

Sygn. akt II PK 103/16

POSTANOWIENIE

Dnia 16 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa P.N.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W.
o premie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 16 lutego 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 19 listopada 2015 r., sygn. akt XXI Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 19 listopada 2015 r. oddalił apelację pozwanego (skarżącego) pracodawcy P. SA w W. od wyroku Sądu Rejonowego dla W. [...] z 9 lutego 2015 r., którym zasądzono na rzecz powoda P.N. premie roczną i kwartalne za 2012 r.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie art. 60 k.c., art. 65 § 1 k.c., art. 65 § 2 k.c. – w związku z art. 300 k.p.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwany wskazał na podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 i 4 k.p.c.

W uzasadnieniu wniosku podano, że skarga jest oczywiście uzasadniona z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne oraz rangę naruszeń prawa materialnego, możliwe do stwierdzenia bez głębszej analizy (...). Uchybienia dotyczą wskazanych w zarzutach naruszeń prawa materialnego (...).

Istotne zagadnienie prawne to kwestia: „czy w świetle art. 60 k.c. w związku z art. 65 § 1 i art. 65 § 2 k.c. pracodawca, który w poprzednich latach wypłacał premię regulaminową, mającą z założenia stanowić gratyfikację kadry kierowniczej za przekroczenie planowanego wyniku operacyjnego, zaś na skutek błędnej metodologii obliczania zysku danej komórki organizacyjnej, premie były wypłacane pomimo braku osiągnięcia oczekiwanych wyników finansowych, zaś przekraczanie progu premiowego wynikało wyłącznie z uwzględniania w wyniku operacyjnym rozliczeń wewnętrznych między oddziałami, nie generującymi rzeczywistych przepływów pieniężnych – należy uznać, że ustalenie podstaw do wypłaty premii w oparciu o rzeczywiste przepływy pieniężne wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1 k.p.) lub zawarcia z pracownikiem stosownego porozumienia? Czy *de facto* pracodawca może samodzielnie zdecydować o nieprzyznaniu takiemu pracownikowi premii regulaminowej, uznając, że pracownik nie zrealizował nałożonego nań obowiązku? Inaczej mówiąc – czy pracodawca, dostrzegając poważną lukę w utrwalonej w poprzednich latach praktyce obowiązującej w zakładzie pracy, stanowiącą szerokie pole do nadużyć – pozostaje pozbawiony realnych możliwości reagowania na zaistniałą sytuację?”.

„W przekonaniu pozwanego, omyłkowa wypłata premii w poprzednich latach na rzecz innych pracowników pozwanego nie kreowała automatycznie trwałego uprawnienia stanowiącego element treści stosunku pracy powoda. Pozwany uważa, że pozbawienie go prawa do dokonywania samodzielnej oceny przesłanek pozwalających na wypłatę premii jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (...)”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przysądu i dlatego nie został uwzględniony.

Istotne zagadnienie prawne sformułowane we wniosku (wyżej *in extenso*) nie ma takiej rangi, gdyż nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa w konkretnej sprawie. Zagadnienie nie ma charakteru uniwersalnego, gdyż silnie uwarunkowane jest sytuację w sprawie objętej skargą. Przedstawiony został

określony kazus, w którym przyjmuje się określone założenia, twierdzenia i oczekuje odpowiedzi. Rzecz w tym, że odpowiedzi udzielił już Sąd powszechny w tej sprawie. Poprzedzona została określonymi ustaleniami i oceną prawną. Z tych przyczyn jest to odpowiedź uprawniona, bo bazuje na określonym sporze, ocenie dowodów, analizie przesłanek i warunków premii regulaminowej oraz treści stosunku pracy. Sąd powszechny wyraźnie stwierdził, że reguły ustalania premii weszły do indywidualnych warunków wynagradzania powoda. Doszło do przekształcenia treści stosunku pracy. Tym samym ukształtowanie nowej treści stosunku pracy wymagało – w razie jednostronnej decyzji pracodawcy o rezygnacji z dotychczasowych zasad ustalania premii – dokonania wypowiedzenia zamieniającego (art. 42 § 1 k.p.) lub zawarcia przez strony stosunku pracy porozumienia w tym zakresie. Chodzi więc o to, że w podstawie przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. istotne zagadnienie prawne powinno występować „w sprawie”, czyli w tej konkretnej sprawie. Takie zagadnienie nie może być oderwane od stanu faktycznego sprawy. W sprawie ustalono, że prawo do premii stało się treścią stosunku pracy. Takie ustalenie faktyczne wiąże na etapie przedsądu (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). W przeciwnym razie zachodziłby dysonans między etapem przedsądu i późniejszym rozpoznaniem skargi kasacyjnej z ograniczeniami wynikającymi z art. 398³ § 3 k.p.c. i art. 398¹³ § 2 k.p.c. W skardze kasacyjnej nie zarzuca się naruszenia przepisów procesowych co oznacza, że w ocenie podstaw kasacyjnych i podstaw przedsądu wiążą ustalenia faktyczne na jakich oparto ustalenia stanu faktycznego. Treść umowy o pracę, w tym przypadku premia jako jej integralna część, to ustalenie stanu faktycznego. Jeżeli tak, to nie można powiedzieć, że zmiana prawa do premii nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, chodzi wszak o składnik wynagrodzenia zawarty w umowie. Wykracza to ponad potrzebę argumentacji, jako że wystarczy stwierdzić, iż zgłoszony problem juretycznie nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego. Czym innym jest treść prawa do premii, nawet stanowiąca treść indywidualnej umowy i czym innym jest spełnienie warunków tego prawa. Prawo do premii zależy od spełnienia warunków (przesłanek). Tej właśnie kwestii dotyczy druga część zagadnienia. Jest to jednak stosowanie prawa w konkretnej sprawie. Reasumując, skarżący nie przedstawił

istotnego zagadnienia prawnego, gdyż sformułowane zagadnienie nie ma pierwiastka jurydycznego o ważkim znaczeniu dla systemu lub dziedziny prawa.

Skarżący nie wykazał również, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Nie można argumentować, że „skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona z uwagi na występujące w sprawie istotne zagadnienie prawne ...”, albowiem gdy występuje istotny problem prawny to skarga nie musi być oczywiście uzasadniona (pierwsza podstawa wyklucza wówczas ostatnią podstawę przysądu). Sytuacja taka nie występuje, gdyż wyżej oceniono, iż brak jest istotnego zagadnienia prawnego. Na etapie przysądu nie ocenia się podstaw kasacyjnych lecz tylko podstawę przysądu. Podstawy kasacyjne stanowią odrębny element skargi i podlegają rozpoznaniu dopiero po przyjęciu skargi kasacyjnej do rozpoznania. Oznacza to, że nie zastępują przesłanki przysądu ani jej uzasadnienia. Skarżący we wniosku powinien więc samodzielnie, czyli odrębnie od podstaw kasacyjnych wskazać i wykazać naruszenie prawa, które bez wątpliwości prowadzi do stwierdzenia, że objęty skargą wyrok jest oczywiście wadliwy i dlatego skarga powinna zostać przyjęta do rozpoznania. Wniosek tego nie czyni. Przede wszystkim dlatego, że argumentacja (uzasadnienie) podstawy przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. jest skromniejsze niż podstaw kasacyjnych. Uzasadnienie podstawy przysądu jest bardzo ogólne. Nie wystarczy zarzut błędnego zastosowania art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz błędnej wykładni art. 65 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Skarżący pomija – na co zwrócono uwagę już wyżej – że to jaka była wola stron należy do sfery faktycznej sprawy, czyli wynika z określonych ustaleń faktycznych. Skarga nie zarzuca naruszenia prawa procesowego (ustaleń faktycznych) i dlatego nie podważa treści oświadczenia woli, jakie ustalono w sprawie (art. 60 k.c.). Nie inaczej jest w przypadku art. 65 k.c., czyli co do woli i treści umowy. Jest to przepis prawa materialnego, jednak wobec ustaleń stanu faktycznego przyjętych w sprawie nie można przyjąć, iżby naruszono prawo materialne, czyli art. 65 k.c. § 1 i § 2 k.p. i stwierdzić, że prawo do premii nie było elementem wynagrodzenia osadzonym w indywidualnej umowie. Sąd jednoznacznie ustalił (co wiąże), że niekorzystna zmiana, polegająca na wyłączeniu z obliczania wyniku finansowego obrotów wewnętrznych między oddziałami danego zakładu winna być dokonana za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem

zmieniającym warunki płacy. Skoro do takich czynności nie doszło, to ocena realizacji zadań postawionych powodowi powinna być dokonana według zasad obowiązujących przed zmianą wprowadzoną w 2013 r. Rozstrzygnięcie Sądu powszechnego wyraźnie wskazuje na określone osadzenie prawa do premii i jego treści w indywidualnym stosunku pracy, który nie został zmieniony i dlatego powód nie mógł zostać pozbawiony premii. Wniosek o przyjęcie skargi nie podważa tego rozstrzygnięcia. Nie ma zatem podstaw do stwierdzenia, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).