

POSTANOWIENIE

Dnia 3 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa T. K.
przeciwko C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.
o premię,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 3 września 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 6 sierpnia 2018 r., sygn. akt XXI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2017 r. Sąd Rejonowy w W. oddalił powództwo T. K. wniesione przeciwko C. sp. z o.o. w W. o zasądzenie premii rocznej, orzekając o kosztach procesu.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 6 sierpnia 2017 r. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku, orzekając o kosztach procesu.

Powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną w całości, zarzucając naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a) naruszenie konstytucyjnych praw człowieka i obywatela, tj. art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP obejmujących ochronę prawa własności i nich praw majątkowych, do których zalicza się wynagrodzenie za pracę - przez niewłaściwe zastosowanie,

b) art. 8 k.p., przez szczególnie rażące i oczywiście niewłaściwe zastosowanie polegające na:

- jego zastosowaniu w sprawie sprawy, gdy zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione, i oddaleniu powództwa o wypłatę wynagrodzenia, co prowadzi do trwałego pozbawienia powoda do wynagrodzenia,

- uznaniu, że klauzula zasad współzycia społecznego ma charakter nadrzędny w stosunku do przepisów prawa pracy regulujących prawo do wynagrodzenia,

- błędzie w subsumcji i błędnym uznaniu, że działanie powoda w okolicznościach niniejszej sprawy narusza art. 8 k.p., w związku z czym jego roszczenie o wypłatę wynagrodzenia stanowi nadużycie prawa,

- uznaniu przez Sąd Okręgowy istnienia związku między procesowo ustalonym przez Sąd Okręgowy faktem „niewypracowania” premii przez powoda a normą art. 8 k.p. w sytuacji, gdy takie ustalenie faktu nie nastąpiło, a zebrany w sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do uznania, że powód nie „wypracował” premii,

- zastosowaniu art. 8 k.p. w sytuacji, gdy z uwagi na zasadę „czystych rąk”, pracodawca, naruszając sam zasady współzycia społecznego, nie był uprawniony do skorzystania ochrony przed roszczeniem powoda.

- c) art. 80 k.p., przez brak jego zastosowania i uznanie, że:

- (-) prawo do premii powstało dla innych członków komitetu dyrekcji, podczas gdy z mocy Regulaminu Premiowania premia przysługiwała także powodowi jako dyrektorowi i członkowi komitetu, a prawo powoda do otrzymania premii wynika z ustalonego stanu faktycznego,

- (-) klauzula zasad współzycia społecznego ma charakter nadrzędny w stosunku do bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa pracy regulujących prawo do wynagrodzenia,

- d) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z pkt. 8 i 14 porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dnia 12 grudnia 2011 r., przez niewłaściwe zastosowanie.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na wystąpienie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do rozstrzygnięcia, czy art. 8 kp może służyć wyłączeniu przepisów o charakterze

bezwzględnie obowiązującym, sankcjonującym prawo do wynagrodzenia, czy też mając na względzie dylatoryjny charakter zarzutu nadużycia prawa podmiotowego (art. 8 k.p.) oraz szczególną ochronę wynagrodzenia za pracę wynikającą z przepisów Kodeksu pracy, korzystanie z regulacji art. 8 k.p. w sprawach o roszczenia pracownika w postaci wynagrodzenia za pracę jest dopuszczalne jedynie w okolicznościach, które nie prowadzą do trwałego pozbawienia pracownika przysługującego mu uprawnienia i nie stwarzają stanu materialnej prawomocności, nie podważają mocy obowiązującej przepisów prawnych dotyczących wynagrodzenia za pracę i jego ochrony oraz nie unicestwiają prawa podmiotowego pracownika w tym zakresie.

W ocenie skarżącego, skarga kasacyjna jest także oczywiście uzasadniona ze względu na rażąco błędną ocenę Sądu Okręgowego, że roszczenie powoda o wypłatę wynagrodzenia-premii regulaminowej w niniejszej sprawie narusza zasady współżycia społecznego i podlega oddaleniu na podstawie art. 8 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element

interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

Istotnym zagadnieniem prawnym w rozmieleniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa. W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.), jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 189 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Z wiążących Sąd Najwyższy ustaleń faktycznych (art. 398¹³ § 2 k.p.c.) wynika, że w niniejszej sprawie porozumienie stron stosunku pracy o zrzeczeniu się przez pracownika prawa do wynagrodzenia (premii), podlegającego ochronie na podstawie art. 84 k.p., było jednym z elementów porozumienia w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dnia 12 grudnia 2011 r., na mocy którego powód uzyskał pieniężną gratyfikację znacznie przewyższającą to, co by mu się należało na skutek wypowiedzenia umowy o pracę. W nawiązaniu do tych ustaleń podkreślić należy, że umowa rozwiązująca stosunek pracy w części obejmującej uzgodnienia stron dotyczące wzajemnych roszczeń - już istniejących lub przyszłych - jest ugodą w rozumieniu art. 917 k.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2004 r., I PK 603/03, OSNP 2005 nr 3, poz. 34), a więc umową, w której strony czynią sobie wzajemne ustępstwa w zakresie istniejącego między nimi stosunku prawnego w tym celu, aby uchylić niepewność co do roszczeń wynikających z tego stosunku lub zapewnić ich wykonanie albo by uchylić spór istniejący lub mogący powstać.

Przedmiotem rozważań w niniejszej sprawie nie jest zatem „zwykłe” zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia, ale zrzeczenie się wynagrodzenia za pracę (premii) w zamian za uzyskanie określonych korzyści finansowych (i nie tylko), których źródłem mogło być wyłącznie zawarte porozumienie, a nie

obowiązujące przepisy prawa pracy czy postanowienia umowy o pracę. W związku z tym nieadekwatne do tej sytuacji jest pytanie, czy art. 8 k.p. może służyć trwałemu wyłączeniu przepisów o charakterze bezwzględnie obowiązującym sankcjonujących prawo do wynagrodzenia.

Tego rodzaju porozumienia (zwykle kończące stosunek pracy) były już przedmiotem oceny Sądu Najwyższego w kontekście art., 8 k.p. We wskazywanym przez skarżącego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., I PK 89/09 (OSNP 2011 nr 11-12, poz. 147), uznano, że chociaż porozumienie stron stosunku pracy o zrzeczeniu się przez pracownika nagrody jubileuszowej jest nieważne na podstawie art. 58 k.c. jako sprzeczne z ustawą (art. 84 k.p.), to żądanie zapłaty tej nagrody podlega ocenie w świetle art. 8 k.p. Sąd drugiej instancji powinien więc rozważyć w tym kontekście, że wskutek zawarcia z pozwanym pracodawcą porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy (zamiast dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia) powód zapewnił sobie wypłatę kwoty odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu oraz w chwili jego podpisywania nie zgłaszał roszczenia o zapłatę wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, choć nie było do tego przeciwwskazań. Uczynił to dopiero po zmianie sposobu rozwiązania umowy o pracę i uzyskaniu od pozwanej należności pieniężnej zagwarantowanej w porozumieniu. W takim zachowaniu powoda można upatrywać jego celowego działania, zmierzającego do ukrycia przed pracodawcą w chwili zawarcia porozumienia zamiaru dochodzenia w przyszłości należnych świadczeń ze stosunku pracy. Tego typu postępowanie powinno zatem zostać ocenione w kontekście ewentualnego nadużycia przez powoda prawa podmiotowego, a w szczególności, czy powód - występując z powództwem - nie postąpił nieuczciwie, naruszając zasady zaufania i lojalności względem kontrahenta.

Problem ten był również rozważany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I BP 12/06 (OSNP 2008 nr 1-2, poz. 3). Wskazano w nim, że klauzule generalne nie mogą unicestwiać skutków prawnych wynikających z bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy. Nie można z powołaniem się na zasady współżycia społecznego twierdzić, że zrzeczenie się przez pracownika wynagrodzenia nie rodzi skutku w postaci bezwzględnej nieważności tej czynności

prawnej (art. 84 k.p. w związku z art. 58 § 1 k.c.). Można jednak - nie kwestionując nieważności samego zrzeczenia się przez powoda prawa do nagrody jubileuszowej - przyjąć, że wystąpienie z roszczeniem o jej zasądzenie naruszało zasady współżycia społecznego. Zrzeczenie się przez powoda prawa do nagrody jubileuszowej było sprzeczne z bezwzględnie obowiązującym art. 84 k.p., a przez to nieważne, co oznacza, że powód nie utracił - przez zrzeczenie się - roszczenia o przyznanie mu tego świadczenia. Nie można jednak tracić z pola widzenia, że powód - zapewniając pracodawcę o tym, że nie będzie domagał się wypłacenia mu nagrody jubileuszowej, do której miał nabyć prawo - chciał uzyskać dla siebie korzyść w postaci świadczenia przedemerytalnego. W ocenie Sądu Najwyższego, mogło to stanowić podstawę oceny zachowania powoda jako nieuczciwego, a przez to usprawiedliwiać ocenę jego żądania jako sprzecznego z zasadami współżycia społecznego.

Podsumowując, sytuacja, w której pracownik w ugodzie z pracodawcą niejako „zamienia” prawo do wynagrodzenia na inne korzyści majątkowe (niemajątkowe), uprawnia do oceny żądania wypłaty tego wynagrodzenia na podstawie art. 8 k.p. (zob. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81, OSPiKA 1983 nr 10, poz. 212; z dnia 21 lutego 2017 r., I PK 76/15, LEX nr 2259788 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2000 r., I PKN 313/00, OSNAPiUS 2002 nr 1, poz. 17; OSP 2002 nr 7-8, poz. 94).

Przywołane orzeczenia wprost wskazują, że peremptoryjny charakter klauzuli nadużycia prawa był w orzecznictwie Sądu Najwyższego aprobowany w odniesieniu do wynagrodzenia za pracę. Oczywiście jest także w tym kontekście, że poglądy nieakceptujące trwałych skutków zarzutu z art. 5 k.c. (8 k.p.) dotyczą sytuacji, w których stan faktyczny uzasadniający zastosowanie klauzul generalnych może ulec zmianie i dotyczy to praw podmiotowych np. wynikających z prawa rzeczowego, ze stosunków małżeńskich regulowanych Kodeksem rodzinnym i opiekuńczym. Wtedy rzeczywiście uzasadniony jest pogląd, że zastosowanie art. 5 k.c. nie może doprowadzić do nabycia ani utraty prawa podmiotowego (wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 1965 r., III CR 278/65, LexisNexis nr 314843, OSNCP 1966 nr 7, poz. 130, oraz wyrok Sądu Najwyższego z 8 listopada 1985 r., III CRN 343/85, LexisNexis nr 302018, OSNCP 1986, nr 10, poz. 161, z komentarzem S.

Grzybowski, Przegląd orzecznictwa i piśmiennictwa z zakresu prawa spółdzielczego 1986, poz. 57, oraz z omówieniem E. Łętowskiej, NP 1987, nr 7-8, s. 87 i 90). Natomiast w niniejszym stanie faktycznym okoliczności, które mogły zadecydować o zastosowaniu klauzul generalnych, koncentrują się wokół treści porozumienia pracodawcy i pracownika, uzyskanych na jego podstawie korzyści i motywów stron, a więc okoliczności trwałych (niezmiennych).

Konkludując, sformułowane zagadnienie prawne pomija, że w sprawie, po pierwsze, nie chodzi o „zwykłe” zrzeczenie się wynagrodzenia (w zamian za które pracownik nie uzyskuje żadnych korzyści), ale o ugodę w rozumieniu art. 917 k.c., po drugie, że okoliczności faktyczne stanowiące podstawę zastosowania art. 8 k.p. mają charakter niezmienny. Oznacza to, że przedstawiony problem prawny nie ma znaczenia dla wyniku niniejszej sprawy.

Przypomnieć należy, że problem ujęty w ramy istotnego zagadnienia prawnego lub potrzeby wykładni przepisów powstały na tle konkretnego przepisu prawa, musi mieć charakter uniwersalny, przez co należy rozumieć, że jego rozwiązanie powinno służyć rozstrzygnięciu innych podobnych spraw. Jednocześnie, chodzi o problem, którego wyjaśnienie byłoby konieczne dla rozstrzygnięcia danej sprawy, a więc pozostający w związku z podstawami skargi oraz z wiążącym Sądem Najwyższym, a ustalonym przez sąd drugiej instancji, stanem faktycznym sprawy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.). Musi więc ono pozostawać w związku ze sprawą (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 21 maja 2013 r., IV CSK 53/13, LEX nr 1375467; z dnia 26 stycznia 2012 r., I PK 124/11, LEX nr 1215465; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 293/11, LEX nr 1214577; z dnia 24 lutego 2005 r., III PK 6/05, LEX nr 513003).

Według utrwalonej linii orzecznictwa Sądu Najwyższego, skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. tylko wtedy, gdy zaskarżone orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa albo wydane zostało w wyniku dostrzegalnej w sposób pewny i niewątpliwy bez potrzeby głębszej analizy jurydycznej błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania prawa. Przy czym w judykaturze podkreśla się, iż przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub

procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia.

Z przedstawionych wyżej powodów skarga nie jest oczywiście uzasadniona, jeśli chodzi o argumenty odwołujące się do tezy, że - co do zasady klauzule generalne - nie mogą unicestwiać (tym bardziej w sposób trwały) skutków prawnych wynikających z bezwzględnie obowiązujących norm prawa pracy (84 k.p). Dalej idąc, ocena, czy w konkretnym przypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Sfera ta w ramach postępowania kasacyjnego może więc podlegać kontroli tylko w przypadku szczególnie rażącego i oczywistego naruszenia (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 lipca 1970 r., III PRN 39/70, OSNCP 1971 nr 3, poz. 53; PiP 1972 nr 10, s.170, z glosą K. Piaseckiego; z dnia 15 września 1999 r., III CKN 339/98, OSNC 2000 Nr 3, poz. 58; OSP 2000 Nr 4, poz. 66, z glosą A. Szpunara; z dnia 4 lipca 2002 r., I CKN 837/00, LexPolonica nr 376352 oraz z dnia 30 października 2003 r., IV CK 151/02, LexPolonica nr 1630441). Sytuacja tego rodzaju nie ma miejsca w rozpoznawanej sprawie. Powód należną kwotę z tytułu premii wyliczył na łączną kwotę 234.761,76 zł a otrzymał na mocy porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę kwotę 95.639,04 zł brutto (wynagrodzenie za okres 2 miesięcy pracy bez obowiązku świadczenia pracy) i dodatkowo kwotę w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, tj. kwotę 143.458,56 zł, która to kwota była wolna od składek ZUS. W zamian za te korzyści finansowe powód oświadczył, że porozumienie wyczerpuje wszelkie jego roszczenia z tytułu zatrudnienia w C. sp. z o.o. Rację ma zatem Sąd drugiej instancji, że powód naruszył zasady zaufania, lojalności i uczciwości kontraktowej, wycofując się z uzgodnień, z powołaniem się na bezwzględną naturę art. 84 k.p. w sytuacji, gdy uzyskał (i zachował) „ekwiwalent” z tytułu zrzeczenia się prawa do premii.

Z tych względów na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

