

POSTANOWIENIE

Dnia 7 listopada 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa A. S.
przeciwko S. sp. z o.o. z siedzibą w W.
o premię i odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 7 listopada 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie
z dnia 10 czerwca 2022 r., sygn. akt XIII Pa 202/21,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) zasądza od A. S. na rzecz S. sp. z o.o. w W. kwotę 1350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów
postępowania kasacyjnego wraz z odsetkami, o których mowa w
art. 98 § 1¹ k.p.c.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 8 października 2021 r., Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia w Warszawie, po rozpoznaniu sprawy z powództwa A. S. przeciwko S. sp. z o.o. w W. o premię i odszkodowanie, w pkt I oddalił powództwo w całości, a w pkt II orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zawarł z pozwanym 27 maja 2013 r. umowy o pracę na czas nieokreślony, w której oprócz wskazanej wysokości wynagrodzenia zasadniczego, przewidziano dla powoda premię w wysokości i według zasad określonych w Regulaminie Wynagradzania S. spółki z o.o.

Sąd Rejonowy podniósł, że w niniejszej sprawie problem sprowadzał się do ustalenia, czy pozwany pracodawca wystarczająco precyzyjnie określił zasady przyznawania pracownikom premii i prawa do objęcia akcji pracowniczych, jak również do stwierdzenia, czy powód w tym kontekście spełniał wymagane kryteria do otrzymania wymienionych świadczeń.

Powołując się na art. 22 § 1 k.p., Sąd pierwszej instancji podniósł, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Wynagrodzenie osobowe (wynikające z umowy o pracę) składa się z wielu elementów w tym wynagrodzenie zasadnicze, dopłaty (premie, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek stażowy, dodatek funkcyjny, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych itp.), płace uzupełniające (za czas nieprzepracowany np. wynagrodzenie za czas choroby), ekwiwalenty za niewykorzystany urlop.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że prawo do premii nie zostało określone przepisami Kodeksu pracy i najczęściej wynika tylko z wewnętrznych postanowień obowiązującego u danego pracodawcy układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania albo też bezpośrednio z umowy o pracę konkretnego pracownika. Dlatego też często zapisy przewidujące prawo do tego świadczenia są niejednoznaczne i wywołują wiele wątpliwości co do charakteru premii i możliwości skutecznego żądania jej wypłaty przed sądem. W praktyce tytuły premiowania pracowników są bowiem bardzo różnorodne, zmienne w czasie, mniej lub bardziej zindywidualizowane według potrzeb konkretnego pracodawcy.

Wskazując na art. 105 k.p., Sąd Rejonowy podniósł, że pracownikom, którzy przez wzorcowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia.

Dodatkowe gratyfikacje są przyznawane pracownikom najczęściej w okresach miesięcznych, kwartalnych, półrocznych lub rocznych, a podstawą ich wypłaty mogą być przepisy prawa wewnątrzzakładowego (regulamin pracy, regulamin wynagradzania, układ zbiorowy pracy) lub umowa o pracę. Nic nie stoi

jednak na przeszkodzie, by pracodawca również bez tych szczególnych uregulowań wewnętrznych przyznał pracownikom dodatkowe środki.

Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zasady otrzymania premii regulaminowej, określone są zatem w obowiązujących aktach wewnętrznych w sposób skonkretyzowany i obiektywny, przez co pozwalający na ustalenie, przy zastosowaniu jakich kryteriów i w jakiej wysokości pracodawca zobowiązany jest do wypłaty premii. Ustawodawca w tym zakresie pozostawił stronom dużą samodzielność w określaniu warunków premiowania, ograniczając je jedynie bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, np. o równym traktowaniu w zakresie zatrudnienia i zakazie dyskryminacji - art. 18^{3a} k.p. i następne oraz granicami wyznaczonymi np. przez postanowienia układu zbiorowego pracy. Powstanie prawa podmiotowego do premii regulaminowej oraz jej przyznanie nie są uzależnione od uznania podmiotu zatrudniającego, z chwilą bowiem spełnienia przez pracownika pozytywnych przesłanek prawa do premii, powstaje po jego stronie prawo podmiotowe do jej żądania. Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania mu premii.

Sąd Rejonowy podniósł, że w ramach przyznanej pracodawcą swobody istnieje możliwość obniżenia, czy też pozbawienia pracownika premii, o ile zawarł w tym zakresie szczegółowe zapisy w zasadach premiowania i muszą być jednak obiektywnie i jasno określone. W niniejszej sprawie aktem wewnętrznym kształtującym prawo do otrzymania dodatkowych składników wynagrodzenia był regulamin wynagradzania, z którego jasno wynikały kryteria, jakie pracownik powinien spełnić, aby ją otrzymać i jednym z nich było pozostawanie w zatrudnieniu w spółce w dniu 31 grudnia roku, za który była naliczana premia. Przewidziano także sytuacje, kiedy pracownik nawet nie przepracowując całego roku, mógł otrzymać swój proporcjonalny udział w premii, jednak nie obejmowało to sytuacji, w której pracownik rozwiązał stosunek pracy. Podobnie było w kwestii przydziału praw do akcji pracowniczych, przy których motywem przewodnim było promowanie ciągłości zatrudnienia, zatem ustanie stosunku pracy, jak w sytuacji rozpoznawanej sprawy również nie mieści się w przesłankach otrzymania prawa do akcji.

Wobec tak sformułowanych i obowiązujących uregulowań, oraz zebranego w sprawie materiału dowodowego, w ocenie Sądu Rejonowego zasady regulujące przyznanie świadczenia były dla wszystkich jasne i nie sposób było nie zauważyć, że dochodzone niniejszym pozwem świadczenia były możliwe do uzyskania tylko przez pracowników pozostających w zatrudnieniu, co nie dotyczyło powoda, zatem zasadniczym było podzielenie stanowiska strony pozwanej w zakresie braku podstaw do zadośćuczynienia żądaniom powoda, co skutkowało oddaleniem pozwu.

Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w Szczecinie wyrokiem z 10 czerwca 2022 r., w pkt I oddalił apelację i w pkt II orzekł o kosztach postępowania.

Sąd drugiej instancji w pełni podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy i uznał je za własne. Ponadto podzielił argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, co powoduje, że nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania.

Sąd Okręgowy podniósł, że sąd pierwszej instancji, oceniając znaczenie aneksu 7. Załącznika nr 1 do Regulaminu, słusznie zastosował jego wykładnię literalną. W doktrynie i w orzecznictwie trafnie akcentuje się prymat wykładni językowej nad pozostałymi rodzajami wykładni, tj. systemową i celowościową. Jednocześnie przyjmuje się słusznie, że w wyjątkowych sytuacjach wolno odstąpić od literalnego znaczenia przepisu. Może to mieć miejsce, gdy wykładnia językowa pozostaje w oczywistej sprzeczności z treścią innych norm, prowadzi do absurdalnych z punktu widzenia społecznego lub ekonomicznego konsekwencji, rażąco niesprawiedliwych rozstrzygnięć lub pozostaje w oczywistej sprzeczności z powszechnie akceptowanymi normami moralnymi.

Ponadto trzeba pamiętać, że regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) są aktami normatywnymi, a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c., zaś ich ustalenie nie jest czynnością prawną, tylko wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy. Powyższe powoduje, że do wykładni postanowień tego rodzaju aktów, jako źródeł prawa pracy, należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65

k.c. W niniejszej sprawie nie było podstaw, by odstąpić od stosowania wykładni językowej.

Chybione jest w ocenie Sądu Okręgowego stanowisko powoda, że dodatkowe postanowienia dopisane na treści dokumentu z 28 marca 2017 r., w zakresie wypłaty premii stanowiły wiążące porozumienie odnośnie przychylnego załatwienia propozycji powoda. A.G. (osoba, której podpis widniał na wyżej wymienionym dokumencie), nie była umocowana do wiążącego dla pozwanego pracodawcy ustalania warunków porozumienia stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę. Powyższe potwierdzają nie tylko prawidłowo ocenione przez Sąd pierwszej instancji zeznania świadków, ale również znajdujące się w aktach sprawy rodzajowe pełnomocnictwa nadane wyżej wymienionej osobie. Podmiot działający w imieniu pracodawcy bez wymaganego prawem umocowania nie legitymuje się statusem osoby wyznaczonej do dokonywania ważnych i prawnie skutecznych czynności z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 3¹ k.p. i przyznanie przez niego jakichkolwiek świadczeń pracownikowi (członkowi zarządu spółki) jest nieważne na mocy art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego w Warszawie, zarzuty apelacji pozbawione są merytorycznego uzasadnienia i stanowią nieskuteczną próbę zakwestionowania zaskarżonego wyroku. Normy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowody jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. W ocenie sądu odwoławczego brak jest w niniejszej sprawie podstaw do uznania, że sąd pierwszej instancji postąpił wbrew którejkolwiek ze wskazanych wyżej reguł.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód. Zaskarżając wyrok w całości skarżący wniósł o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. Ewentualnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy i zasądzenie na jego rzecz kwoty 34.201,20 zł wraz z ustawowymi

odsetkami za opóźnienie oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, według norm przepisanych.

W podstawach skargi kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 78 § 1 i 2 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (dalej: k.p.) w zw. z art. 80 k.p. w związku z art. 77² § 1 i 2 k.p. i art. 9 § 2 k.p., oraz naruszenie art. 11² k.p. w zw. z art. 9 § 4 k.p.

Skarżący zarzucił również naruszenia przepisów postępowania, które to uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik spraw tj. art. 382 k.p.c. oraz art. 321 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej skarżący powołał się na jej oczywistą zasadność. Skarżący podniósł, że Sąd Okręgowy oddalając apelację powoda podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez sąd I instancji i uznał je za własne, a ponadto podzielił argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku. Pisemne uzasadnienie zaskarżonego wyroku zostało oparte o niewłaściwą podstawę prawną, której zastosowanie doprowadziło sąd do błędnego rozstrzygnięcia. Argumentacja, będąca podstawą do oddalenia powództwa (i apelacji powoda), opierała się o art. 22 k.p. i art. 105 k.p. Sąd pierwszej instancji wskazał w swoich rozważaniach prawnych, że na wynagrodzenie pracownika składać się może wiele elementów, w tym dopłaty określone jako premie, a także, że prawo do premii nie zostało określone przepisami prawa pracy, ale może zostać przyznane zgodnie z art. 105 k.p., który stanowi, że pracownikom, którzy wzorcowo wypełniają swoje obowiązki i w ten sposób przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu mogą być przyznane nagrody i wyróżnienia. Sąd drugiej instancji przyjął te rozważania za własne. Świadczenie, którego dochodzi powód, nie stanowiło nagrody, w rozumieniu art. 105 k.p., gdyż nie było uznaniowo przyznawanym przez pracodawcę elementem wynagrodzenia powoda, a stanowiło regulaminowy, określony konkretnymi zasadami przyznania, składnik wynagrodzenia. Zdaniem skarżącego Sąd Rejonowy oparł swe rozstrzygnięcie na niewłaściwej podstawie prawnej a sytuację tę zaakceptował Sąd Okręgowy. Kwalifikacja prawna premii regulaminowej jako nagrody jest oczywiście błędna.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania zaś w sytuacji przyjęcia skargi kasacyjnej o jej oddalenie. Pozwany wniósł także o zasądzenie od powoda na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Skarga kasacyjna jest nadzwyczajnym środkiem zaskarżenia. Nie przysługuje od każdego orzeczenia sądu drugiej instancji, które nie satysfakcjonuje strony skarżącej. Wnosi się ją do Sądu Najwyższego od prawomocnego wyroku poza tokiem instancji. Jej przyjęcie do merytorycznego rozpoznania musi być uzasadnione istotnym interesem publicznym, w szczególności potrzebą dokonania wykładni przepisów, które jeszcze nie doczekały się sądowej interpretacji albo wywołują poważne wątpliwości, rozstrzygnięciem istotnych zagadnień prawnych, zwłaszcza o charakterze precedensowym, dotychczas nierozważanych przez Sąd Najwyższy, wreszcie wyeliminowaniem orzeczeń oczywiście i rażąco wadliwych. Wniesienie skargi kasacyjnej doznaje istotnych ograniczeń, pozwalających Sądowi Najwyższemu na wstępną selekcję spraw, które będą merytorycznie rozpoznane (tzw. przedsąd).

Zgodnie z 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).

Wniesiona skarga kasacyjna zawiera wniosek o przyjęcie jej do rozpoznania uzasadniony w ten sposób, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Odnosząc się zatem do przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., należy zauważyć, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika ona zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem

lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 45310; z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Jeżeli więc przesłanką wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania miałyby być okoliczność, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁴ § 1 w związku z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), skarżący powinien w uzasadnieniu wniosku zawrzeć wywód prawny wskazujący, w czym wyraża się ta „oczywistość” i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia, koncentrując się na wykazaniu kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274). Podkreślić też należy, że 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. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego: z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego nie spełnia wyżej określonych kryteriów.

Nie stanowią o oczywistej zasadności skargi twierdzenia skarżącego, że zarówno Sąd Rejonowy jak i Sąd Okręgowy oparli swe rozstrzygnięcia na niewłaściwej podstawie prawnej. Wywody skarżącego zostały bowiem oparte o jego własne przekonania dotyczące oceny prawnej świadczenia przysługującego powodowi. Sąd Rejonowy co prawda odwołał się do treści art. 22 Kodeksu pracy i

art. 105 Kodeksu pracy jednakże było to tylko przytoczenie treści tych przepisów a nie oparcie na nich swego rozstrzygnięcia. W dalszych rozważaniach Sąd Rejonowy jasno określił, że w przedmiotowej sprawie chodzi o premię. Sąd Rejonowy podniósł, że prawo do premii nie zostało określone przepisami Kodeksu pracy i najczęściej wynika tylko z wewnętrznych postanowień obowiązującego u danego pracodawcy układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania albo też bezpośrednio z umowy o pracę konkretnego pracownika. Dlatego też często zapisy przewidujące prawo do tego świadczenia są niejednoznaczne i wywołują wiele wątpliwości co do charakteru premii i możliwości skutecznego żądania jej wypłaty przed sądem. Zasady otrzymania premii regulaminowej, określone są zatem w obowiązujących aktach wewnętrznych w sposób skonkretyzowany i obiektywny, przez co pozwalający na ustalenie, przy zastosowaniu jakich kryteriów i w jakiej wysokości pracodawca zobowiązany jest do wypłaty premii. Ustawodawca w tym zakresie pozostawił stronom dużą samodzielność w określaniu warunków premiowania, ograniczając je jedynie bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa, np. o równym traktowaniu w zakresie zatrudnienia i zakazie dyskryminacji - art. 18^{3a} k.p. i następne oraz granicami wyznaczonymi np. przez postanowienia układu zbiorowego pracy. Następnie Sąd Rejonowy opierając się na treści łącznego strony regulaminu wynagradzania uznał, że nie przysługuje powodowi premia. Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy oraz jego ocenę prawną. Sąd Okręgowy stwierdził, że zasadnie Sąd Rejonowy oceniając znaczenie aneksu 7. Załącznika nr 1 do Regulaminu zastosował jego wykładnię literalną.

Biorąc pod uwagę powyższe brak jest postaw do przyjęcia twierdzeń skarżącego, że Sądy orzekające w sprawie zakwalifikowały prawnie premię regulaminową jako nagrodę.

Sądy orzekające jednoznacznie przyjęły, że z zapisów regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy powoda nie można wywieść, aby premia należała się powodowi bowiem nie pozostawał on w zatrudnieniu na dzień 31 grudnia. Ustalenia te są dla Sądu Najwyższego wiążące. Już z tych przyczyn skarga kasacyjna strony powodowej nie może zostać przyjęta do rozpoznania.

Wobec niewykazania istnienia powołanych w skardze kasacyjnej przesłanek przedsądu, z mocy art. 398⁹ § 2 k.p.c. należało orzec jak w sentencji.

O kosztach postępowania kasacyjnego rozstrzygnięto stosownie do art. 98 i art. 108 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c. w związku w związku z § 10 ust. 4 pkt 2 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.), oraz art. 98 § 1¹ k.p.c.

[ał]