



Sygn. akt II PK 122/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 sierpnia 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Maciej Pacuda

Protokolant Małgorzata Ślubowska

w sprawie z powództwa A. S.

przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o zapłatę,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w dniu 6 sierpnia 2019 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 19 grudnia 2017 r., sygn. akt XXI Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej skarżącej i
sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w W. do
ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. XXI Wydział Pracy wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017 r. oddalił apelację powódki A. S. od wyroku Sądu Rejonowego w W. VII Wydziału

Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 24 maja 2017 r. oddalającego powództwo w sprawie o zapłatę odszkodowania za utracone świadczenia ze stosunku pracy z tytułu napiwków przez stronę pozwaną C. spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u strony pozwanej początkowo na okres próbny od 1 października do 31 grudnia 1992 r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku inspektora z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.700 zł, w tym zryczałtowany dodatek za pracę w godzinach nocnych w wysokości 595 zł. W dniu 2 listopada 2014 r. pozwany pracodawca wypowiedział powódce umowę o pracę ze skutkiem na dzień 28 lutego 2015 r., jako jego przyczynę wskazując redukcję zatrudnienia. W okresie wypowiedzenia powódka wykorzystała urlop wypoczynkowy za 2014 r. w wymiarze 6 godzin oraz za 2015 r. w wymiarze 5 dni, a w pozostałym okresie wypowiedzenia pracodawca zwolnił powódkę z obowiązku świadczenia pracy. W piśmie z dnia 25 listopada 2014 r. powódka oświadczyła, że nie wyraża zgody na zwolnienie jej z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, argumentując, że pozbawi to jej udziału w funduszu napiwków w tym okresie. Pozwana w piśmie z dnia 4 grudnia 2012 r. podtrzymała swoje stanowisko o zwolnieniu pracownicy z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pozwana wypłaciła powódce tylko wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę, bez napiwkowego udziału w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Kwoty z napiwków gromadzone były w specjalnych puszkach znajdujących się przy stołach gry w kasynie, które na koniec każdego dnia były zliczane przez pracowników kasyna i deponowane w sejfie kasyna. Następnie pieniądze z napiwków były wypłacane pracownikom (m.in. barmanom, kelnerom, krupierom, inspektorom, recepcjonistom, kierownikom stołów) raz w miesiącu, według specjalnego przelicznika punktów uprawniającego do proporcjonalnego udziału w ogólnej puli zebranych napiwków. Inspektorom przysługiwało 14 pkt, krupierom od 5 - 10 w zależności od zajmowanego stanowiska i stażu pracy. Po przeliczeniu napiwków określana była wysokość kwoty pieniężnej przypadająca na 1 punkt. Pieniądze otrzymywane z napiwków, do czasu ich wypłaty, były przetrzymywane przez pracodawcę.

Warunkiem partycypacji w napiwkach było wykonywanie pracy lub przebywanie na urlopie wypoczynkowym. Napiwki nie przysługiwały w okresach zwolnienia lekarskiego, urlopu macierzyńskiego ani zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Równocześnie w kasynie prowadzonym przez pozwaną spółkę we W., w ramach obowiązującego systemu podziału napiwków, pracownicy, których pracodawca zwolnił z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, otrzymywali takie napiwki.

Środki zebrane z napiwków w okresie spornym nie były opodatkowane ani pozwany nie odprowadzał od nich składek na pracownicze ubezpieczenia społeczne. Następnie wskutek uszczelnianie nadzoru podatkowego strona pozwana prowadziła rejestr kwot uzyskanych z napiwków w rejestrze napiwków w kasynie gry na podstawie art. 78 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ustawy z dnia 19 listopada 2009 r. o grach hazardowych (Dz.U. Nr 201, poz. 1540 ze zm.) oraz przepisów rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 4 stycznia 2010 r. w sprawie dokumentacji prowadzonej przez podmioty prowadzące działalność w zakresie gier hazardowych.

Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo jako nieuzasadnione po ustaleniu, że powódka ze względu na rodzaj wykonywanej pracy, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, otrzymywała napiwki, które były ewidencjonowane w rejestrze napiwków i wypłacane przez pracodawcę ze wspólnej puli funduszy zgromadzonych napiwków. Zgodnie ze zwyczajem, w razie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, napiwki nie były wypłacane. W konsekwencji Sąd ten uznał, że żądanie zapłaty napiwków stanowiło obejście umowy o pracę, która nie przewidywała takiego składnika wynagrodzenia, a ponadto było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. W tej interpretacji, napiwki nie stanowią przychodu pracowników ze stosunku pracy ani nie są świadczeniem bezpośrednio związanym ze stosunkiem pracy. Sąd pierwszej instancji ocenił, że obowiązek wypłaty napiwków pracownikom nie wynikał z umów o pracę ani z jakiegokolwiek aktu katalogu źródeł prawa pracy określonego w art. 9 § 1 k.p. także dlatego, że w spornym okresie napiwki nie podlegały opodatkowaniu ani nie odprowadzono od nich składek na ubezpieczenie społeczne.

Sąd drugiej instancji przychylił się do stanowiska Sądu Rejonowego, oceniając, że napiwek nie może być traktowany jako wynagrodzenie za pracę ani inne świadczenie ze stosunku pracy w rozumieniu art. 78 k.p. W takiej konkluzji oparł się na wykładni sądów administracyjnych, z której wynika, że należności z tytułu napiwków są świadczeniami uzyskiwanymi przez pracowników w związku z wykonywaniem pracy i stanowią przychód ze stosunku pracy w rozumieniu art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1509 ze zm.), ale nie są wynagrodzeniem za pracę w rozumieniu art. 78 § 2 k.p., ponieważ wynagrodzenie za pracę, o którym stanowi art. 78 § 2 k.p., ma węższy charakter prawny niż pojęcie przychodów ze stosunku pracy zdefiniowanych w art. 12 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych, a zatem „z całą pewnością nie są to pojęcia tożsame”. Dodatkowo Sąd drugiej instancji miał na uwadze, że w spornym okresie nie było określonych na piśmie kryteriów podziału napiwków, a zgodnie z ustalonym zwyczajem, który akceptowała powódka, w razie zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę świadczenia „napiwkowe” nie przysługiwały.

W skardze kasacyjnej powódka zarzuciła naruszenie: 1/ art. 227, 217 § 1 i 2, art. 381 oraz 382 k.p.c. przez oddalenie jej wniosków dowodowych, które nie mogły być przedstawione na etapach postępowania przed Sądem pierwszej instancji i wnoszenia apelacji, podczas gdy miały one istotne znaczenie dla prawidłowego osądu sporu, gdyż „prezentuje rzeczywiste stanowisko pozwanego wobec napiwków oraz zawiera potwierdzenie dotychczas obowiązujących zasad rozliczania napiwków przez pracodawcę”, które pozostają w sprzeczności z ocenami Sądów obu instancji; 2/ art. 8 k.p. przez błędną wykładnię i bezpodstawne przyjęcie, że dochodzenie od pracodawcy (kasyna gry) udziału w funduszu napiwków i żądanie wypłaty odprawy w wysokości uwzględniającej otrzymywane wcześniej kwoty z tytułu napiwków jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego ze względu na nieodprowadzanie od tych świadczeń podatków oraz nieuwzględnienie w pisemnej umowie o pracę, choć to nie pracownik, ale pracodawca odpowiadał za prawidłowe rozliczenie wypłacanych pracownikom napiwków oraz składek ubezpieczeniowych, a ponadto odpowiada za zawarcie

umowy o pracę na piśmie o treści zgodnej z rzeczywistymi warunkami pracy i płacy; 3/ art. 9 § 1 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że obowiązujący w kasynie gry punktowy system rozdziału puli napiwkowej i praktyki z nim związane nie mieszczą się w katalogu źródeł prawa pracy, a tym samym nie podlegają ocenie pod kątem zgodności z Kodeksem pracy oraz innymi ustawami i aktami wykonawczymi; 4/ art. 78 § 2 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że napiwki wypłacane przez pracodawcę pracownikom kasyn gry nie stanowią składnika wynagrodzenia za pracę w rozumieniu tego przepisu; 5/ art. 8 ust. 1 pkt 3 i ust. 3 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1969 ze zm.) w związku z § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (jednolity tekst: Dz.U. z 1997 r. Nr 2, poz. 14 ze zm., powoływane dalej jako rozporządzenie urlopowe) przez błędną wykładnię i przyjęcie, że przy ustalaniu wysokości odprawy pieniężnej nie uwzględnia się świadczeń napiwkowych; 6/ art. 361 § 1 i 2 k.c. przez błędną wykładnię i odmowę zasadności dochodzenia przez pracownika roszczenia o wypłatę świadczeń z napiwków w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.

We wniosku o przyjęcie o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca sformułowała istotne zagadnienia prawne: 1/ „czy takie świadczenie napiwkowe, które jest wypłacane pracownikom kasyn gry przez pracodawców raz w miesiącu, którego wysokość zdeterminowana jest wysokością uzbieranych w danym miesiącu napiwków (których z kolei gromadzeniem, ewidencjonowaniem i przekazywaniem pracownikom kasyn gry zajmuje się pracodawca), i którego wysokość stanowi istotną część miesięcznego zarobku pracownika, może zostać potraktowane jako składnik wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 78 § 2 k.p.?”, 2/ „czy należy je uwzględniać przy ustalaniu wysokości odprawy pieniężnej wypłacanej w związku z rozwiązaniem z pracownikiem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia?”, 3/ „czy pracownikowi przysługuje skuteczne względem pracodawcy roszczenie o wypłatę takiego świadczenia napiwkowego, w tym także

gdy świadczenia tego nie uwzględniono wprost w treści pisemnej umowy o pracę?”, 4/ „czy przyjmowane w kasynach gry praktyki w zakresie obchodzenia się przez pracodawcę z napiwkami przekazywanymi przez klientów kasyna i rozdzielania napiwków pomiędzy pracowników, choćby były przejmowane przez pracodawcę od pracowników, należy traktować jako swoiste źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a tym samym, czy podlegają one ocenie pod kątem ich zgodności z pozostałymi aktami prawa pracy, zgodnie z art 9 § 2, 3 i 4 k.p.?”.

Ponadto skarżąca twierdziła, że jej skarga jest oczywiście uzasadniona w zakresie oddalenia wniosków zgłoszonych w piśmie z dnia 27 listopada 2017 r. o przeprowadzenie dowodów z pism pozwanej z 5 stycznia i 21 lutego 2017 r., a także z regulaminu wypłacania premii z funduszu napiwkowego, który potwierdził dotychczasowe zasady i praktyki obowiązujące u pozwanego w spornych zakresach.

Wskazując na powyższe skarżąca domagała się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości w zakresie jej dotyczącym i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądami obu instancji oraz Sądem Najwyższym.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie oraz zasądzenie na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego, w tym opłaty od sporządzenia odpowiedzi na skargę kasacyjną.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zawierała usprawiedliwione podstawy kasacyjnego zaskarżenia. Nie podlega dyskusji, że umowa o pracę, tak jak każda czynność prawna, wywołuje skutki nie tylko w niej wyrażone, lecz także te, które wynikają z ustawy, z zasad współżycia społecznego i z ustalonych zwyczajów (art. 56 k.c. w z związku z art. 300 k.p.). Ponadto w razie braku wyraźnej regulacji ustawowej decyduje utrwalona zwyczajowa praktyka dodatkowego wynagradzania pracowników z puli rejestrowanych i zebranych napiwków (art. 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.), choćby w taki sposób pozwany pracodawca korzystał lub przerzucał

koszty wynagradzania pracowników na kontrahentów (graczy hazardowych) swojej podstawowej działalności gospodarczej. W przedmiotowej sprawie należało mieć na uwadze, że w zawieranych ze skarżącą umowach o pracę strony stosunku pracy ustalały wynagrodzenie zasadnicze oscylujące w granicach minimalnego wynagrodzenia za pracę, przewidując ponadto bliżej niesprecyzowaną „premię uznaniową”. W takim zakresie stosowanych „okołominimalnych” stawek wynagrodzenia zasadniczego nie powinno podlegać kwestii, że przyznanie skarżącej, nieprzerwanie zatrudnianej od 1 października 1992 r. w pozwanym kasynie, ostatnio na odpowiedzialnym stanowisku inspektora, stawek w granicach minimalnego wynagrodzenia za pracę, które ponadto miało obejmować także („w tym”) dodatek za pracę w godzinach nocnych, było ewidentnie nieodpowiednie do rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych do jej wykonywania, a także ilości i jakości świadczonej pracy już w rozumieniu art. 78 § 1 k.p. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 września 2018 r., II UK 343/17 (dotychczas niepublikowany) miał na uwadze, że według art. 6 Konwencji nr 172 Międzynarodowej Organizacji Pracy z dnia 5 czerwca 1991 r. dotyczącej warunków pracy w hotelach, restauracjach i podobnych zakładach, napiwek stanowi kwotę pieniężną dobrowolnie przekazaną pracownikowi przez klienta doliczaną do kwoty zapłaty za wykonane usługi, która przysługuje jako element podstawowego wynagrodzenia za pracę płaconego w regularnych odstępach czasu, przeto stanowi dodatkowy ekwiwalent za wykonaną pracę. W kontekście normatywnym ekwiwalentnej odpłatności pracy, postrzeganie lub ograniczenie wynagrodzenia długoletniej pracownicy wyłącznie do płacy minimalnej było ewidentnie nieakceptowalne, ponieważ stanowiłoby nieekwiwalentne (zaniżone) wynagrodzenie, a zatem nie tylko nieadekwatne do kodeksowych zasad wynagradzania, ale w konkretnym stanie osądzanego sporu kwalifikowanie sprzeczne z nazwanymi i nienazwanymi zasadami prawa pracy, zważywszy na wieloletni staż pracy, który u pozwanego był pomijany w podstawowym wynagrodzeniu za pracę, a ponadto środki finansowe potrzebne do egzystencji na choćby na elementarnym poziomie w stołecznej siedzibie pozwanego.

Ponadto z miarodajnie ustalonych okoliczności sprawy, wynika, że strony wiązał zwyczajowo obowiązujący system dodatkowego wynagrodzenia za pracę w

postaci procentowego udziału w puli napiwków zebranych w kasynie, które podlegają obligatoryjnej rejestracji i rozdysponowaniu przez pozwane kasyno pomiędzy niemal wszystkich jego pracowników, z wyłączeniem odpowiednio wynagradzanych pracowników szczebla kierowniczego. Według zawartej umowy o pracę powódce przysługiwała premia „uznaniowa” w postaci dodatkowego wynagrodzenia „napiwkowego” (procentowego udziału w podziale funduszu napiwków), które stanowiło umownie uregulowany premiiowy ekwiwalent za pracę, tj. za podjęcie i kontynuowanie zatrudnienia przez pracowników kasyna gratyfikowanych zasadniczymi stawkami minimalnego wynagrodzenia za pracę, którzy bez dodatkowego „napiwkowego” ekwiwalentu z tytułu wykonywania obowiązków pracowniczych, o charakterze istotnego „motywatora rozpoczęcia i kontynuowania zatrudnienia w kasynie”, nie byłoby w stanie uzyskać środków pieniężnych pozwalających na funkcjonowanie na elementarnym poziomie w metropolii (...).

Sporne dochody w postaci procentowego udziału w puli napiwków nie powstałyby bez pracy świadczonej przez pracowników bezpośrednio lub pośrednio obsługujących klientów (graczy) hazardowych, przeto stanowią one nie tylko przychód z działalności hazardowej kasyna, które nie może uzyskiwać legalnie innych środków niż pochodzące od klientów działalności hazardowej, ale także oczywiste źródło dochodów z pracy zatrudnianych pracowników, które podlegają obowiązkowi podatkowemu oraz stanowią podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, zdrowotne oraz fundusz gwarantowanych świadczeń pracowniczych. W takiej ocenie charakteru prawnego pracowniczej partycypacji w podziale funduszu napiwkowego napiwków podstawowe znaczenie ma to, że takie przychody nie powstałyby bez świadczenia pracy przez zatrudnionych pracowników kasyn, a w spornym okresie obowiązywał zobiektywizowany i sparametryzowany punktowy udział pracowników w zgromadzonym funduszu, który stanowił źródło finansowania wynagrodzeń pracowniczych oraz część ekwiwalentu pieniężnego za wykonywaną pracę, która w istotny sposób uzupełnia wynagrodzenia zasadnicze pracowników kasyn gry, ustalone na poziomie stawek minimalnego wynagrodzenia za pracę, choćby napiwki niekiedy trafiały także do przypadkowych osób niezwiązanych z kasynami formalnymi stosunkami prawnymi. Ekwiwalentny

charakter prawny świadczeń za wykonaną pracę według zasad i kryteriów opartych o ugruntowany zwyczaj zakładowy w zakresie umownie przysługujących pracownikom premii „uznaniowych”, który został oparty o utrwalony punktowy systemu partycypacji pracowników w zgromadzonym funduszu „napiwkowym”, którym dysponuje pracodawca współuczestniczący w gromadzeniu, wyliczeniu i wypłatach z tego źródła finansowania środków pieniężnych, kreuje w istocie rzeczy świadczenia „napiwkowe” o naturze prawnej premii roszczeniowych, które są uruchamiane celowo na okresowe dodatkowe świadczenia premiowe uprawnionych pracowników, przysługujące w zmiennej wysokości, bo zależnej od sumy zgromadzonych środków finansowych z napiwków. Ekwiwalentny charakter prawny spornych świadczeń premiowych, przysługujących z zebranego funduszu napiwkowego potwierdzał obowiązek pozwanego pracodawcy zaliczania procentowego udziału w podziale zebranego funduszu napiwkowego przy ustalaniu wynagrodzenia za pracownicze urlopy wypoczynkowe, w którym nie uwzględnia się składników niebędących lub niestanowiących normalnego wynagrodzenia za pracę (§ 6 rozporządzenia urlopowego).

Według miarodajnych ustaleń faktycznych dokonanych w przedmiotowej sprawie, pracowniczy obowiązek przekazywania otrzymywanych napiwków do „wspólnej” puli środków przeznaczonych na dodatkowe premiowe świadczenia (wypłaty) za wykonaną pracę ma charakter bezwzględny i bezwarunkowy w tym znaczeniu, że uchybienie pracowniczej powinności „czystych rąk” ma przeciwdziałać ukrywaniu przez zatrudnionych gotówki lub żetonów, w tym pochodzących z napiwków, co mogłoby być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Procentowy udział w zgromadzonym funduszu środków pochodzących z napiwków ma charakter roszczeniowy w stosunku do pracodawcy, którego rola nie ogranicza się wyłącznie do pośrednictwa w podziale zebranych środków, ponieważ sprawczo współdecyduje on o zasadach pracowniczej solidarnej partycypacji w rozdziale puli wynagrodzeń „napiwkowych”, często wbrew interesom lub woli pracowników, którym napiwki mogą bezpośrednio wręczać gracze hazardowi, ale na rzecz innych uprawnionych pracowników, którzy pośrednio przyczyniają się do pozyskiwania napiwków lub zabezpieczają działalność hazardową, w tym uzyskiwane przychody z napiwków. To, że napiwki

mogą niekiedy otrzymywać osoby niebędące pracownikami wcale nie oznacza, że zwyczajowy sformalizowany procentowy udział pracowników w podziale premiewego funduszu napiwkowego nie stanowi ekwiwalentu za wykonywaną pracę na określonym stanowisku pracy z uwzględnieniem zakładowego stażu pracy.

W judykaturze trafnie podkreśla się, że zorganizowany przez pracodawcę system pozyskiwania środków finansowych z napiwków wypłacanych następnie przez niego pracownikom umożliwia oferowanie im niższych wynagrodzeń zasadniczych rekompensowanych perspektywą uzyskiwania dodatkowego dochodu z pracy z tytułu zorganizowanego udziału w podziale motywacyjnego funduszu napiwkowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 2010 r., II UK 98/10, OSNP 2012 nr 1-2, poz. 20). W tej trafnej interpretacji, zorganizowanie systemu dodatkowego wynagradzania „napiwkowego”, zarządzanie i podział zgromadzonych z napiwków środków finansowych według zobiektywizowanego mechanizmu punktowego oznacza zatem, że pozwany pracodawca nie tylko jest jego faktycznym i prawnym dysponentem, ale równocześnie jest jego prawnym beneficjentem, który może proponować i ustalać wynagrodzenie podstawowe (zasadnicze) w niskiej wysokości, wypłacając dodatkowo ekwiwalent w postaci znaczącego udziału finansowego w podziale zgromadzonego funduszu „napiwkowego”.

Uznanie świadczenia w postaci rejestrowanych napiwków za przychód, a przeto także ekwiwalent finansowy ze stosunku pracy, nie zależy od źródła jego finansowania, jeżeli takie wypłaty wynikają ze świadczenia pracy i są realizowane przez zaplanowane działania pozwanego pracodawcy według zorganizowanego systemu podziału środków finansowych obligatoryjnie przezeń gromadzonych, które wykorzystuje jako istotne źródło odpłatności pracy. Utrwalony zwyczaj zakładowy obowiązujący w kasynach gier hazardowych oparty o zobiektywizowany i sparametryzowany punktowy udział pracowników w podziale środków pieniężnych pochodzących z obligatoryjnie gromadzonej i dzielonej przez pracodawcę puli napiwków stanowi zatem źródło zobowiązania pracodawcy do wypłaty dodatkowego premiewego ekwiwalentu za pracę, które w istotny sposób uzupełnia zasadnicze wynagrodzenia ustalone na niskim poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę (art. 56 i art. 354 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Taką wykładnię zadekretował na piśmie wprowadzony od 10 marca 2017 r. regulamin wypłacania premii z funduszu napiwkowego, który potwierdził wynagrodzeniowy charakter prawny premii z puli obligatoryjnie gromadzonych napiwków, dzielonych według utrwalonego mechanizmu punktowego w zależności od zajmowanego stanowiska pracy i zakładowego stażu pracy. Taki regulamin jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Powyższe nie pozostawia wątpliwości co do sformalizowanego roszczeniowego charakteru spornego dodatkowego premiowego wynagrodzenia za pracę, które przysługuje także za okresy urlopów wypoczynkowych lub odpłatnego wykonywania funkcji związkowych, czy w razie możliwości ustawowego skrócenia okresu wypowiedzenia na podstawie art. 36¹ k.p. Dotyczy to także zwolnienia pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, za które przysługuje takie samo (pełne) wynagrodzenie jak za wykonywanie pracy w okresie wypowiedzenia lub wynagrodzenie urlopowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16, OSNP 2018 nr 2, poz. 15).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.