 2 pkt 2 stanowił samodzielną podstawę do ukształtowania premii i określenia grupy pracowników, co jak wynika z dalszej części uzasadnienia wyroku rzutowało negatywnie na pozostałe regulacje, czyli że nie doszło do naruszenia § 21 regulaminu, art. 18^{3c} k.p. w związku 65 § 2 k.c. w z art. 300 k.p., choć jednocześnie stwierdzono, że nowa regulacja – uchwała zarządu z 29 lutego 2016 r. - stanowi źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.).

W aspekcie zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., ujętego w koniunkcji z zarzutem naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. (choć do 6 listopada 2019 r. zastosowanie miał art. 328 § 2 k.p.c.) nie można stwierdzić, że Sąd drugiej instancji w ogóle nie rozpoznał zarzutów apelacji. Sąd drugiej instancji przyjął szeroki zakres umocowania dla zarządu w określeniu warunków premii na podstawie § 2 pkt 2 i dlatego uznał, że przepisy materialne wskazane w apelacji nie mają zastosowania. Inną kwestią jest również to, czy zastosował właściwe reguły wykładni poszczególnych przepisów prawa. Uzasadnienie wyroku spełnia funkcję sprawozdawczą i art. 328 § 2 k.p.c. nie stanowi prawnej płaszczyzny do podważenia materialnej podstawy wyroku, bowiem istotne braki uzasadnienia z reguły prowadzą do uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Wyrok może odpowiadać prawu nawet mimo błędnego uzasadnienia (por. art. 398¹⁴ k.p.c.). Stopień naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. ma tylko taki wpływ na postępowanie kasacyjne, że może uzasadniać uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Nie są zasadne zarzuty naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. i art. 385 k.p.c., gdyż przepisy te określają normy kompetencyjne. Sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c., gdy oddała apelację i jednocześnie nie narusza art. 386 § 1 k.p.c., skoro nie uwzględniła apelacji.

Uwzględnienie skargi wynika z naruszenia prawa materialnego. Sąd przyjął, że uchwała zarządu podjęta na podstawie § 2 pkt 2 regulaminu stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Należy się z tym zgodzić i jednocześnie stwierdzić, że Sąd pominął art. 9 § 4 k.p. Zarzut skarżących w tym zakresie jest zasadny. Podstawowa niekonsekwencja wynika z tego, że przepis art. 9 § 4 k.p. stanowi część składową art. 9 k.p., która nie może być pominięta. Zgodnie z art. 9 § 4 k.p. postanowienia regulaminów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Określona w tym przepisie sankcja nieważności („nie obowiązują”), oznacza, że sąd z urzędu powinien badać zgodność zakładowej regulacji płacowej (normatywnej) z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Chodzi tu o prymat prawa wyższej rangi, czyli ustawy i umowy międzynarodowej, który wyłącza w całości lub w części regulację regulaminu, w tym przypadku regulaminu premii. Może to być właśnie art. 11² k.p.

Postanowienie regulaminu o charakterze normatywnym kształtuje treść indywidualnych stosunków pracy, a w tym przypadku w zakresie prawa do spornych premii. Powodowie twierdzili, że na mocy porozumień stron zgodzili się wcześniej na obowiązywanie w 2015 r. Regulaminu Premii Handlowej. Częścią tego regulaminu jest rozwiązanie przyjęte w § 2 punkt 2, zgodnie z którym fundusz premiowy, pomimo niespełnienia warunków z punktu 1, może zostać uruchomiony w określonej wysokości i dla określonej grupy pracowników, na podstawie Uchwały Zarządu z podaniem uzasadnienia. W sprawie nie jest kwestionowane prawo do podjęcia takiej decyzji na zasadzie wyjątku. Nie kwestionuje się także, że wówczas uchwała zarządu ma charakter normatywny (generalny a nie indywidualny). Sąd mógł przyjąć, że uchwała zarządu stanowi źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). W takiej sytuacji powstaje pytanie o granice tej uchwały, a w tym przypadku o krąg pracowników uprawnionych do premii. Sąd drugiej instancji nieadekwatnie ocenił zakres swobody pracodawcy, czyli że zarząd mógł postanowić nawet o przyznaniu nagrody. Rzecz w tym, że treść uchwały zarządu (k. 85 akt) dotyczy premii, a nie nagród, dla pracowników, którzy zrealizowali indywidualne plany sprzedaży na poziomie co najmniej 100% i pozostających w stosunku pracy (nie wypowiedzianym) na dzień podjęcia uchwały w sprawie przyznania premii.

Powodowie spełnili pierwszy warunek i zasadnie kwestionują drugi warunek. W tym zakresie zasadny jest zarzut naruszenia art. 9 § 4 k.p.

Premia stanowiła dla powodów składnik wynagrodzenia za pracę. Powodowie byli pracownikami pozwanej spółki w dniu 31 grudnia 2015 r. i wypracowali indywidualne plany sprzedaży. Premia była świadczeniem za wykonanie zadań w określonym czasie (roku, kwartale). Jako składnik wynagrodzenia zależała od wykonania określonej sprzedaży. Takie podstawowe warunki decydują o wynagrodzeniu za pracę, które jako umówione świadczenie wzajemne wypłacane jest za wykonane zadanie - pracę (art. 78 k.p.), a co dotyczy również premii sprzedażowej za zrealizowanie indywidualnych planów sprzedaży. Warunkiem negatywnym nie może być więc data podjęcia uchwały, jak również to, czy po okresie, za który premia się należy, pracownicy dalej byli zatrudniani przez pracodawcę. Odmowa wypłaty premii byłaby sprzeczna z podstawowymi zasadami prawa pracy, a więc z zasadą równości pracowników, bowiem chodzi o wynagrodzenie za pracę, którego składnikiem są premie zadaniowe (sprzedażowe), zatem powodowie powinni być w takiej samej sytuacji jak inni pracownicy uprawnieni do premii zatrudnieni u pozwanej 31 grudnia 2015 r., czyli do końca okresu objętego premiami (roczną i za IV kwartał). Wspólnym mianownikiem dla tej grupy pracowników było zrealizowanie planów sprzedaży na poziomie co najmniej 100% i powodowie należą do tej grupy pracowników. Powodowie mają więc takie same prawa do premii jak pozostali pracownicy na podstawie art. 11² k.p. i art. 78 k.p. Natomiast drugi warunek uchwały zarządu jest sprzeczny z tymi zasadami (zasadą równości i zapłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę – art. 80 k.p.) i dlatego nie powinien obowiązywać z mocy art. 9 § 4 k.p. Skoro w zwykłej sytuacji warunkiem premii - § 2 pkt 1 - było zatrudnienie w ostatnim dniu kalendarzowym okresu premiowego, to nie dostrzega się uzasadnienia, aby reguła ta nie obowiązywała również w sytuacji z § 2 pkt 2, zwłaszcza że odnosi się do wyróżniających się pracowników, którzy zrealizowali indywidualne plany sprzedaży na poziomie co najmniej 100%. § 21 regulaminu wprost wskazuje na spełnienie drugiego warunku, gdy pracownik jest zatrudniany w ostatnim dniu okresu premiowego. § 2 pkt 2 regulaminu nie tworzy rodzajowo nowego świadczenia, bo nadal jest to premia handlowa za zrealizowanie określonej wartości sprzedaży.

Ocena zgodności uchwały zarządu z ustawą nie powinna też pominąć zwykłego prawa do rozwiązania zatrudnienia określonego w ustawie, które mają obie strony stosunku pracy (Kodeks pracy). Natomiast wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2002 r., I PKN 16/01, do którego odwołuje się pozwany, dotyczył innej sytuacji i innego świadczenia. Również wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07, nie może być aplikowany bezpośrednio wobec odmiennego źródła prawa i sytuacji pracowników (powodów) w obecnej sprawie.

Zasadny może być także zarzut naruszenia § 21 Regulaminu, bowiem skoro warunkiem zwykłej premii - czyli na podstawie § 2 pkt 1 regulaminu - było pozostawanie w zatrudnieniu w ostatnim dniu kalendarzowym rocznego okresu rozliczeniowego (31 grudnia 2015 r.), to nie jest to obojętne dla wykładni § 2 pkt 2 regulaminu, jako że regulacja ta nie przewiduje zastąpienia § 21 regulaminu innym warunkiem (czyli zatrudnienia w dalszym czasie po okresie rozliczeniowym). Fundusz premiowy w drodze wyjątku (§ 2 pkt 2) uruchomiony został na dany okres dla premii kwartalnej (za IV kwartał) i rocznej, co wskazuje na przestrzeganie zasady z § 21 regulaminu, a co najmniej na brak wyraźnego jej wyłączenia w aspekcie umocowania do podjęcia uchwały na podstawie § 2 pkt 2 regulaminu.

Na tym tle zarzut naruszenia art. 18^{3c} k.p. może nie mieć pierwszoplanowego znaczenia, gdyż samodzielne prawo do premii wynikałoby z uchwały zarządu wydanej na podstawie § 2 pkt 2 regulaminu. Jest to bowiem nadal regulacja normatywna, choć stanowiąca zamkniętą temporalnie podstawę premii sprzedażowej i z tej przyczyny premia ma cechy świadczenia indywidualnego, jednorazowego i uwarunkowanego zrealizowaniem planu sprzedaży. Stosowanie prawa materialnego należy w pierwszej kolejności do sądu powszechnego. Art. 18^{3c} k.p. ma uwadze równe traktowanie w zakresie wynagrodzenia w sytuacji jednakowej pracy lub pracy jednakowej wartości, co odnosi się do oceny porównawczej z sytuacją innego lub innych pracowników.

Sąd drugiej instancji nie oceniał naruszenia art. 42 k.p. (w apelacji nie było takiego zarzutu). W tym zakresie należy jednak wskazać, iż przepis ten ma zastosowanie do trwałych (definitywnych) zmian umów o pracę, w tym wynikających ze zmiany układu zbiorowego lub regulaminu wynagrodzenia, w tym premiowania (art. 241¹³ § 2 k.p. i art. 77² § 5 k.p.). Powstaje zatem pytanie czy

powinien mieć w sprawie zastosowanie, skoro szczególna decyzja zarządu miała swoje umocowanie w wyjątkowej podstawie regulaminu premiowania, ponadto miała charakter ściśle określony, czyli dotyczyła tylko premii za 2015 r. a stosunki pracy powodów uległy rozwiązaniu.

Sumując, uprawnione jest stwierdzenie, że regulamin premiowania narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.), gdy pozbawia prawa do premii handlowej za dany okres rozliczeniowy tych pracowników, którzy zrealizowali indywidualne plany sprzedaży, jednak ich zatrudnienie ustało po zakończeniu okresów rozliczeniowych (premiowych).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.).