



Sygn. akt II PK 209/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa G. D.

przeciwko Powszechnej Kasie Oszczędności Bank Polski Spółka Akcyjna w
Warszawie

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 5 września 2017 r.,

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

z dnia 3 marca 2016 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w [...] wyrokiem z 3 marca 2016 r., zmienił zaskarżony
wyrok Sądu Rejonowego w [...] z 30 listopada 2015 r., w ten sposób, że zasądził
od pozwanej Powszechnej Kasy Oszczędności Bank Polski Spółka Akcyjna w
Warszawie na rzecz powoda G. D. dalsze kwoty, tj.:

- 3 965 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2014 r.,
- 7 750 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 marca 2014 r.,

a także zmodyfikował rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów.

Wyrokiem z 30 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w [...] zasądził na rzecz powoda G. D. od strony pozwanej Powszechnej Kas Oszczędności Banku Polskiego S.A. w Warszawie kwotę 18.357 zł brutto z ustawowymi odsetkami uwzględniając tym samym częściowo roszczenie zapłaty premii regulaminowej dochodzone przez powoda.

Sąd drugiej instancji podzielił zaprezentowane przez Sąd Rejonowy stanowisko, że dochodzone przez powoda świadczenie miało charakter premii regulaminowej. Przesłanki nabycia tego świadczenia, jak również przesłanki jego obniżenia bądź jego pozbawienia określone zostały w akcie wewnątrzzakładowym obowiązującym u strony pozwanej, tj. w „Zasadach Premiowania Pracowników Banku” stanowiącego załącznik do uchwały Zarządu strony pozwanej (dalej też jako „regulamin premiowania”). Regulamin premiowania został wprowadzony przez stronę pozwaną, wobec czego obowiązana jest ona do jego przestrzegania.

W ocenie Sądu odwoławczego, ustalone przez stronę pozwaną w odpowiednim trybie zasady przyznawania premii pracownikom, w tym powodowi, zasady pozbawiania tej premii czy też obniżania jej wysokości zawarte w ww. akcie nie mogą być modyfikowane w drodze arbitralnych decyzji pracodawcy (jego przedstawicieli) podejmowanych bez przewidzianego w tym celu trybu. Sąd Okręgowy odniósł się w tym zakresie, przede wszystkim, do e-maila z dnia 20 lutego 2014 r., w którym strona pozwana poinformowała dyrektorów oddziałów S1, S2 i S3, że zakwalifikowanie ich oddziałów do programów SWOT i PWJ02014 skutkować będzie pozbawieniem ich premii za IV kwartał 2013 r. W tym samym mailu poinformowano dyrektorów, że w celu ujednolicenia zasad premiowania w regionie przyjęto określone zasady korygowania premii, m.in. jej obniżanie o 25% premii dla osób, które w badaniu Mystery Shopper (2 fala badania 2013) uzyskali wynik < 75%, obniżanie o 50% premii dla osób, które w badaniu MS (2 fala badania 2013) uzyskali wynik < 50% (k. 78). Sąd Okręgowy przyjął, że modyfikowanie ww. regulaminu premiowania, uchwalonego w określonym trybie, w drodze e-maila pracodawcy wysłanego do dyrektorów oddziałów, nie dawało podstawy ani

obniżenia, ani tym bardziej pozbawienia powoda premii za IV kwartał 2013 r. czy II kwartał 2014 r.

Z ustanowionego u pozwanego pracodawcy regulaminu premiowania wynikało, że powodowi w okresie spornym przysługiwała premia w sytuacji łącznego wypełnienia celów MbO w okresie kwartału. Z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie wynikało również, że zasady naliczania spornej premii ustanowione zostały w ten sposób, że nie było koniecznym wykonanie przez pracownika zadań we wszystkich liniach biznesowych składających się na notę MbO, lecz liczył się wynik ogólny, który w przypadku powoda jako dyrektora oddziału strategicznego wynosił 80%. Regulamin premiowania przewidywał też sytuacje, które pozwalały pracodawcy na obniżenie lub pozbawienie prawa do premii. Zawarte były one w § 36 „Zasad Premiowania Pracowników Banku”. Należały do nich: 1) naruszenia obowiązków pracowniczych, 2) uchybienia w przestrzeganiu przepisów prawa, 3) nieprzestrzeganie standardów obsługi klientów, 4) zachowania w stosunku do innych pracowników naruszających zasady współżycia społecznego. Powyższe przesłanki - w ocenie Sądu Okręgowego - powinny być interpretowane ściśle.

W postępowaniu apelacyjnym Sąd drugiej instancji oceniał decyzję pracodawcy o pozbawieniu powoda premii za IV kwartał 2013 r. oraz o jej ograniczeniu za II kwartał 2014 r.

Jako przyczyny pozbawienia powoda premii za IV kwartał 2013 r. pracodawca wskazał: 1) brak realizacji zadań na linii MP, 2) brak wyników jakości obsługi klienta, 3) wprowadzenie programu PWJO oraz 4) wprowadzenie programu SWOT. Oceniając trafność decyzji pracodawcy o pozbawieniu premii powoda za IV kwartał 2013 r. Sąd Okręgowy nie podzielił oceny Sądu pierwszej instancji i uznał, że nie była ona zasadna. Skoro bowiem podstawą do naliczania premii miały być całościowe wyniki spełnienia celów MbO, to brak realizacji celów w jednej linii biznesowej (w przypadku powoda w linii MP) nie mógł być uzasadnioną podstawą do ograniczenia czy pozbawienia powoda premii. Sprzeciwia się temu wprost treść przepisu § 36 „Zasad Premiowania Pracowników Banku”, w którym nie wymieniono jako negatywnej przesłanki przyznania prawa do premii braku realizacji celów w poszczególnych liniach biznesowych. Dalsze zastrzeżenia pracodawcy, tj. co do

jakości obsługi klienta oraz wprowadzenia programu PWJO w oddziale zarządzanym przez powoda pozostawały ze sobą w związku i w przekonaniu Sądu odwoławczego mogłyby stanowić podstawę do ingerencji pracodawcy w wysokość przyznanej powodowi premii, jednakże, jak wskazał Sąd drugiej instancji, analiza okoliczności faktycznych niniejszej sprawy nie pozwalała na taką ingerencję. Uwzględnić bowiem należało, że sporna premia ma charakter kwartalny. Oznacza to, że podstawą jej przyznania, a także i ograniczenia bądź pozbawienia, musi być ocena pracownika za jego działania, które podejmowane były w okresie kwartału, za który premia ta jest przyznawana. Tymczasem, jak wynika z materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie, w tym z dowodów z dokumentów oraz z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, w IV kwartale 2013 r. oddział powoda spełniał wymogi, które zostały określone przez stronę pozwaną, a kwalifikacja do programu PWJO nastąpiła w oparciu o wyniki badań z wcześniejszych kwartałów - do III kwartału 2013 r. włącznie. Dlatego, jak przyjął Sąd Okręgowy, pozbawienie powoda premii za IV kwartał 2013 r. - przy założeniu „kwartalności” premii i konieczności uwzględniania tylko zdarzeń z danego ocenianego kwartału było niedopuszczalne.

Pozwany pracodawca, jeśli chciał, mógł w oparciu o ww. okoliczności obniżyć powodowi premię lub jej pozbawić ale nie za IV lecz za III kwartał 2013 r. Miał na to czas do końca listopada 2013 r., bowiem przyznawanie premii i jej ewentualne redukowanie - zgodnie z regulaminem premiowania obowiązującym u strony pozwanej - następowało do końca drugiego miesiąca kwartału następnego po kwartale ocenianym. Skoro pozwany tego nie zrobił, uznać należy, że w tamtym momencie nie znajdował do tego podstaw, a przynajmniej nie były one na tyle ważne, by premię powodowi za te uchybienia w zakresie jakości obsługi klienta odbierać. Wprowadzenie zaś w oddziale powoda programu SWOT również nie uzasadniało pozbawienia go premii za ww. omawiany kwartał. Przesłanka taka nie została przewidziana w § 36 „Zasad Premiowania Pracowników Banku”, a ponadto nie dotyczyła ona oceny standardów obsługi klientów, co głównie zarzucał pracodawca powodowi w tym kwartale. Zdaniem Sądu drugiej instancji, powoływanie się przez stronę pozwaną na okoliczności powyższego typu nie wymienione wśród reduktorów premii w § 36 regulaminu premiowania świadczy o

ustanawianiu przez pracodawcę niejako nowych reguł pozbawiania czy ograniczania premii.

Sąd Okręgowy dokonał również odmiennej od Sądu Rejonowego oceny przyczyn, z powodu których pozwany pracodawca pozbawił powoda premii za II kwartał 2014 r. Sąd pierwszej instancji zmodyfikował tę decyzję pracodawcy przyjmując, że istnieją podstawy tylko do ograniczenia premii o 25%, a nie do jej całkowitego pozbawienia. Rozstrzygnięcie powyższe było spowodowane niezadowolającym wynikiem w zakresie obsługi klienta - wynikiem badania Mystery Shopper przeprowadzonego w I kwartale 2014 r., który wyniósł 60,18%. Istotną okolicznością przy rozpoznawaniu zasadności tej przyczyny obniżenia premii powodowi, przy uwzględnieniu wyżej wymienionych rozważań dotyczących istoty premii kwartalnej był moment, w którym strona pozwana otrzymała wynik powyższego badania. W ocenie pozwanej, decyzja w tym zakresie była uzasadniona, bowiem audytor, z którym miała podpisane zlecenie -firma zewnętrzna T. S.A. nie udostępniała wyników pojedynczych badań, lecz wyniki całego oddziału w cyklach kwartalnych dla całego Banku, dlatego też następowało to ze znacznym przesunięciem czasowym, nawet do dwóch miesięcy po upływie kwartału. Stanowisko takie podzielił również Sąd Rejonowy, który ustalił, że strona pozwana wyniki badania MS przeprowadzonego w dniu 31 marca 2014 r. otrzymała w dniu 11 czerwca 2014 r., a więc w II kwartale 2014 r. W ocenie Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy - nie przywiązując zbytnej wagi do momentu otrzymania przez pracodawcę ww. wyniku – niesłusznie usprawiedliwił niejako stronę pozwaną, przyjmując za wystarczające i istotne dla obniżenia premii za II kwartał 2014 r. to, że strona pozwana zareagowała w momencie właściwym, tj. w momencie otrzymania wyników badania MS. W ocenie Sądu Okręgowego, w rozpoznawanej sprawie nie było podstaw do takiego usprawiedliwienia działań pozwanego pracodawcy. Skoro strona pozwana zleciła przeprowadzanie badań MS firmie zewnętrznej, a jednocześnie w obowiązującym regulaminie premiowania określiła termin wypłaty premii na ostatni dzień drugiego miesiąca następnego kwartału, to jej rzeczą było takie uregulowanie w umowie z firmą zewnętrzną terminu przeprowadzania badań i udostępniania ich wyników, aby możliwym było ich wykorzystanie w okresie, w którym możliwa była ocena pracownika pod kątem

przyznania/obniżenia/pozbawienia go premii. Skoro strona pozwana nie zagwarantowała sobie w umowie z audytorem zewnętrznym takiej możliwości albo umowa w tym zakresie nie została dochowana, to pracownik z tego powodu nie może ponosić żadnych konsekwencji. Natomiast powód został pozbawiony całości (a następnie, w wyniku wyroku Sądu Rejonowego – części) należnej mu premii za okres, za który nie był oceniany badaniem MS. W II kwartale 2014 r. bowiem oddział zarządzany przez powoda nie był poddawany badaniom MS, a zatem pozbawianie go premii czy ograniczanie jej wysokości za ten kwartał w oparciu o wyniki badania MS z I kwartału 2014 r. było całkowicie nieuzasadnione.

Powyższy wyrok w całości zaskarżyła skargą kasacyjną strona pozwana.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik pozwanej zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie:

a) § 36 ust. 3 Zasad premiowania pracowników Banku stanowiących załącznik do uchwały nr 156/C/2013 Zarządu z dnia 12 marca 2013 r., zmienionej uchwałą nr 311/C/2014 z dnia 16 czerwca 2014 r., wprowadzonych na podstawie § 3 ust. 1 pkt 3 Zakładowego układu zbiorowego pracy w związku z art. 9 § 1 k.p. poprzez błędną jego wykładnię polegającą na uznaniu, że okoliczność powzięcia informacji przez przełożonego o zdarzeniu - stanowiącym podstawę do obniżenia pracownikowi premii - które wystąpiło w dacie przypadającej przed okresem podlegającym ocenie nie uprawnia pracodawcy do podjęcia decyzji o obniżeniu premii pracownikowi z uwagi na brak tożsamości okresów premiowych, w których wystąpiły te dwa elementy (zdarzenie i potwierdzona informacja o tym zdarzeniu powzięta przez pracodawcę), jak również uznaniu, że uprawnienie stopniowania obniżenia premii przez pracodawcę jest modyfikacją § 36 ust. 3 ww. Zasad wymagającą zmiany Zasad podjętych w przewidzianym do tego trybie konsultacji;

b) § 4 ust. 2 w zw. z § 36 ust. 3 Zasad premiowania pracowników Banku przez ich błędną wykładnię polegającą na identyfikowaniu okresu dokonanej oceny realizacji zadań (celów) premiowych MbO na potrzeby ustalenia indywidualnej premii pracownika w danym kwartale z datą wystąpienia przesłanek wskazanych w § 36 ust. 3 pkt 1) - pkt 4) Zasad, co do których ocena jest możliwa dopiero z chwilą podjęcia przez przełożonego informacji o wskazanym zdarzeniu i zakwalifikowaniu

go jako przyczyny obniżenia premii, co może się nie pokrywać z „kwartalnością premii”.

Powód nie składał odpowiedzi na skargę kasacyjną.

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 rozagę nieważność postępowania.

W ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę Sąd Okręgowy nie naruszył w zaskarżonym wyroku § 36 ust. 3 Zasad premiowania pracowników Banku stanowiących załącznik do uchwały nr 156/C/2013 Zarządu z dnia 12 marca 2013 r., zmienionej uchwałą nr 311/C/2014 z dnia 16 czerwca 2014 r., wprowadzonych na podstawie § 3 ust. 1 pkt 3 Zakładowego układu zbiorowego pracy w związku z art. 9 § 1 k.p., ani § 4 ust. 2 w zw. z § 36 ust. 3 Zasad premiowania pracowników Banku. Słusznie Sąd odwoławczy wskazał, że zdarzenia, które co do zasady uzasadniają obniżenie premii w myśl § 36 ust. 3 Zasad, nie mogą stanowić podstawy do dokonania takiego obniżenia w okresie premiowym przypadającym po okresie, w którym zdarzenia te miały miejsce, a za który premia została już pracownikowi przyznana. Zauważyć należy, że Zasady premiowania powinny być interpretowane całościowo, poszczególne postanowienia tego aktu należy wyklądać w powiązaniu z innymi postanowieniami, co oznacza, że nie można dokonywać wykładni każdego paragrafu z osobna, z pominięciem paragrafów poprzedzających, czy też następujących po tym paragrafie. W sprawie bezsporne było, że premia przysługująca pracownikom pozwanego ma charakter regulaminowy i jest wypłacana w systemie kwartalnym, na podstawie wyników uzyskanych w danym kwartale. Godzi się przy tym zauważyć, że § 36 ust. 3 Zasad nie ustanawia żadnego odstępstwa od terminu rozliczania spełnienia celów MbO i nie wskazuje, aby obniżenie premii z uwagi na kryteria określone w tym przepisie mogło następować w okresach następujących po okresie premiowym, w którym zdarzenia uzasadniające obniżenie premii miały miejsce. W braku uregulowań

szczególnych należy przyjąć, że zastosowanie będą miały terminy ogólne, a zatem obniżenie premii powinno nastąpić w wyniku zdarzeń, które miały miejsce w danym okresie premiowym.

Należy przy tym zauważyć, że w § 8 ust. 4 Zasad przewidziano, że rozliczenie spełnienia celów MbO i przyznanie na tej podstawie premii następuje nie od razu z końcem kwartału, za który premia ma zostać przyznana ale w terminie do końca drugiego miesiąca kwartału następującego po kwartale, za który przyznawana jest premia (ewentualnie, w przypadku celów nierozliczanych przez Departament Planowania i Kontrolingu, do ostatniego dnia miesiąca następującego po okresie podlegającym ocenie). Zatem pracodawca przewidział dla siebie czas na zweryfikowanie spełnienia przez pracowników celów, za które przyznana ma być premia i powinien tak ustalić procedury i postępowania kontrolne mające miejsce w należących do niego zakładach pracy, aby w terminie wskazanym w akcie prawnym, który został ustanowiony przez samego pracodawcę, móc zebrać wszelkie istotne dane, potrzebne do ustalenia należnej pracownikowi premii. Przyjęcie stanowiska wyrażonego w skardze kasacyjnej prowadziłoby do sytuacji, w której pracodawca mógłby w dowolnym momencie podejmować działania kontrolne, dotyczące okresów, za które przyznano już premię i na ich podstawie obniżać przyszłe premie pracownika, argumentując to faktem, że dopiero w tym momencie uzyskał on wiadomość o czynnikach uzasadniających obniżenie lub pozbawienie pracownika premii. To na pracodawcy ciąży obowiązek wprowadzenia takich procedur, na podstawie których będzie w stanie poznać, w przewidzianym w przepisach terminie, wszystkie okoliczności, które mają wpływ na prawo pracownika do otrzymania premii. Dodać przy tym warto, że skoro informacje od zewnętrznego audytora służyły do dwóch miesięcy po zakończeniu kwartału, za który wypłacono premię, to znaczy, że pracodawca otrzymywał je jeszcze w terminie, w którym miał prawo badać spełnienie celów, na podstawie których przyznawano premię oraz ewentualne przesłanki jej obniżenia w danym kwartale, a mimo to nie uczynił tego, obniżając powodowi premię dopiero w następnym kwartale.

Nie ulega przy tym wątpliwości, że pracodawca ma prawo kształtować zasady premiowania obowiązujące u tego pracodawcy, przy zachowaniu wszakże odpowiedniego trybu. Prawidłowo Sąd Okręgowy wskazał, że określenie w

wiadomości e-mail dodatkowych czynników uprawniających do obniżenia, a nawet pozbawienia pracownika premii za dany okres, które nie zostały przewidziane w treści Zasad premiowania pracowników Banku stanowiło zmianę treści postanowień Zasad, bez zachowania właściwego trybu modyfikowania tego aktu prawnego. Skarżący mylnie przy tym uznaje, że Sąd drugiej instancji odmówił pracodawcy prawa do obniżenia premii zgodnie z § 36 ust. 3 Zasad. Prawo takie wynika z literalnej treści tego przepisu, jednak przysługuje ono pracodawcy w sytuacjach opisanych w tym przepisie, które należy interpretować ściśle. Nie jest natomiast dopuszczalne *de facto* rozszerzanie katalogu przesłanek obniżenia premii ustalonego w § 36 ust. 3 Zasad na podstawie wiadomości mailowej wysyłanej do dyrektorów poszczególnych oddziałów Banku. Godzi się przy tym wskazać, że dotyczy to nie tylko obniżenia przysługującej premii ale również jej pozbawienia w całości.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku.

kc