

POSTANOWIENIE

Dnia 22 maja 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa J. N.
przeciwko C. S.A. w K. - obecnie C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.
o premię,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 22
maja 2024 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Poznaniu
z dnia 21 grudnia 2022 r., sygn. akt VII Pa 94/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych wraz z odsetkami z art. 98 par. 1¹ k.p.c., tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Poznaniu wyrokiem z 21 grudnia 2021 r., VII Pa 94/21 w sprawie z powództwa J. N. (powód) przeciwko C. S.A. w K. (pозwana) o premię, oddalił apelację pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu z 25 maja 2021 r., V P 265/20.

Rozstrzygnięcie zapadło w wyniku poczynienia w sprawie następujących ustaleń. Powód był zatrudniony przez pozwaną w okresie od 18 października 2018 r. do 31 grudnia 2019 r. na stanowisku kierownika ds. inwestycji. Poza wynagrodzeniem zasadniczym w przypadku realizacji powierzonych zadań był uprawniony do premii zadaniowej. Powód wskazał, że zawsze w całości wykonywał zadania a pracodawca wywiązywał się z wypłaty należności tytułem premii. Pozwana w części wypłaciła powodowi premię za IV kwartał 2019 r., twierdząc, że była to premia uznaniowa.

Sąd pierwszej instancji, odnosząc się do zarzutu podniesionego przez pozwaną dotyczącego zrzeczenia się przez powoda prawa do dochodzenia roszczeń w porozumieniu z 17 grudnia 2019 r., wskazał, że na podstawie art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia (a premia powoda jest składnikiem wynagrodzenia) jest bezwzględnie nieważne. Sądy obu instancji ustaliły, że świadczenia przyznawane powodowi (tak kwartalnie, jak i w części dochodzonej w niniejszym postępowaniu) w całości stanowiły premię regulaminową, nie zaś nagrodę. W ocenie Sądów obu instancji sprecyzowanie kryteriów przyznawania premii pracownikom działu handlowego nastąpiło w oparciu o wytwarzane przez bezpośrednich przełożonych tych pracowników dokumenty, w których wskazywano cele do wykonania w danym okresie, których realizacja uprawniała do premii, jak też szczegółowe zasady naliczania premii za ich wykonanie. Kryteria te były jasne, konkretne i weryfikowalne i stanowiły uzupełnienie postanowień regulaminu wynagradzania. Nie było zatem żadnych podstaw do stwierdzenia, że sporne świadczenie mogło przysługiwać na zasadzie swobodnego uznania pracodawcy. Zarówno warunki do nabycia prawa do premii za dany rok i jego poszczególne kwartały, jak i zasady jej naliczania były uzgadniane z zarządem pozwanej. Zarząd akceptował w pierwszej kolejności cele, jakie warunkowały nabycie prawa do premii, a następnie akceptował wypłatę premii w konkretnej wysokości dla poszczególnych osób. Taka akceptacja nie stanowiła o uznaniowym charakterze premii, ponieważ dotyczyła tylko prawidłowości jej wyliczenia dla poszczególnych pracowników.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Okręgowy stwierdził, że akceptacja zarządu miała charakter merytoryczny. Sprowadzała się do zweryfikowania, czy poszczególni pracownicy spełnili postawione przed nimi cele. Wiązała się także z tym, że przełożeni handlowców nie posiadali uprawnień do decydowania w zakresie przyznania premii. Na tych samych zasadach były we wcześniejszych kwartałach wypłacane powodowi i innym pracownikom premie. Spór dotyczył wyłącznie premii kwartalnej, której wypłata przypadła w okresie, gdy powód nie był już pracownikiem pozwanej, co mogło mieć wpływ na decyzję pozwanej o odmowie wypłaty premii.

W ocenie Sądu Okręgowego pozwany nie wykazał, by sporne świadczenia, wypłacane cyklicznie - nie tylko powodowi, ale także pozostałym pracownikom działu, w którym powód pracował - były przyznawane za ponadprzeciętne wykonywanie obowiązków pracowniczych (a nie za „normalnie” wykonywaną pracę), a tym samym nie wykazał, by świadczenia te miały charakter nagrody. Świadek W. F. przyznał wręcz, że to była „premia uznaniowa dla wszystkich pracowników” (k. 234), a „powód był zaangażowany w pracę tak jak wszyscy inni pracownicy”. W przypadku powoda i innych pracowników pozwanej spółki nie istniały żadne inne podstawy prawne do przyznania premii, niż regulamin wynagradzania. W rozdziale II pkt II Regulaminu wynagradzania określone zostały zasady premiowania. Z zawartego w pkt II art. 10 § 1 Regulaminu wynagradzania wynikało, że zakład pracy w ramach wygospodarowanych środków na wynagrodzenia tworzy fundusz premiowy. Fundusz premiowy mógł być przeznaczony dla pracowników działu handlowego - w związku z realizacją określonych celów sprzedażowych. Premia ta mogła być przyznawana przez prezesa zarządu na wniosek dyrektora ds. sprzedaży. Pracodawca, wyposażony w służby kadrowe i prawne, posługiwał się w postanowieniach Regulaminu wynagradzania pojęciem premii i wyznaczył warunki do jej przyznania. Powołanie się w treści Regulaminu na realizację określonych celów sprzedażowych oznaczało, że należało domniemywać istnienie sprecyzowanych kryteriów do przyznania tego świadczenia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego złożyła pozwana zaskarżając wyrok ten w całości.

Skarżąca w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powołała się na występowanie istotnych zagadnień prawnych, sprowadzających się do udzielenia odpowiedzi na pytania:

1) czy w świetle art. 77² § 1, art. 77² § 2 k.p., zgodnie z którymi to przepisami pracodawca zatrudniający określoną liczbę pracowników, nieobjętych zakładowym ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, określając w nim ewentualnie również inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania - może przewidzieć dla pracowników świadczenie, którego nabycie bez względu na zastosowaną nazwę tego świadczenia i bez względu na ewentualnie inne warunki, które musi spełnić dany pracownik będzie ostatecznie zależeć od decyzji pracodawcy, który ostatecznie będzie podejmować decyzję o przyznaniu takiego świadczenia w określonej wysokości konkretnemu pracownikowi? - czy pracodawca w akcie prawa wewnątrzzakładowego może przewidzieć dla świadczenia o charakterze uznaniowym, którego nabycie zależy od decyzji pracodawcy - przesłanki do wnioskowania przez przełożonego o przyznaniu takiego świadczenia, czy przesłankę do wnioskowania o przyznaniu świadczenia należy traktować jako przesłankę nabycia samego świadczenia?

2) dotyczące rozumienia art. 84 k.p. w zw. z art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p.: czy złożenie przez pracownika w treści porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę oświadczenia o uznaniu roszczeń ze stosunku pracy za zaspokojone jest oświadczeniem pracownika o zrzeczeniu się roszczeń ze stosunku pracy a w konsekwencji jeżeli dotyczy roszczenia o wynagrodzenie jest niedopuszczalne i nieważne?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

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

Przypomnieć należy, że we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwana podniosła, że w sprawie występuje w sprawie istotne zagadnienie prawne.

Przekonanie Sądu Najwyższego oceniającego na etapie przedsądu zasadność przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania w oparciu o przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. (istotnego zagadnienia prawnego) wymaga wskazania za pomocą wywodu prawnego, na kanwie jakich norm (przepisów) zagadnienie powstało, jakie są możliwe interpretacje problemu i jakie jego rozstrzygnięcie proponuje skarżący (por. np. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 maja 2009 r., II PK 66/09, LEX nr 553691). Zagadnienie prawne jest to problem, który wiąże się z określonym przepisem prawa materialnego lub procesowego, którego wyjaśnienie ma znaczenie nie tylko dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw, ale także dla rozstrzygnięcia konkretnej, jednostkowej sprawy (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 2 marca 2012 r., I PK 158/11, LEX nr 1215116). Wskazanie zagadnienia prawnego uzasadniającego wniosek o rozpoznanie skargi kasacyjnej powinno nastąpić przez określenie przepisów prawa, w związku z którymi zostało sformułowane, i wskazanie argumentów, które prowadzą do rozbieżnych ocen. Dopiero wówczas Sąd Najwyższy ma podstawę do oceny, czy przedstawione zagadnienie jest rzeczywiście zagadnieniem „prawnym” oraz czy jest to zagadnienie „istotne” (postanowienia Sądu Najwyższego: z 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575; z 13 sierpnia 2002 r., I PKN 649/01, OSNP 2004 nr 9, poz. 158, z 14 lutego 2003 r., I PK 306/02, Wokanda 2004, nr 7-8, poz. 51; z 11 kwietnia 2012 r., III SK 41/11, LEX nr 1238126; z 31 stycznia 2013 r., II CSK 479/12, LEX nr 1293729). Obowiązkiem skarżącego jest też wywiedzenie i uzasadnienie występującego w sprawie problemu w sposób zbliżony do tego, jaki przewidziany jest przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 § 1 k.p.c.

Skarżąca nie zdołała wykazać występowania tak rozumianej przesłanki przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Jak wskazano wyżej, sformułowane przez skarżącego zagadnienie prawne musi służyć rozstrzygnięciu danej sprawy.

Nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego problem prawny, którego wyjaśnienie nie miałoby znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy w ustalonym stanie faktycznym (postanowienie Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2009 r., II PK 248/08, LEX nr 736732). Tymczasem w niniejszej sprawie odpowiedź na przedstawione przez skarżącego zagadnienia nie może spełnić takiej roli. Sformułowane pytania nie uwzględniają bowiem dokonanych przez Sąd *meriti* ustaleń faktycznych.

Skarżący konstruuje pierwsze zagadnienia prawne na gruncie art. 77² § 1, art. 77² § 2 k.p., pytając czy pracodawca może przewidzieć dla pracowników świadczenie, którego nabycie bez względu na zastosowaną nazwę tego świadczenia i bez względu na ewentualnie inne warunki, które musi spełnić dany pracownik będzie ostatecznie zależeć od decyzji pracodawcy, który ostatecznie będzie podejmować decyzję o przyznaniu takiego świadczenia w określonej wysokości konkretnemu pracownikowi? W istocie konstruuje pytania o ustalenie charakteru premii przewidzianej w regulaminie wynagradzania, co jest uzależnione od okoliczności konkretnej sprawy, zatem nie może stanowić istotnego zagadnienia prawnego.

Na marginesie należy wyjaśnić, że o zakwalifikowaniu świadczenia jako premii lub nagrody nie przesądza jego nazwa, lecz warunki jego nabycia. Jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje ono w razie spełnienia przez pracownika określonych w przepisach płacowych (np. w regulaminie wynagradzania) przesłanek, to należy je uznać za świadczenie obowiązkowe, a więc premię, nawet w wypadku, gdy zostało ono nazwane nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 września 2013 r., I PK 33/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 156; wyrok Sądu Najwyższego z 29 czerwca 2005 r., I PK 272/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 80). Spełnienie przez pracownika skonkretyzowanych i zobiektywizowanych przesłanek premiowych powoduje powstanie prawa podmiotowego do przyznania dla niego premii (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1998 r., OSNAPIUS 1999 nr 15, poz. 488). Natomiast w przypadku premii regulaminowej brak określenia zasad jej obliczania powoduje konieczność odwołania się do art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p. i innych przepisów Kodeksu pracy - np. k.p. w związku z art. 183c k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70). Warto również przypomnieć, że w wyroku z 21 czerwca 2007 r. (LEX nr

611397), Sąd Najwyższy stwierdził, iż jeżeli warunki (kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a ich spełnienie jest źródłem praw pracownika do premii. Do charakterystycznych cech premii należy również to, że nabycie prawa do tego świadczenia może być uzależnione nie tylko od warunków, których spełnienie zależy bezpośrednio od pracownika, lecz również od warunków zależnych od zespołu pracowników, jednostki zakładu pracy lub całego przedsiębiorstwa. Do takich warunków może należeć między innymi osiągnięcie zysku lub zachowanie płynności finansowej spółki.

W niniejszej sprawie Sąd *meriti* ustalił, że premia przysługiwała powodowi na podstawie regulaminu wynagradzania. Natomiast sprecyzowanie kryteriów przyznawania premii pracownikom działu handlowego nastąpiło w oparciu o wytwarzane przez bezpośrednich przełożonych tych pracowników dokumenty, w których wskazywano cele do wykonania w danym okresie, których realizacja uprawniała do premii, jak też szczegółowe zasady naliczania premii za ich wykonanie. Kryteria te były jasne, konkretne i weryfikowalne i stanowiły uzupełnienie postanowień regulaminu wynagradzania. Dochodzone świadczenie, w ocenie Sądu Okręgowego, nie mogło przysługiwać na zasadzie swobodnego uznania pracodawcy ponieważ akceptacja zarządu dotyczyła tylko prawidłowości wyliczenia premii dla poszczególnych pracowników, co nie oznaczało uznaniowego charakteru premii.

Natomiast kolejne wskazane przez skarżącą „zagadnienie prawne” dotyczy rozumienia art. 84 k.p. w zw. z art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w kontekście złożenia przez pracownika w treści porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę oświadczenia o uznaniu roszczeń ze stosunku pracy za zaspokojone. Mając na uwadze ustalenia faktyczne przesądzające o tym, że powodowi przysługiwała premia o charakterze regulaminowym, Sądy *meriti* konsekwentnie uznały, że porozumienie z dnia 17 grudnia 2019 r. pomimo, że nie zawierało wprost sformułowania o zrzeczeniu się prawa do premii, jego treść wskazywała na zrzeczenie się roszczenia (prawa do premii) dlatego zostało uznane (na podstawie art. 84 k.p. i art. 58 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) za sprzeczne z prawem.

Do premii należnej zatrudnionemu powinny mieć zastosowanie przepisy o ochronie wynagrodzenia za pracę (art. 84-91 k.p.). Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z 3 lutego 2006 r., II PK 161/05 (OSNP 2007, nr 3-4, poz. 41), z art. 84 k.p. wynika zakaz zarówno całkowitego, jak i częściowego zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia. Zakaz ten ma charakter bezwzględny i obejmuje zrzeczenie się prawa do wynagrodzenia za pracę w drodze wszelkich oświadczeń woli pracownika, w tym też w ugodzie sądowej. Przepis art. 84 k.p. stanowiąc, że pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę, obejmuje zarówno zakaz zrzeczenia się prawa do wynagrodzenia w całości, jak i do poszczególnych jego części (składników) oraz konkretnych, niezaspokojonych roszczeń pracowniczych z tego tytułu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 marca 2022 r., II PSK 312/21, LEX nr 3411645). Pracownik nie może zatem zrzec się tego prawa ani przenieść na inną osobę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 21 października 2003 r., I PK 517/02 (LEX nr 150323) dotyczy to także zrzeczenia się prawa do premii.

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

[SOP]

[ms]