

Sygn. akt III PK 211/19

POSTANOWIENIE

Dnia 17 listopada 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa Z. M.

przeciwko S. S.A w S.

o zapłatę premii,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 17 listopada 2020 r.,

na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 7 czerwca 2019 r., sygn. akt IV Pa (...) IV Pz (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Pozwem z 28 grudnia 2017 r. Z. M. (powód) wniósł o zasądzenie od S. S.A. w S. (pozwany) kwoty 50.000 zł wraz z odsetkami tytułem zaniżonej wysokości premii, którą powód kwalifikował jako premię regulaminową.

Pozwany w odpowiedzi na pozew stwierdził, że żądania powoda są nieuzasadnione, gdyż powód z uwagi na zajmowane stanowisko (głównego księgowego) nie był objęty Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, którego załącznikiem jest Regulamin premiowania, jednakże pozwany działając na korzyść powoda przewidział możliwość otrzymania przez niego premii uznaniowej, zgodnej z regulaminem wynagradzania w umowie o pracę.

Wyrokiem z 21 lutego 2019 r., IV P (...) Sąd Rejonowy w S. oddalił powództwo i obciążył powoda kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 27 września 2004 r. był zatrudniony u pozwanego na stanowisku głównego księgowego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 8.000 zł oraz premią w wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego zgodną z regulaminem premiowania, którą otrzymywał systematycznie za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych. W dniu 1 października 2008 r. strony aneksowały treść umowy o pracę w ten sposób, że wynagrodzenie miesięczne powoda podniesiono do kwoty 11.000 zł, zaś premię określono jako uznaniową-kwartalną i ustalono, że będzie ona uzależniona między innymi od wyników Spółki, decyzji Zarządu o uruchomieniu funduszu premiowego dla kary kierowniczej oraz indywidualnej oceny pracy, a jej wysokość określono na poziomie do 25% wynagrodzenia zasadniczego. Od momentu aneksowania umowy dodatkowe wynagrodzenie wypłacano powodowi nieregularnie i w różnej wysokości.

W ocenie Sądu Rejonowego warunki określone w aneksie do umowy o pracę, w tym w szczególności uzależnienie uruchomienia funduszu premiowego od swobodnej decyzji pracodawcy oraz indywidualnej oceny pracy pracownika nie miały charakteru skonkretyzowanych i weryfikowalnych kryteriów. Oznacza to, że aneks zawarty z powodem w istocie przewidywał możliwość przyznania mu nagrody, a nie premii regulaminowej.

Apelacja od powyższego wyroku Sądu Rejonowego, wniesiona przez powoda została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w K. z 7 czerwca 2019 r., IV Pa (...).

Zdaniem Sądu Okręgowego z uwagi na fakt, że powód nie był objęty Regulaminem Premiowania, kryteria przyznania powodowi premii były od 2008 r. określone w aneksie do umowy o pracę. Ich konstrukcja nie pozwala na przyjęcie, że miała charakter „czysto” regulaminowy oraz była składnikiem wynagrodzenia powoda, ponieważ uzależniono ją od decyzji pracodawcy warunkowanej oceną pracy powoda. Kryteria tej oceny nie zostały zaś jasno i wyraźnie określone w stosunku do powoda.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając go w całości.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłance jej oczywistej zasadności, której powód upatruje w błędnej wykładni

art. 78 § 1 w związku z art. 80 w związku z art. 86 § 1 w związku z art. 100 i art. 105 k.p., polegającej na zakwalifikowaniu premii uznaniowej przysługującej powodowi na podstawie § 1 tiret drugi aneksu nr 1 z dnia 1 października 2008 r. do umowy o pracę o następującym brzmieniu: „-premię uznaniową - kwartalną – do wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego (łącznie za 3 miesiące kwartału), zależną między innymi od wyników Spółki i decyzji Zarządu o uruchomieniu funduszu premiowego dla kadry kierowniczej oraz indywidualnej oceny pracy”. W ocenie powoda oczywista zasadność skargi wynika ponadto z naruszenia przez Sąd Okręgowy art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez uznanie za zbędne dla rozstrzygnięcia sprawy dowodów, objętych wnioskiem dowodowym oraz występowanie braków w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia (niewskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia oraz zaniechanie przeprowadzenia dowodu z dokumentów pozwanego).

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

Powód w uzasadnieniu wniosku podnosi, że kontestuje dokonanie niewłaściwej wykładni prawa przez Sąd, podczas gdy zmierza do wykazania, że orzeczenie zostało wydane w oparciu o niewłaściwe ustalenia faktyczne, dotyczące poziomu konkretyzacji przesłanek przyznawania premii w okresie od 2009-2011 r. Powód powołał się na bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazujące na podobne określenie kryteriów przyznawania premii, jednakże pomija już fakt, w jakich okolicznościach orzeczenia te zostały wydane. W istocie bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 2006 r., III PK 13/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254) stwierdził, że procentowe określenie wysokości premii i pozostawienie pracodawcy pewnego zakresu swobody przy dokonywaniu oceny warunków przyznania świadczenia nie przesądza, że świadczenie dodatkowe ma charakter nagrody, a nie premii. Jednakże w tamtej sprawie premia była określona

jednoznacznie jako składnik wynagrodzenia w regulaminie pracy. W przypadku powoda, co wynika z ustaleń faktycznych, w okresie objętym sporem nie znajdowały zastosowania postanowienia Regulaminu Premiowania. Kryteria przyznawania premii zostały określone w umowie o pracę, a ich katalog pozostawał otwarty i nie został doprecyzowany w żadnym innym dokumencie. Za takie doprecyzowanie nie można uznać warunków przyznawania premii określonych w dokumencie: *„Zasady, którymi kieruje się Zarząd S. S.A. podejmując decyzję o uruchomieniu i kwocie kwartalnej premii uznaniowej począwszy od lipca 2012 dla kierowników zakładów, dyrektorów dywizji, zakładów i pionów Top Management”*, gdyż powód nie należał do szeregu Top Management, a dokument dotyczył okresu nieobjętego sporem. Jak zaś wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego premia, której wypłata uzależniona jest od jej uruchomienia i szczegółowego ustalenia warunków premiowania przez pracodawcę, jest - do czasu wykonania tych czynności - tzw. premią uznaniową – nagrodą (wyrok Sądu Najwyższego z 6 czerwca 2000 r., I PKN 705/99, OSNAPiUS 2001 nr 24, poz. 713).

Należy w tym miejscu podkreślić, że nawet gdyby przyjąć, iż w przedmiotowej sprawie powodowi przysługiwało roszczenie o wypłatę premii, to jego obowiązkiem było wykazanie w postępowaniu sądowym, że spełnił warunki do jej nabycia (wyroki Sądu Najwyższego: z 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; z 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34 z 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pachy; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166). W niniejszej sprawie dowody wskazują zaś, że ocena pracy powoda była negatywna lub co najmniej niezadowolająca, z tych też przyczyn powód nie otrzymywał premii w każdym kwartale lub w pełnej wysokości.

Brak jest także podstaw do przyjęcia oczywistej zasadności skargi z uwagi na naruszenie przepisów postępowania. Z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że nawet naruszenie przez sąd drugiej instancji art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i sporządzenie uzasadnienia nie w pełni odpowiadającego wymaganiom tego przepisu może jedynie wyjątkowo wypełniać podstawę określoną w art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c., a mianowicie tylko wtedy, gdy na

skutek uchybienia konkretnym wymaganiom zaskarżone orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej. Wskazując na art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy nieraz podkreślał, że to, czy w istocie sprawa została wadliwie, czy prawidłowo rozstrzygnięta nie zależy od tego, jak zostało sporządzone uzasadnienie, albowiem w myśl przytoczonego przepisu skarga kasacyjna podlega oddaleniu mimo błędnego uzasadnienia, jeżeli zaskarżone orzeczenie odpowiada prawu (wyroki Sądu Najwyższego: z 7 października 2005 r., IV CK 122/2005, LEX nr 187124; z 26 stycznia 2006 r., V CK 405/2004, LEX nr 195422; z 24 lutego 2006 r., II CSK 136/2005, LEX nr 200973; z 28 lutego 2006 r., III CSK 149/2005, LEX nr 182956; z 17 marca 2006 r., I CSK 63/2005, LEX nr 179971; z 19 września 2007 r., II CSK 175/2007, LEX nr 179971). W przedmiotowej sprawie z wyroku Sądu Apelacyjnego wynika jasno jakie były motywy jego wydania i dlaczego Sąd uznał, że wnioskowany dowód z dokumentu *„Zasady, którymi kieruje się Zarząd S. S.A. podejmując decyzję o uruchomieniu i kwocie kwartalnej premii uznaniowej począwszy od lipca 2012 dla kierowników zakładów, dyrektorów dywizji, zakładów i pionów Top Management”* pozostaje bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.