



Sygn. akt II PSKP 74/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa K. S.
przeciwko B. Spółce Akcyjnej w W.
o premię,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 stycznia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 13 sierpnia 2019 r., sygn. akt XXI Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 13 sierpnia 2019 r. oddalił apelację powoda K. S. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 7 listopada 2018 r., który oddalił jego powództwo o premię w kwocie 14.911,61 zł za drugie półrocze 2013 r. Powód był zatrudniony w B. S.A. od 19 lipca 2010 r. jako inżynier budowy. Częścią zmienną

wynagrodzenia była premia określona w regulaminie premiowania. Zgodnie z nim na premię dla pracowników [...] składały się: a. premie za utrzymanie planu wyniku końcowego netto; b. premia za poprawę planu wyniku końcowego netto. W zakresie podziału funduszu na poprawę wyniku końcowego indywidualna stawka premii poszczególnego pracownika zależna była od: a. stopnia realizacji planu wyniku końcowego netto; b. liczby miesięcy pracy na kontrakcie; c. wysokości jego stawki zasadniczej wraz z ryczałtem za nadgodziny i równała się iloczynowi współczynnika premiowego i podstawy wyliczenia premii. Kierownik kontraktu ustalając indywidualną kwotę premii dla poszczególnego pracownika uwzględniał w szczególności poziom realizacji zadań pracownika, jego zaangażowanie w wykonywane zadania, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce i jego absencję na kontrakcie, przy czym w przypadku uznania, że wkład pracy pracownika jest rażąco niższy w porównaniu do wkładu pracy pozostałych pracowników mógł premię tę pomniejszyć lub nie przyznać w ogóle. Z kolei w zakresie podziału funduszu na poprawę wyniku końcowego propozycja podziału funduszu premiowego na poszczególnych pracowników dokonywana była przez kierownika kontraktu. Kalkulując wysokość premii dla poszczególnych pracowników uwzględniał w szczególności poziom realizacji zadań pracowników, ich zaangażowanie w wykonywane zadania, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce i czas zatrudnienia pracownika na danym kontrakcie. Podział funduszu premiowego na pracowników był uznaniowy i zależny od oceny pracodawcy wkładu pracy danego pracownika na danym kontrakcie. Premia miała charakter uznaniowy, o tym komu i w jakiej wysokości zostanie wypłacona decydował dyrektor rejonu, po zasięgnięciu opinii u bezpośredniego przełożonego. Warunkiem przyznania premii pracownikowi, było jego zaangażowanie w realizację powierzonych zadań. Praca każdego pracownika była oceniana indywidualnie, ale również porównywano ją do pracy pozostałych osób zatrudnionych na kontrakcie.

Praca powoda początkowo była oceniana pozytywnie. Zmiana nastąpiła w 2013 r., kiedy kierownik kontraktu zaczął dostrzegać nieprawidłowości w sporządzanej przez powoda dokumentacji sprzedażowej oraz rozliczeniach robót wymaganych przez podwykonawców. Nieprawidłowości wiązały się z

koniecznością dokonywania licznych poprawek przez pozostałych pracowników zespołu. Praca powoda na tle pracy innych pracowników była oceniana gorzej. O zastrzeżeniach kierownik kontraktu informował powoda jak i dyrektora rejonu. Powodowi nie została przyznana premia za II półrocze 2013 r. Decyzję podjął dyrektor rejonu, który po uzyskaniu informacji o nieprawidłowym realizowaniu obowiązków służbowych przez powoda postanowił rozdysponować środki finansowe pomiędzy pozostałych pracowników kontraktu. Zespół branżowy, w którym pracował powód otrzymał premie za II półrocze 2013 r.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu oddalenia powództwa zgodził się z pozwanym, iż zapis § 3 ust. 2 umowy o pracę nie gwarantuje automatycznie, że powód ma prawo do premii, bowiem znaczenie ma Regulamin Premiowania Pracowników [...] B. S.A. z 1 maja 2011 r., do którego odsyłała umowa o pracę. W regulaminie ustalono zasady tworzenia funduszu premiowego i zasady jego uruchomienia. Podział funduszu premiowego był uznaniowy i uzależniony od decyzji przełożonych co do przyznania premii jak i co do jej wysokości. Regulamin premiowania nie określał żadnych konkretnych i sprawdzalnych warunków przyznawania premii, a zatem świadczenie miało charakter typowej nagrody. Powodowi nie przysługiwało roszczenie o wypłatę premii. Wypłata należała do swobodnego uznania pracodawcy, niepodlegającego weryfikacji.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu oddalenia apelacji powoda zaakceptował ustalenia Sądu Rejonowego co do charakteru premii. Przepisy regulaminu premiowania nie zawierały wystarczających kwalifikatorów do uznania, że żądany składnik wynagrodzenia był premią, lecz nagrodą, tj. uznaniowym składnikiem wynagrodzenia. Umowa o pracę nie zawierała samodzielnych wskaźników i odsyłała do regulaminu premiowania. Regulamin premiowania określa jedynie system tworzenia funduszu premiowego, co nie jest przesłanką pozytywnie warunkującą nabycie prawa do indywidualnej premii przez konkretnego pracownika. Realizacja kontraktu i uzyskanie określonych dodatknych parametrów określających pulę środków na fundusz premiowy, oznaczało jedynie spełnienie warunku pozytywnego powstania funduszu premiowego, a nie prawa do premii konkretnego pracownika. Zasady podziału funduszu premiowego na poszczególnych pracowników wskazywały, że decyzja osób uprawnionych do podziału funduszu ma

charakter uznaniowy i zależy od poziomu realizacji zadań pracownika, zaangażowania w wykonanie zadania, przestrzegania dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce, jak i absencji na danym kontrakcie. Zgodnie z punktem 16 regulaminu, indywidualna kwota premii była uzależniona od stopnia realizacji planu wyniku końcowego netto, liczby miesięcy pracy na kontrakcie oraz wysokości jego stawki zasadniczej wraz z ryczałtem za nadgodziny i równa się ilorazowi współczynnika premiowego oraz podstawy wyliczenia premii. Policzalne i sprawdzalne warunki ustalania premii były jednakże, każdorazowo zależne od ustalenia indywidualnej kwoty premii przez kierownika kontraktu, a oparte były o ogólnikowe, niesprawdzalne, warunki. Ponieważ wkładem pracy jest niewątpliwie każde zachowanie pracownika w ramach zadania przydzielonego do kontraktu, to w istocie „wkład pracy danego pracownika” pozostaje określeniem semantycznie pustym jeśli chodzi o stwierdzenie konkretnych i sprawdzalnych przesłanek warunkujących nabycie przez pracownika indywidualnego prawa do premii w określonej wysokości. Analogicznym rozwiązaniem było określenie „zaangażowania w wykonywanie zadania”, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce. Premia w istocie pozostawała świadczeniem o charakterze nagrody, ponieważ podział funduszu premiowego pozostawał uznaniowy, uzależniony jedynie od decyzji przełożonych, tak co do przyznania premii, jak i jej wysokości.

Zasady tworzenia funduszu premiowego nie stanowią zasad ich przyznania, wskazują wyłącznie na moment i sposób ich powstania oraz ustalenie ich wysokości. Przyznanie premii było uzależnione od decyzji kierownika kontraktu, albo od spełnienia kumulatywnie przesłanek natury obiektywnej (stopnia realizacji planu wyniku końcowego, liczby miesięcy pracy na kontrakcie) i przesłanek natury subiektywnej związanej z decyzją kierownika kontraktu. Warunkiem *sine qua non* nabycia przez powoda prawa do premii było każdorazowo jej ustalenie przez kierownika kontraktu.

Dyferencjacja sytuacji faktycznej pracowników nie stanowi różnicowania w zakresie praw. Ocena pracownika przez przełożonego w zakresie jego wkładu w funkcjonowanie zakładu, zaangażowanie, przestrzeganie zasad obowiązujących w spółce stanowi natomiast elementarne i niezbywalne uprawnienie wynikające ze

stosunku pracy, w szczególności w zakresie, w jakim ma wpływ na kształtowanie nagród bądź premii (argument z art. 105 k.p., art. 94 pkt 2 i 9 k.p.).

Twierdzenia odnoszące się do wyniku końcowego kontraktu pozostają bez doniosłości prawnej ze względu na brak wykazania przez powoda decyzji pracodawcy o przyznaniu mu „premię”, które było warunkiem do nabycia prawa do premii. Nie było obowiązku przedstawiania dokumentów świadczących o złej jakości pracy powoda. Żaden z przepisów regulaminu premiowania, jak również przepis prawa pracy i prawa procesowego, nie obliuguje pracodawcy do dokonywania oceny pracowniczej na piśmie i nie wprowadza w tym zakresie wymogów dowodowych.

Jednocześnie strona pozwana wykazała istnienie zastrzeżeń co do zaangażowania powoda w wykonywanie obowiązków pracowniczych, co skutkowało niepodjęciem przez dyrektora rejonu decyzji o ustaleniu wysokości i przyznaniu powodowi premii za sporny okres. Z zeznań bezpośredniego przełożonego powoda M. K., wynika, że miał on zastrzeżenia co do przygotowywanej przez powoda dokumentacji, a w konsekwencji powód nie zasługiwał na nagrodę. Zastrzeżenia do pracy wynikały głównie z niekompletności przygotowywanych dokumentów miarowych sporządzanych przez powoda, które powodowały konieczność ciągłych poprawek. Jakość pracy powoda w spornym okresie była coraz gorsza. Okoliczności te potwierdzały zeznania D. D. w zakresie oceny pracy powoda i motywacji leżącej u podstaw nieprzyznania premii.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie prawa materialnego: 1. art. 9 § 1 k.p. poprzez niezastosowanie w celu ustalenia treści norm prawnych zawartych w Regulaminie premiowania pracowników [...] B. S.A. z dnia 1 maja 2011 r.; 2. art. 58 k.c. w zw. z art. 9 k.p. poprzez przyjęcie, że Regulamin jest czynnością prawną a nie aktem normatywnym stanowiącym źródło prawa pracy; 3. pkt 14 w zw. z pkt 16 Regulaminu poprzez błędną wykładnię i wadliwe uznanie, że premia, o której mowa w Regulaminie jest premią uznaniową – nagrodą pomimo spełnienia warunku: utrzymania planu wyniku końcowego netto na poziomie nie niższym niż wskazany w punkcie B lub poprawy planu wyniku końcowego netto zostaje uruchomiony fundusz premiowania i następuje podział funduszy premiowych na indywidualnych pracowników; 4. art. 13, art. 78 § 1 k.p. oraz art. 80 k.p. poprzez

przyjęcie, że powodowi nie przysługiwało prawo do premii; 5. pkt 20, 21, 22, 24, 25 i 36 Regulaminu w zw. z art. 77² k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p. przez uznanie, że wskazane zapisy regulaminu stanowią podstawę do stwierdzenia, iż świadczenia nim objęte mają charakter uznaniowy, a nie roszczeniowy; 6. niewłaściwe zastosowanie art. 77² § 1 i § 2 k.p., art. 9 k.p. przez uznanie, że Regulamin reguluje jedynie możliwość przyznania przez pracodawcę świadczenia związanego z pracą, które jest nagrodą, podczas gdy dotyczy on warunków i zasad wypłacania składnika wynagrodzenia o charakterze roszczeniowym; 7. niewłaściwe zastosowanie art. 105 k.p. i błędne przyjęcie przez Sąd drugiej instancji, że świadczenie wypłacane na podstawie Regulaminu stanowiło nagrodę, a nie premię regulaminową, a tym samym błędne uznanie, iż powodowi nie przysługiwało roszczenie o wypłatę świadczenia; 8. błędne zastosowanie art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w celu wykładni treści Regulaminu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają jej wniosek o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Dwie zasadnicze kwestie zdecydowały o uchyleniu wyroku.

Pierwsza to przyjęcie przez Sąd powszechny, że powód nie miał roszczenia o premię, gdyż regulamin premiowania przyznanie premii uzależnia od uznania pracodawcy, stąd świadczenie jest nagrodą a nie premią.

Ponadto były zastrzeżenia do pracy wykonywanej przez powoda, co uzasadniało nieprzyznanie mu premii za II półrocze 2013 r.

W tych kwestiach przeciwne argumenty powoda nie są bez racji.

1. Na podstawie regulaminu premiowania dla pracowników [...] z 1 maja 2011 r. uprawnione jest stwierdzenie, że premia nie była nagrodą.

Z materiału sprawy wynika, że zadania premiowe w II półroczu 2013 r. zostały wykonane i premie były wypłacane pracownikom. Również to, że powód otrzymywał wcześniej premie, które były składnikiem jego wynagrodzenia. Regulacja prawa do premii nie uległa zmianie, jednak w ostatnim półroczu przed ustaniem zatrudnienia praca powoda była gorsza co miało uzasadniać

nieprzyznanie mu premii. Tworzenie funduszu premiowego zależało od wyników i efektów pracy zespołu pracowników.

Nie jest przekonującą oceną Sądu powszechnego, że po utworzeniu funduszu premiowego premia na etapie podziału świadczenia stawała się nagrodą, której przyznanie zostało pozostawione uznaniu pracodawcy.

Przed wszystkim pozwany nie odmawia prawa do premii z powodu niewykonania pracy, lecz odmawia jej ze względu na zarzut dotyczący braku należytego wykonywania obowiązków związanych z dokumentacją robót na budowie. Odwołując się do regulaminu premiowania pracodawca pozostawia sobie prawo do indywidualnej oceny zaangażowania pracownika i od jej wyniku uzależnia przyznanie premii.

Wykonanie planu albo poprawa planu wyniku końcowego i w konsekwencji utworzenie funduszu premiowego, a z drugiej strony odmowa prawa do premii, określają zasadę i ciężar dowodu przesłanki negatywnej prawa do premii.

Skoro nie jest sporne, że zespół wykonał pracę i uzyskał efekt uzasadniający podział premii dla pracowników, to z tej perspektywy premia ma dla nich charakter roszczeniowy. W takiej sytuacji ciężar dowodu, że premia za utrzymanie wyniku końcowego Fp (1) się nie należy obciąża zatem pracodawcę i tak wynika również z zasad przyznawania i podziału funduszu premiowego (rozdział V regulaminu premiowania). Choć nie było to oceniane, to można zauważyć, że nie ma jednak tożsamej regulacji co do zasad podziału funduszu premiowego za poprawę wyniku końcowego Fp (2) – por. rozdział III pkt 24.

W zakresie pierwszej kwestii uzasadnione jest stwierdzenie, że sporne świadczenie jest składnikiem wynagrodzenia pracownika jako premia za wykonaną pracę a nie nagroda zależna od dowolnej (swobodnej) decyzji pracodawcy. Oceny tej nie zmieniają regulaminowe zasady podziału funduszu premiowego za utrzymanie wyniku końcowego Fp (1).

Przed wszystkim nie zasługuje na aprobatę rozwiązanie regulaminu premiowania, które mobilizuje pracowników do wykonania określonej pracy (zadań) i uzyskania zakładanych przez pracodawcę efektów, po osiągnięciu których pracodawcy przysługiwałoby prawo do swobodnego przyznawania pracownikom premii, jednak na zasadzie nagrody, czyli swobodnego uznania pracodawcy.

Świadczenie jest premią albo nagrodą. Za wykonanie zadań premiowych należy się premia, natomiast nagroda ma charakter indywidualny i uznaniowy (art. 105 k.p.).

W przedmiotowej sprawie premia stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, którego źródłem jest umowa o pracę i regulamin premiowania jako część ZUZP - § 6 pkt 7 (art. 9 § 1 k.p.).

Znaczenie ma również to, że premia była powodowi wypłacana. Nie ustalono, iżby pozwany redukował (zmniejszał) wcześniej powodowi wysokość premii za nienależyte wykonywanie pracy.

W sprawie nie ujawnia się również wątek nierównego traktowania pracowników w zakresie prawa do premii (art. 11² k.p.). Powód odwołuje się do tego pośrednio w uzasadnieniu skargi, wskazując na określony „zwyczaj” wypłacania premii.

Wypłata premii za wcześniejsze okresy nie jest też obojętna dla wykładni regulaminu premiowania. Premia była funkcją wykonywania przez pracowników założonych zadań w określonym czasie, co właściwe jest dla przedsiębiorstw budowlanych. Wówczas wykonanie założonych zadań przez pracowników nie pozwala na zmianę świadczenia i twierdzenie, że za wykonaną pracę pracownikom nie należy się premia tylko uznaniowa nagroda.

Prowadzi to do wniosku, że to pracodawca musi wykazać, dlaczego pracownikowi nie należy się premia.

Premia w regulaminie nie jest definiowana jako „premia uznaniowa”. Nawet przy użyciu w regulaminie takiej nazwy („premia uznaniowa”) należy odróżnić premię od nagrody, przy czym „premia uznaniowa” wypłacana systematycznie i ujmowana jako składnik wynagrodzenia za pracę jest premią a nie nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16). W sprawie o podobną premię przeciwko pozwanej Sąd Najwyższy stwierdził, że premia ma charakter należny (roszczeniowy), przy czym wskazał na możliwość stosowania do ustalenia jej wysokości art. 322 k.p.c. (wyrok z 14 czerwca 2018 r., II PK 130/17 z glosą J. Wratnego, PZS 2019/9).

2. Drugą istotną kwestią jest ocena czy pozwany mógł nie przyznać powodowi prawa do premii za II półrocze 2013 r. Odpowiedź nie może pomijać analizy regulaminu premiowania.

Zgodnie z punktem 20, rozdział V - Zasady podziału funduszu za utrzymanie wyniku końcowego netto Fp (1), *kierownik kontraktu ustalając indywidualną kwotę premii dla poszczególnego pracownika uwzględnia w szczególności poziom realizacji zadań pracownika, jego zaangażowania w wykonywane zadania, przestrzeganie dyscypliny pracy oraz zasad obowiązujących w spółce jak i jego absencję na danym kontrakcie, przy czym w przypadku uznania, że wkład pracy pracownika jest rażąco niższy w porównaniu do wkładu pracy pozostałych pracowników, może premię tą pomniejszyć lub nie przyznać jej w ogóle.*

W ujęciu całościowym regulaminu również ta część regulaminu premiowania pracowników [...] nie oznacza swobodnego uznania w przyznawaniu premii. Przeciwnie, skoro wykonano zadanie i spełnione są warunki utworzenia funduszu premiowego, to pracownikowi powinno przysługiwać stosowne wynagrodzenie w formie premii, gdyż w umowie o pracę ustalono, że składnikiem wynagrodzenia jest również premia.

Rzutuje to na wykładnię, bowiem występuje niespójność, gdy stwierdza się, że świadczenie jest uznaniowe (o charakterze nagrody) a jednocześnie wymagana jest ocena na podstawie kryteriów z punktu 20 regulaminu. Ocena taka jest uprawniona, jednak punktem wyjścia jest prawo do premii a nie nagroda za wykonaną pracę. To co jest premią nie jest nagrodą. Właśnie wskazane kryteria regulaminu potwierdzają, że chodzi o premię jako stały składnik wynagrodzenia, skoro zadanie premiowe zostało wykonane i przystąpiono do podziału premii. Pracownikom należy się wówczas odpowiednie wynagrodzenie w części objętej premią.

Premia różni się od wynagrodzenia zasadniczego, stąd nie jest to zwykły składnik wynagrodzenia. Uzasadnienie wypłaty premii z reguły jest inne niż zapłaty wynagrodzenia zasadniczego. Pracodawca wiąże z nią wykonanie określonych zadań jednostkowych (premiowych) lub osiągnięcie określonych celów, co z kolei wymaga od pracowników adekwatnego zaangażowania w wykonywaniu pracy. Po jej wykonaniu decyzja pracodawcy o przyznaniu premii nie powinna być arbitralna (dowolna). Nie może być też swobodna. W tej sprawie nie pozwala na to treść punktu 20 regulaminu. Decyzja ta powinna być zatem uzasadniona i słuszna, co może zapewniać właściwe odcodowanie treści zapisów regulaminu.

W tej sferze ujawnia się dysonans faktów i ich oceny. Chodzi o to, że ustalono, iż powód dobrze wykonywał pracę na budowie, natomiast zastrzeżenia dotyczyły tej części pracy, która była związana z przygotowaniem wymaganej dokumentacji. W uzasadnieniu wyroku Sąd wskazuje, iż „Świadek nie ukrywał również, że w pozostałym zakresie praca wykonywana przez powoda w zakresie samej realizacji robót była doskonała”.

W takiej sytuacji nadal otwarty jest problem prawa do premii, gdyż regulamin stanowi, iż dopiero w *przypadku uznania, że wkład pracy pracownika jest rażąco niższy w porównaniu do wkładu pracy pozostałych pracowników, pracodawca może premię tą pomniejszyć lub nie przyznać jej w ogóle*. Takie uregulowanie pozwala przyjąć, iż pracodawca ma na uwadze równe traktowanie pracowników (art. 11² k.p), a dopiero w skrajnym przypadku uznaje za możliwe zmniejszenie lub pozbawienie pracownika prawa do premii. Taką miarą Sąd powszechny nie oceniał pracy powoda i nie wybrzmiała też w stanowisku pracodawcy. Zastrzeżenia do pracy powoda, ustalano na podstawie treści zeznań świadków, jednak nie były kwalifikowane przez pozwanego przez pryzmat wskazanego w punkcie 20 regulaminu „rażącego przypadku”. Wówczas chodziłoby w szczególności o ustalenie jaką część pracy powoda stanowiły czynności związane z przygotowaniem dokumentacji i czy decydowały o całości jego pracy.

Do pozostałych kryteriów, wymienionych w punkcie 20 regulaminu, tak skrajna miara „rażącego przypadku” i warunkująca ocenę prawa do premii nie jest przypisana. Uzasadnione zatem może być stwierdzenie, że w tym zakresie, czyli na podstawie określonych w regulaminie kryteriów pracodawca może różnicować wysokość premii indywidualnego pracownika, jednak zasadniczo bez pozbawiania w całości prawa do premii, skoro wyłączenie prawa do premii zastrzeżone jest jedynie do *przypadku uznania, że wkład pracy pracownika jest rażąco niższy w porównaniu do wkładu pracy pozostałych pracowników*.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c., art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.).