

Sygn. akt VPa 21/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 września 2022 roku

Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący sędzia Agnieszka Leżańska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2022 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa P. S. (1) oraz P. S. (2)

przeciwko (...) Spółce z o.o. z siedzibą w O.

o wynagrodzenie

na skutek apelacji powodów P. S. (1) oraz P. S. (2)

od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim IV Wydziału Pracy z dnia 30 stycznia 2019 roku, sygn. akt IV P 66/18

1. utrzymuje w mocy wyrok zaoczny z dnia 3 października 2018 roku;

2. zasądza od pozwanej (...) Spółki z o.o. z siedzibą w O. na rzecz powoda P. S. (1) kwotę 3.522,00 (trzy tysiące pięćset dwadzieścia dwa złote 00/100) z tytułu zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 2.025,00 (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych 00/100) z tytułu zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego;

3. zasądza od pozwanej (...) Spółki z o.o. z siedzibą w O. na rzecz powoda P. S. (2) kwotę 3.522,00 (trzy tysiące pięćset dwadzieścia dwa złote 00/100) z tytułu zwrotu kosztów postępowania, w tym kwotę 2.025,00 (dwa tysiące dwadzieścia pięć złotych 00/100) z tytułu zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego;

4. zasądza od pozwanej (...) Spółki z o.o. z siedzibą w O. na rzecz powoda P. S. (1) kwotę 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) z tytułu zwrotu spełnionego świadczenia;

5. zasądza od pozwanej (...) Spółki z o.o. z siedzibą w O. na rzecz powoda P. S. (2) kwotę 1.350,00 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) z tytułu zwrotu spełnionego świadczenia.

Sygn. akt V Pa 21/22

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 5 września 2018 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z o.o. w O., reprezentowani przez pełnomocnika powodowie: P. S. (1) oraz P. S. (2) wnieśli o zasądzenie od pozwanej na rzecz:

1. powoda P. S. (1) kwoty 24.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2016 roku do dnia zapłaty,
2. powoda P. S. (2) kwoty 14.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2016 roku do dnia zapłaty,
3. zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazali, iż dochodzą premii na podstawie uchwały Zarządu z dnia (...) roku oraz Regulaminu Premii Handlowej, obowiązującego u pozwanego pracodawcy od dnia 1 stycznia 2015 roku, przy czym powód P. S. (1) domaga się premii rocznej za rok 2015 w kwocie 24.000 zł, natomiast powód P. S. (2) dochodzi premii za IV kwartał 2015 roku w kwocie 14.000 zł. Zdaniem powodów, spełnili oni skonkretyzowane w uchwale warunki do nabycia premii oraz pozostawali w zatrudnieniu w ostatnim dniu okresu rozliczeniowego, za który premia była przyznawana. Dodatkowo w uzasadnieniu pozwu podniesiono, że nawet gdyby uznać, że premia przyznawana pracownikom pozwanej spółki na podstawie powołanej powyżej uchwały Zarządu, była rodzajem nagrody o charakterze nieroszczeniowym, to roszczenia powodów o zapłatę żądanych w pozwie kwot, powinny zostać uwzględnione, jako odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Wyrokiem zaocznym z dnia 3 października 2018 roku, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim zasądził od pozwanej (...) Spółki z o.o z siedzibą w O. na rzecz powodów: P. S. (1) kwotę 24.000 zł brutto tytułem premii specjalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2016 roku do dnia zapłaty oraz P. S. (2) kwotę 14.000 zł brutto tytułem premii specjalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2016 roku do dnia zapłaty. Ponadto zasądził od pozwanej na rzecz powoda P. S. (1) kwotę 2.700 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego i na rzecz powoda P. S. (2) kwotę 2.700 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego; nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwoty odpowiednio 1.200 zł. i 700 zł. tytułem opłat sądowych od pozwu, od uiszczenia których powodowie byli ustawowo zwolnieni; nadał wyrokowi w punktach 1. i 2. rygor natychmiastowej wykonalności.

W złożonym w terminie ustawowym sprzeciwie od wyroku zaocznego reprezentowana przez pełnomocnika strona pozwana (...) Spółka z o.o. z siedzibą w O. wniosła o uchylenie wyroku zaocznego w całości i oddalenie powództwa w stosunku do obu powodów.

Zdaniem strony pozwanej, powodowie wniesli o zasądzenie na ich rzecz świadczeń uznaniowych (premií uznaniowych), uzależnionych od swobodnej decyzji pracodawcy. Premia uznaniowa tożsama jest z nagrodą i nie może być podstawą skutecznego zgłoszenia roszczenia o jej wypłacenie. W ocenie strony pozwanej, zarówno P. S. (1), jak i P. S. (2), nie spełniali kryterium do wypłaty premii uznaniowej, ponieważ w dniu przyznania premii nie spełniali kryterium trwającego i niewypowiedzianego stosunku pracy. W przypadku powoda P. S. (1) stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracownika ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2015 roku, natomiast w przypadku powoda P. S. (3) umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 31 stycznia 2016 roku - z upływem okresu, na który została zawarta.

Na rozprawie w dniu 26 listopada 2018 roku pełnomocnik powodów sprecyzował podstawę faktyczną żądania podając, że powodowie domagają się wypłaty wynagrodzenia w związku z niewypłaceniem premii regulaminowej (k. 123 odwrot).

Wyrokiem z dnia 30 stycznia 2019 roku, w sprawie IV P 66/18, Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. uchylił wyrok zaoczny z dnia 3 października 2018 roku w całości i powództwo oddalił oraz odstąpił od obciążenia powodów zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

Podstawą powyższego rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu rejonowego:

powód P. S. (1) był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 2 czerwca 2008 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na trzymiesięczny okres próbny, następnie na czas określony od dnia 2 września 2008 roku do 1 września 2009 roku i od 2 września 2009 roku do 21 sierpnia 2011 roku, a ostatecznie od dnia 22 sierpnia 2011 roku na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku (...) (...). Na podstawie zawieranych kolejno umów o pracę z tytułu zatrudnienia powód miał otrzymywać wynagrodzenie obejmujące stawkę płacy zasadniczej, premię regulaminową i nagrodę uznaniową.

Pismem z dnia 16 września 2015 roku, P. S. (1) wypowiedział umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2015 roku.

Powód P. S. (2) był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w pozwanej spółce od 1 listopada 2011 roku. Początkowo na podstawie umowy o pracę na trzymiesięczny okres próbny jako Kierownik D. (...), następnie na podstawie kolejnych umów na czas określony, przy czym od 14 stycznia 2013 roku jako Dyrektor (...). Ostatnia umowa o pracę została zawarta w dniu 1 lutego 2013 roku na okres do dnia 31 stycznia 2016 roku. Z tytułu zatrudnienia powód miał otrzymywać wynagrodzenie obejmujące stawkę płacy zasadniczej, premię regulaminową i nagrodę uznaniową.

W piśmie z dnia 25 stycznia 2016 roku P. S. (2) oświadczył, że nie wyraża zgody na przedłużenie umowy o pracę z (...) Spółką z o.o.

W dniu 10 grudnia 2014 roku pozwana spółka przyjęła nowy Regulamin Premii Handlowej, który zastąpił postanowienia poprzednio obowiązującego Regulaminu Premii Sprzedażowej. Na mocy porozumienia stron z dnia 22 grudnia 2014 roku P. S. (2) i P. S. (1) oraz pozwany pracodawca zaakceptowali nowe zasady przyznawania premii handlowej, które zaczęły obowiązywać od 1 stycznia 2015 roku.

Zgodnie z postanowieniami Regulaminu Premii Handlowej, fundusz na wypłatę premii był uruchamiany za każdy okres rozliczeniowy, w którym został spełniony jeden z poniższych warunków: a) wartościowy plan sprzedaży (...) spółek (...) przyjęty we wskaźnikach na dany rok został zrealizowany na poziomie co najmniej 100%; b) wartościowy plan sprzedaży (...) spółek (...) przyjęty we wskaźnikach na dany rok został zrealizowany na poziomie co najmniej 90%, a w terminie 5 dni od końca okresu rozliczeniowego żaden z Członków Zarządu nie wniósł sprzeciwu do wypłaty premii. W przypadku sprzeciwu wymagana była uchwała Zarządu.

Pomimo niespełnienia powyższych warunków fundusz premiowy mógł zostać uruchomiony „w określonej wysokości i dla określonej grupy pracowników na podstawie podjętej Uchwały Zarządu z podaniem uzasadnienia”.

Zgodnie z (...) Spółki z o.o. premia kwartalna dla stanowiska zajmowanego przez P. S. (2) wynosiła 14.000 zł, natomiast premia roczna dla stanowiska zajmowanego przez P. S. (1) wynosiła 24.000 zł.

W IV kwartale roku 2015 wartościowy plan sprzedaży (...) spółek (...) przyjęty we wskaźnikach na ten okres został zrealizowany na poziomie 86,28%, natomiast wartościowy plan sprzedaży za cały rok 2015 został wykonany w 85,8%.

Uchwałą Zarządu Spółki z dnia (...) roku, podjętą na podstawie § 2 ust. 2 Regulaminu (...) Spółki z o.o. postanowiono, że pomimo nieosiągnięcia wartościowego planu sprzedaży produktów C. (...) i P., przyjętych we wskaźnikach za 2015 rok zostaną przyznane premie w wysokości:

- 100 % wartości premii rocznej,
- 100% wartości bonusu premii rocznej,
- 100 % wartości za IV kwartał 2015 roku,

pracownikom spełniającym następujące warunki: a) zrealizowanie indywidualnych planów sprzedaży na poziomie co najmniej 100%; b) trwający i nie wypowiedziany przez którąkolwiek ze stron stosunek pracy na dzień podjęcia przez Zarząd uchwały w sprawie przyznania premii.

W IV kwartale roku 2015 P. S. (2) zrealizował indywidualny plan sprzedaży na poziomie 117%. Za cały rok 2015 P. S. (1) zrealizował indywidualny plan sprzedaży na poziomie 101,99%. P. S. (2) nie otrzymał premii za IV kwartał 2015 roku, natomiast P. S. (1) premii rocznej za rok 2015.

Sąd Rejonowy wskazał, że dokonując ustaleń faktycznych oparł się na dowodach z dokumentów oraz na zeznaniach powodów i przesłuchaniu za stronę pozwaną Członka Zarządu pozwanej Spółki. Sąd I instancji stwierdził, że w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia stan faktyczny pozostawał bezsporny. Spór wynikał natomiast z prezentowanej przez strony odmiennej kwalifikacji prawnej powyższego stanu faktycznego. Jednocześnie Sąd Rejonowy pominął, jako nieistotne dla rozstrzygnięcia, zeznania świadka R. S.. Wprawdzie powództwo R. S. przeciwko o zapłatę premii specjalnej zostało uwzględnione, niemniej jednak rozstrzygnięcie to zapadło na tle innego stanu faktycznego. Jak bowiem wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 22 stycznia 2018 roku, wydanego w sprawie sygn. akt IV P 192/16 R. S. - odmiennie niż powodowie w sprawie niniejszej - spełnił wszystkie warunki do wypłaty premii uznaniowej, określone uchwałą Zarządu Spółki z dnia (...) roku. Zrealizował indywidualny plan sprzedaży oraz na dzień (...) roku pozostawał w zatrudnieniu, a jego stosunek pracy nie był wypowiedziany przez żadną ze stron. Łącząca R. S. z pozwanym pracodawcą umowa o pracę uległa bowiem rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Dlatego też podstawą rozstrzygnięcia w powołanej sprawie nie była analiza charakteru prawnego wypłaconego świadczenia - czy była to premia regulaminowa, czy nagroda. Okoliczność ta pozostawała bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy dalej wskazał, że w rozpoznawanej sprawie przedmiotem sporu pozostawała kwestia, czy wypłacone pracownikom pozwanej na podstawie uchwały Zarządu Spółki z dnia (...) roku kwoty stanowiły premie regulaminowe, czy też nagrody (premie uznaniowe) oraz czy powodowie spełnili warunki do uzyskania tego świadczenia. Nagrodę reguluje art. 105 k.p., natomiast premia to składnik wynagrodzenia i do niej znajdują zastosowanie art. 78 i nast. k.p.

Jak wyjaśniono w orzecznictwie (por. orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Lublinie z dnia 8 sierpnia 2018 roku w sprawie sygn. akt III APa 8/18), wynagrodzenie pracownika, oprócz płacy zasadniczej, może obejmować różnego rodzaju dodatki o charakterze fakultatywnym albo obligatoryjnym, stałym lub okresowym. Jednym z takich dodatków może stać się premia będąca zmiennym składnikiem wynagrodzenia, do którego pracownik nabywa prawo w przypadku spełnienia wymogów określonych w wewnętrznych przepisach pracodawcy. Nagroda (nazywana również premią uznaniową) jest natomiast świadczeniem całkowicie uzależnionym od swobodnego uznania pracodawcy. Kryterium pozwalającym na rozróżnienie obu wymienionych składników wynagrodzenia jest to, czy pracodawca wskazał w obowiązujących u niego zasadach wynagradzania lub w umowie z pracownikiem skonkretyzowane przesłanki nabycia prawa do premii. Premia jest składnikiem wynagrodzenia, który przyznaje pracodawca po spełnieniu przez pracownika określonych kryteriów. Zasady przyznawania premii powinny być jasno i konkretnie określone w umowie o pracę lub przepisach wewnątrzzakładowych, np. w regulaminach. Po spełnieniu przez pracownika warunków przyznania premii, pracownik może wystąpić z roszczeniem o jej wypłatę bez względu na wolę pracodawcy. Premia uznaniowa ma natomiast charakter nagrody i nie stanowi składnika wynagrodzenia. Jej przyznanie jest uzależnione wyłącznie od decyzji pracodawcy. Jest to dobrowolne świadczenie, które nie ma charakteru roszczeniowego (chyba że została przyznana, lecz wstrzymano jej wypłatę, ale sytuacja taka w sprawie niniejszej nie wystąpiła).

Jest poza sporem, że (...) spółki z o.o. jest źródłem wewnątrzzakładowego prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Jednakże przewidziana w § 2 ust. 2 tegoż Regulaminu premia ma, zdaniem Sądu Rejonowego, charakter nagrody. Świadczenie ma charakter uznaniowy (a zatem jest w istocie nagrodą) wtedy, gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia. Nie jest premią regulaminową świadczenie, którego zasad przyznawania obowiązujący u pracodawcy regulamin nie określa.

Sytuacja taka występuje w rozpoznawanej sprawie, a § 2 ust. 2 Regulaminu stanowił podstawę do podjęcia decyzji o wypłacie pracownikom nagród. To uchwała Zarządu, a zatem uznaniowa decyzja pracodawcy, określała kryteria, jakimi kierował się pracodawca przyznając nagrody oraz wysokość tychże nagród. Uchwała Zarządu nie stanowiła źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i nie mogła być podstawą do dochodzenia roszczeń przez pracowników, którzy nie spełnili przyjętych w uchwale kryteriów nagradzania. Wyraźnie należy bowiem odróżnić bardzo ogólny zapis Regulaminu Premii Handlowej, który w § 2 ust. 2 w zasadzie jedynie wskazywał na potencjalną możliwość wypłaty premii uznaniowej pozostawiając uchwale Zarządu określenie zasad jej przyznawania (zarówno co do wyboru pracowników, jak i wysokości świadczenia) od zawartych w § 2 ust. 1 Regulaminu jasno i w sposób weryfikowalny określonych zasad przyznawania premii handlowej, mającej niewątpliwie charakter premii regulaminowej. Weryfikowalne warunki przyznania premii handlowej określone w § 2 ust. 1 nie zostały jednak wypełnione. Z kolei powodowie nie spełnili przyjętego przez pracodawcę kryterium nagradzania w postaci trwającego na dzień (...) stosunku pracy. Na dzień podjęcia decyzji o wypłacie nagród żaden z powodów nie był już pracownikiem (...) Spółki z o.o. Dlatego nagrody nie zostały im wypłacone.

Ponadto Sąd Rejonowy zauważył, że zgodnie z § 21 Regulaminu Premii Handlowej warunkiem koniecznym dla nabycia uprawnienia do premii za dany okres rozliczeniowy lub/i bonusu rocznego, jest pozostawanie w zatrudnieniu na jednym ze stanowisk, o których mowa w § 3 w ostatnim dniu kalendarzowym tego okresu. Jest to jednak warunek konieczny dla wypłaty świadczenia, może jednak nie być to warunek wystarczający w świetle uznaniowej decyzji pracodawcy o wypłacie nagrody. Bezspornym było, że powodowie zrealizowali swoje indywidualne plany sprzedażowe w okresach, za które domagali się wypłaty żądanych w pozwie kwot. Do charakterystycznych cech premii należy również to, iż 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 (tak wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2007 roku, I PK 3/07). Warunek osiągnięcia wymaganego wartościowego planu sprzedaży przez spółki (...) nie został zrealizowany i dlatego premii regulaminowej nie wypłacono. Tym bardziej w przypadku nagród dobór kryteriów ich przyznania jest decyzją pracodawcy, przy czym istotnym jest, aby nie były to kryteria dyskryminujące. Słusznie przy tym podnosi strona pozwana przywołując wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2002 roku (w sprawie I PKN 1601), że pracodawca nie ma prawnego obowiązku jednakowego ukształtowania warunków wynagradzania pracownika, któremu wypowiedział umowę o pracę i pracowników dalej zatrudnianych. Nie sposób też z przepisów zakazujących nierównego traktowania w zatrudnieniu wyprowadzić obowiązek pracodawcy nagradzania pracowników pozostających w zatrudnieniu w czasie podjęcia decyzji o wypłacie nagród na równi z osobami, którzy w tej dacie pracownikami tegoż pracodawcy już nie są. W uzasadnieniu pozwu „z ostrożności procesowej” argumentowano, że nawet gdyby przyjąć, że przyznana na podstawie uchwały Zarządu z (...) roku premia była rodzajem nagrody, wskazane w pozwie kwoty powinny zostać zasądzone jako odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Na rozprawie w dniu 26 listopada 2018 roku doprecyzowano podstawę faktyczną żądania w ten sposób, że powodowie domagają się wypłaty premii regulaminowej (jako niewypłaconego im składnika wynagrodzenia). Dlatego kwestia nierównego traktowania w zatrudnieniu pozostała poza zakresem rozstrzygnięcia (art. 321 k.p.c.) Sądu Rejonowego. Tym bardziej, że żądanie zapłaty premii (jako składnika wynagrodzenia) oraz żądanie odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu są roszczeniami całkowicie odmiennymi co do ich charakteru i przesłanek powstania. Co więcej, sprawa o zapłatę premii rozpoznawana jest w składzie jednoosobowym, natomiast żądanie zapłaty odszkodowania z tytułu nierównego traktowania w zatrudnieniu podlega rozpoznaniu w składzie ławniczym. Dlatego roszczenia te należy formułować odrębnie (wówczas mogą być rozpoznawane w jednym postępowaniu w składzie ławniczym - vide uchwała Sądu Najwyższego z 20 marca 2009 roku, I PZP 8/08), ale nie może to być jedynie alternatywna argumentacja na uzasadnienie jednego zgłoszonego w pozwie roszczenia.

Z przytoczonych powyżej względów, Sąd Rejonowy uznał, że powództwa nie zasługują na uwzględnienie. Dlatego też, na podstawie art. 347 k.p.c. uchylił wyrok zaoczny z dnia 3 października 2018 roku w całości i powództwo oddalił.

Na podstawie art. 102 k.p.c., Sąd I instancji odstąpił od obciążania powodów zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej. Wskazał, że powodowie domagali się zapłaty nagrody za okresy, w których w ponad 100% zrealizowali ich indywidualne plany sprzedaży (powód P. S. (2) nawet w 117%), co w zestawieniu z faktem, że ogólnie spółki (...) nie osiągnęły w sprzedaży poziomu 90% wskazuje na duże zaangażowanie powodów w realizację tychże planów. Okoliczności sprawy mogły również wywoływać u powodów subiektywne przekonanie o zasadności ich roszczeń.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powodów.

Zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania w postaci art. 233 § 1 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c., które miało istotny wpływ na wynik sprawy przez zaniechanie wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego przez Sąd Rejonowy i orzeczenie o przedmiocie procesu z pominięciem dowodów z dokumentów w postaci uchwały Zarządu pozwanej nr (...) z dnia (...) roku o przyznaniu premii, wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim, IV Wydział Pracy z dnia 22 stycznia 2018 roku, sygn. akt IV P 192/16 wraz z uzasadnieniem, wydanego w sprawie z powództwa R. S. przeciwko pozwanej oraz z przesłuchania w charakterze strony członka Zarządu pozwanej P. Ł., podczas którego Pan P. Ł. zeznał, że przyznana przez pozwaną premia miała charakter regulaminowy, co w konsekwencji doprowadziło do błędnej oceny przez Sąd charakteru prawnego objętej procesem premii;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 105 k.p. przez jego zastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy oraz art. 13 k.p. w związku z art. 78 § 1 k.p. w związku z art. 80 k.p. przez ich niezastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy, pomimo, że prawidłowa ocena charakteru prawnego przyznanej przez pozwaną premii w dniu (...) roku, prowadzi do wniosku, iż ma ona charakter roszczeniowy (premia regulaminowa) ze względu na sprecyzowanie weryfikowalnych przesłanek, uprawniających pracownika do jej nabycia, a nie charakter nagrody, której istotą jest brak określenia przesłanek, które pracownik musi spełnić w celu jej uzyskania;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w związku z § 2 ust. 2 oraz § 21 i §26 Regulaminu Premii Handlowej przez ich niezastosowanie w stanie faktycznym niniejszej sprawy, pomimo, iż pracodawca podejmując decyzję o przyznaniu premii na podstawie Regulaminu Premii Handlowej zobowiązany był do przyznania jednakowego wynagrodzenia na jednakową pracę oraz pozwany jako pracodawca nie był uprawniony do jednostronnej zmiany postanowień zawartych w Regulaminie Premii Handlowej, dotyczących warunków nabycia premii za dany okres rozliczeniowy, gdyż wszelkie zmiany Regulaminu Premii Handlowej wymagały zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności, a ich wprowadzenie do stosunku pracy, wymagało złożenia wypowiedzenia zmieniającego bądź zawarcia porozumienia z Pracownikiem;

4. naruszenie przepisów prawa materialnego w postaci art. 58 §§ 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie do oceny zgodności z prawem uchwały Zarządu pozwanej z dnia (...) roku w zakresie w jakim uchwała ta przewidywała obowiązek pozostawiania przez pracownika w zatrudnieniu na dzień jej podjęcia oraz brak wypowiedzianego stosunku pracy w celu nabycia premii rocznej i kwartalnej, pomimo, że pomijanie byłych pracowników przy podziale premii, jeśli świadczenie to było składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym byli oni zatrudnieni, narusza art. 18^{3c}k.p. oraz postanowienia zawarte w §21 i §26 Regulaminu Premii Handlowej.

Mając na uwadze powyższe zarzuty pełnomocnik powodów wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez utrzymanie wyroku zaocznego z dnia 3 października 2018 roku w mocy w całości. Wniósł także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powodów kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu za II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrokiem z dnia 29 października 2019 roku, Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim, w sprawie sygn. akt V Pa 41/19, oddalił apelację powodów, zasądził od powoda P. S. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. kwotę 1.350,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz zasądził od powoda P. S. (2) na rzecz pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. kwotę 1.350,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd odwoławczy uznał, że nie wszystkie zarzuty zawarte w apelacji są chybione, co jednak nie ma wpływu na ostateczną ocenę zaskarżonego rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy uznał, że nie ma racji pełnomocnik skarżących, że Sąd I instancji naruszył art. 233 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z dokumentu w postaci uchwały Zarządu pozwanej Spółki numer (...) z dnia (...) roku o przyznaniu premii. Sąd Rejonowy przywołał bowiem dokładnie treść tej uchwały w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, powołując samą uchwałę jako dowód. Ma rację pełnomocnik powodów, że w treści tej uchwały Zarząd Spółki nie użył słowa „nagroda”, lecz „premia” oraz że odwołał się do postanowień Regulaminu Premii Handlowej. I to także przytoczone zostało w części uzasadnienia, obejmującej ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd Rejonowy. Czym innym jest natomiast sama analiza treści tejże uchwały dokonana już w rozważaniach Sądu I instancji. To ta analiza, wraz z analizą postanowień Regulaminu Premii Handlowej, doprowadziła Sąd Rejonowy do wniosku, że premia, której dochodzą powodowie, nie miała charakteru roszczeniowego, ale była nagrodą. Kwestia ta to jednak kwestia stosowania prawa materialnego. To bowiem przepisy tego prawa, w tym wypadku także wewnętrzzakładowe, są podstawą dochodzonych roszczeń. Sąd Rejonowy odniósł się także w uzasadnieniu orzeczenia do wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 22 stycznia 2018 roku sygn. akt IV P 192/16, wydanego w sprawie z powództwa R. S. przeciwko pozwanej. Stwierdził mianowicie, że wyrok wydany w powyższej sprawie zapadł w odmiennym stanie faktycznym. Jakkolwiek treść tego wyroku nie została przytoczona w ustaleniach faktycznych, to jednak Sąd Rejonowy wskazał w pisemnym uzasadnieniu, w części zawierającej ocenę dowodów, że w sprawie akt IV P 192/16 powództwo zostało uwzględnione. Podał także, że z uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim z dnia 22 stycznia 2018 roku, wynika, że powód w ww. sprawie spełnił wszystkie warunki do wypłaty premii uznaniowej, określone uchwałą Zarządu Spółki z dnia (...) roku, to jest zrealizował indywidualny plan sprzedaży oraz na dzień (...) roku pozostawał w zatrudnieniu, a jego stosunek pracy nie był wypowiedziany, bowiem umowa o pracę powoda z pozwanym uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron. Ma natomiast rację pełnomocnik powodów, że nieprawidłowo Sąd I instancji stwierdził, iż podstawą rozstrzygnięcia w powołanej wyżej sprawie nie była analiza charakteru prawnego dochodzonego świadczenia, to jest czy była to premia, czy nagroda. Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz, w sprawie IV P 192/16 wyraźnie bowiem wskazał w pisemnym uzasadnieniu wydanego wyroku, że świadczenie przyznane pracownikom na podstawie uchwały Zarządu z dnia (...) roku jest premią, a nie nagrodą. Tej konstatacji Sąd Rejonowy w ww. sprawie dokonał po przytoczeniu treści uchwały oraz dokonaniu analizy tej treści w kontekście wskazanych w uchwale kryteriów przyznania tego składnika wynagrodzenia pracownikom pozwanej (uzasadnienie wyroku k. 135-136 w aktach sprawy IV P 192/16). Następnie zaś stwierdził, że powód w tejże sprawie spełnił wszystkie kryteria przyznania premii, a nie nagrody uznaniowej. Do tych kwestii Sąd I instancji w sprawie niniejszej się nie odniósł i nie uzasadnił, dlatego nie zgadza się z przytoczonym stanowiskiem Sądu orzekającego w sprawie R. S.. Jasne jest, że było to skutkiem błędnego przyjęcia, że w sprawie IV P 192/16 Sąd nie dokonywał oceny charakteru prawnego świadczenia.

Sąd odwoławczy podniósł, że ma także rację pełnomocnik powodów, że Sąd I instancji pominął zeznania P. Ł., zeznającego w charakterze pozwanego, który stwierdził, że sporna premia miała charakter regulaminowy. Mianowicie zeznał on, że zarząd uznał („uznaliśmy”), iż przyznana uchwałą z dnia (...) roku premia jest premią regulaminową. I dalej, że była dyskusja, czy nie uznać, że to nagroda, ponieważ zdarza się wypłata nagród pracownikom w pozwanej Spółce. Do tych zeznań Sąd Rejonowy w ogóle się nie odniósł. A zeznania te, jak słusznie twierdzi skarżący, mogły pomóc w ocenie charakteru prawnego dochodzonego świadczenia.

Odnosząc się do zarzutów naruszenia prawa materialnego Sąd Okręgowy podniósł, że Sąd I instancji, w rozważaniach prawnych dokonał prawidłowego rozróżnienia premii oraz nagrody (zwanej także premią uznaniową), wskazując

na przepisy art. 105 k.p., który reguluje nagrodę oraz art. 78 i nast. k.p., odnoszących się do premii. Także powtarzanie utrwalonego już w tym zakresie orzecznictwa nie jest potrzebne, albowiem rozróżnienie to co do zasady nie jest sporne pomiędzy stronami. Prawidłowe rozumienie ww. pojęć doprowadziło jednak Sąd I instancji do błędnej oceny tego składnika, którego dochodzą w niniejszym procesie powodowie. Sąd Rejonowy, mając na uwadze postanowienia Regulaminu Premii Handlowej oraz treść uchwały Zarządu pozwanej Spółki z dnia (...) roku doszedł bowiem do przekonania, że jest to nagroda, a nie premia. Mianowicie Sąd Rejonowy stwierdził, że § 2 ust. 2 ww. Regulaminu wskazywał wyłącznie na potencjalną możliwość wypłaty premii uznaniowej, pozostawiając uchwale Zarządu określenie zasad jej przyznawania (zarówno co do wyboru pracowników, jak i wysokości świadczenia). To postanowienie regulaminowe różni się od § 2 ust. 1 Regulaminu, w którym jasno i w sposób weryfikowalny określono zasady przyznawania premii handlowej, mającej niewątpliwie charakter premii regulaminowej. Natomiast § 2 ust. 2 Regulaminu, jak stwierdził Sąd I instancji, stanowił jedynie podstawę do podjęcia decyzji o wypłacie pracownikom nagród, a uchwała Zarządu, czyli uznaniowa decyzja pracodawcy, określała kryteria, jakimi kierował się pracodawca przyznając nagrody oraz wysokość tychże nagród. Tym samym uchwała ta nie stanowiła źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i nie mogła być podstawą do dochodzenia roszczeń przez pracowników, którzy nie spełnili przyjętych w uchwale kryteriów.

Z tym stanowiskiem Sądu I instancji, Sąd Okręgowy się nie zgodził.

Sąd II instancji wskazał, że nie ulega wątpliwości, że Regulamin Premii Handlowej określił w § 2 ust. 1 warunki przyznania premii regulaminowej. Żaden z tych warunków nie został spełniony. W związku z tym na podstawie tego samego regulaminu Zarząd uzyskał uprawnienie do uruchomienia funduszu premiowego na innych zasadach na podstawie § 2 ust. 2. Mianowicie, pomimo niespełnienia warunków określonych w § 2 ust. 1, fundusz premiowy mógł zostać uruchomiony „w określonej wysokości i dla określonej grupy pracowników na podstawie podjętej Uchwały Zarządu z podaniem uzasadnienia”. Samo danie Zarządowi uprawnienia do uruchomienia funduszu premiowego (fundusz „może” zostać uruchomiony) nie oznacza, że składnik wynagrodzenia staje się nagrodą. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 2007 roku, I PK 3/07, odnoszącym się do układu zbiorowego pracy, jeśli układ określa obiektywne i sprawdzalne warunki przyznania świadczenia, stwierdzenie w nim, że pracodawca „może” przyznać pracownikowi premię nie odbiera mu charakteru premii. Stwierdzenie to wyraża jedynie prawo pracodawcy do merytorycznej oceny spełnienia warunków do nabycia prawa do premii, która podlega weryfikacji w postępowaniu sądowym.

Sąd odwoławczy doszedł do przekonania, że aby ustalić, czy dochodzony składnik jest premią, czy nagrodą, należy odwołać się do brzmienia uchwały podjętej na podstawie § 2 ust. 2 Regulaminu Premii Handlowej, jeśli w ogóle taka uchwała zostanie podjęta. I tak, w uchwale z dnia (...) roku Zarząd postanowił, że pomimo nieosiągnięcia wartościowego planu sprzedaży produktów C. (...) i P., przyjętych we wskaźnikach za 2015 rok zostaną przyznane premie w wysokości:

- 100 % wartości premii rocznej,
- 100% wartości bonusu premii rocznej,
- 100 % wartości za IV kwartał 2015 roku,

pracownikom spełniającym następujące warunki: zrealizowanie indywidualnych planów sprzedaży na poziomie co najmniej 100% oraz trwający i nie wypowiedziany przez którąkolwiek ze stron stosunek pracy na dzień podjęcia przez Zarząd uchwały w sprawie przyznania premii.

Sąd II instancji wskazał, że w uchwale tej określono zatem jednoznaczne kryteria przyznania tego składnika, który Zarząd Spółki sam nazwał premią. Co więcej, z zeznań pozwanego wynika, że także Zarząd Spółki uznał świadczenie za premię. Owszem, Zarząd wskazał swoją uchwałą grupę pracowników, którzy uzyskali uprawnienie do tego składnika, jednak określił sprawdzalne kryteria jego wypłaty. Nie można więc uznać, jak chce tego Sąd Rejonowy, że uchwała nie stanowiła źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Zarząd nie musiał uruchamiać funduszu premiowego w ogóle,

po uruchomieniu mógł także przyznać nagrody pracownikom wedle uznania, jeśli jednak dokonał tego uruchomienia określając obiektywne, weryfikowalne kryteria przyznania świadczenia, to świadczenie uzyskało charakter premii, a nie nagrody. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 kwietnia 2017 roku w sprawie II PK 35/16 w obecnych warunkach funkcjonowania podmiotów gospodarczych, w tym spółek prawa handlowego, nastawionych na zysk pojawiają się motywacyjne systemy wynagradzania. Zwykle przybierają postać premii, nagród, czy też prowizji. Jeśli nawet zostały wprowadzone w życie mocą uchwały organu osoby prawnej (np. zarządu), stanowiąc część regulaminu, to i tak należy je zaliczyć w poczet źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Tego charakteru nie tracą przez fakt rozproszenia, tj. określenia w kilku dokumentach.

Z przytoczonych względów Sąd Okręgowy uznał za zasadny zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego w postaci art. 105 k.p. oraz art. 13 k.p. w związku z art. 78 § 1 k.p. w związku z art. 80 k.p.

Sąd II instancji doszedł do przekonania, że powyższe rozważania nie oznaczają jednak, że powództwa są zasadne. Zdaniem tego Sądu powodowie nie spełnili bowiem wszystkich warunków wypłaty premii, albowiem żaden z nich nie był zatrudniony w dniu (...) roku. Powodowie nie spełnili zatem kryterium „trwającego i nie wypowiedzianego przez którąkolwiek ze stron stosunku pracy na dzień podjęcia przez Zarząd uchwały w sprawie przyznania premii”.

Sąd Okręgowy uznał, że nie ma racji pełnomocnik powodów, że uchwała zarządu z dnia (...) roku zmieniła Regulamin Premii Handlowej w zakresie § 21, a zatem uchwała ta była niezgodna z prawem, co skarżący łączy z naruszeniem przepisów prawa materialnego w postaci art. 58 §§ 1 i 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd odwoławczy wskazał, że w § 21 ww. Regulaminu postanowiono, że warunkiem koniecznym dla nabycia uprawnienia do premii za dany okres rozliczeniowy lub/i bonusu rocznego jest pozostawanie w zatrudnieniu na jednym ze stanowisk, o których mowa w § 3 w ostatnim dniu kalendarzowym tego okresu. Podstawą uruchomienia premii w wypadku powodów nie był jednak § 2 ust. 1 Regulaminu, ale uchwała Zarządu pozwanej Spółki. W uchwale tej, z uwagi na nie spełnienie warunków do wypłaty premii regulaminowej na podstawie § 2 ust. 1 Regulaminu Premii Handlowej, Zarząd mógł ograniczyć wypłatę tak co do wysokości, jak i określenia grupy pracowników. Mógł nawet, jak już była mowa, nadać wypłacie charakter nagrody. Innymi słowy, jedynie uruchomienie funduszu premiowego następowało na podstawie regulaminu, jednak to do Zarządu należało określenie (lub nie) kryteriów wypłaty świadczenia. Przy czym określenie „premia” odnosi się do weryfikowalnych (sprawdzalnych) kryteriów jej przyznania, a nie podstawy jej przyznania. Jak była mowa wyżej, może to być uchwała Zarządu, czy inna decyzja pracodawcy i jeśli zostały w niej ustalone sprawdzalne kryteria wypłaty, składnik wynagrodzenia staje się premią (inaczej zwaną premią regulaminową), a nie nagrodą (zwaną też premią uznaniową). Jeśli zatem kryteria wypłaty ustalone zostały w uchwale Zarządu, to § 21 Regulaminu Premiowania nie ma do tak ustalonej premii zastosowania.

Sąd II instancji uznał również za chybiony zarzut naruszenia art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. Skarżący twierdzi mianowicie, że pracodawca podejmując decyzję o przyznaniu premii zobowiązany był do przyznania jednakowego wynagrodzenia na jednakową pracę. W powołanym już wyżej wyroku z dnia 21 czerwca 2007 roku, I PK 3/07, Sąd Najwyższy wskazał, że do charakterystycznych cech premii należy 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 np. osiągnięcie zysku czy zachowanie płynności finansowej spółki. Może to być także, zdaniem Sądu Okręgowego, motywacja dla tych pracowników, którzy nadal pracują w zakładzie pracy. Od nich bowiem zależy dalsza kondycja finansowa tego zakładu. W sytuacji, gdy nie zostały spełnione przesłanki wypłaty premii regulaminowej zgodnie z § 2 ust. 1 Regulaminu Premii Handlowej, Spółka, w imieniu której działa Zarząd, mogła określić kryteria nabycia premii już na zupełnie innych zasadach, niż określone w tym Regulaminie. Mogła nawet postanowić o przyznaniu nagrody. Potwierdza to § 2 ust. 2 Regulaminu Premii Handlowej. Zatem w celu motywowania pracowników, którzy pozostali w zatrudnieniu, Zarząd miał prawo przyznać tym właśnie pracownikom prawo do premii.

Z powyższych względów, Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c., a o kosztach procesu orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego, wywiedli powodowie, zaskarżając wyrok Sądu II instancji w całości i zarzucając mu naruszenie:

1) naruszenia przepisów postępowania mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

a) art. 378 § 1 w zw. z art. 327¹ § 1 k.p.c. (art. 328 §2 w brzmieniu do dnia 6.11.2019 roku) i art. 391 § 1 k.p.c. przez niepełne odniesienie się do zarzutu naruszenia art. 18^{3c} k.p. w zw. z art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z § 2 ust. 2 oraz § 21 i § 26 Regulaminu Premii Handlowej oraz poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego Wyroku czy rozumienie powyższych postanowień Regulaminu Premii Handlowej oraz uchwały Zarządu Pozwanej z dnia (...) roku, stanowiących źródło prawa, o którym mowa w art. 9 § 1 k.p. ustalone na podstawie reguł wykładni właściwych dla umów (art. 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) czy też na podstawie reguł wykładni właściwych dla przepisów prawa;

b) art. 386 § 1 k.p.c. przez nieuwzględnienie apelacji oczywiście uzasadnionej oraz;

c) art. 385 k.p.c. przez niesłuszne oddalenie apelacji oczywiście uzasadnionej;

2) naruszenia prawa materialnego:

a) przez błędną wykładnię art. 18^{3c} k.p. polegającą na przyjęciu, iż Pracodawca podejmując decyzję o przyznaniu premii na uchwały Zarządu z dnia (...) roku, podjętej na Regulaminu Premii Handlowej i w celu jego wykonania nie był zobowiązany do przyznania jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę pracownikom, z którym nastąpiło rozwiązanie umów o pracę na dzień podjęcia decyzji (uchwały zarządu z dnia (...) roku) o przyznaniu prawa do premii oraz pracownikom pozostającym w tym w dniu w dalszym ciągu w zatrudnieniu;

b) przez niezastosowanie art. 9 § 4 k.p. w stanie faktycznym niniejszej sprawy i w konsekwencji przyjęcie, że sformułowanie w uchwale Zarządu z dnia (...) roku, podjętej na podstawie §2 ust. 2 Regulaminu Premii Handlowej i w celu jego wykonania nie był zobowiązany do przyznania prawa do premii, które są sprzeczne z postanowieniami samego Regulaminu Premii Handlowej (§21 i §26) oraz naruszają zasadą równego traktowania w zatrudnieniu, było dopuszczalne, pomimo, iż zgodnie z powyższym przepisem postanowienia m.in. regulaminów, naruszające zasadę równego traktowania, nie obowiązują;

c) przez błędną wykładnię § 2 ust. 2 w zw. z § 3 oraz § 21 i § 26 Regulaminu Premii Handlowej w związku z uchwałą Zarządu Pozwanej z dnia (...) roku polegającą na przyjęciu, że Pozwany jako Pracodawca był uprawniony do jednostronnej zmiany postanowienia zawartego w § 21 Handlowe', dotyczącego warunku nabycia w drodze uchwały Zarządu Pozwanej spółki z dnia (...) roku, pomimo, iż wszelkie zmiany Regulaminu Premii Handlowej wymagały zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności, a ich wprowadzenie do stosunku pracy, wymagało złożenia wypowiedzenia zmieniającego bądź zawarcia porozumienia z Pracownikiem;

d) przez niezastosowanie art. 42 k.p. w stanie faktycznym niniejszej sprawy i w konsekwencji przyjęcie, iż zmiana warunków nabycia prawa do premii regulaminowej, zawartych w Regulaminie Premii Handlowej, nie wymaga uprzedniego złożenia wypowiedzenia zmieniającego, pomimo, iż zmiana ta dotyczyła składnika wynagrodzenia jakim była premia oraz była na niekorzyść pracowników.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, skarżący powodowie domagali się:

1) na podstawie art. 398⁴ § 1 pkt 3 k.p.c. w zw. z art 398¹⁵ § 1 k.p.c. uchylecia zaskarżonego Wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 października 2019 roku, sygn. akt. V

Pa 41/19 w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Piotrkowie Trybunalskim do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania;

ewentualnie:

2) na podstawie art. 398⁴ § 1 pkt 3 k.p.c. w zw. z art. 398¹⁶ k.p.c. o uchylenie zaskarżonego W. Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim, Wydział V Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 października 2019 roku, sygn. akt. VPa 41/19 w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez:

a) zmianę wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim, IV Wydział Pracy z dnia 30 stycznia 2019 roku, sygn. akt: IV P 66/18 polegającą na utrzymaniu Wyroku zaocznego z dnia 3 października 2018 roku w mocy w całości oraz:

b) zasądzenie od Pozwanej na rzecz powoda P. S. (1) i P. S. (2) kosztów postępowania apelacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm prawem przepisanych;

- w przypadku uznania przez Sąd Najwyższy, iż podstawa naruszenia prawa materialnego jest oczywiście uzasadniona, a podstawa naruszenia przepisów postępowania okazała się nieuzasadniona:

3) na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. o zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powoda P. S. (1) kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm prawem przepisanych;

4) na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. o zasądzenie od Pozwanej na rzecz Powoda P. S. (2) kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanej Spółki wniósł o:

a. odmówienie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania;

b. w przypadku jej rozpoznania o wyznaczenie rozprawy i oddalenie skargi kasacyjnej w całości;

c. zasądzenie od powoda P. S. (1) na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

d. zasądzenie od powoda P. S. (2) na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 6 kwietnia 2022 roku, sygn. akt I PSKP 74/21, Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Piotrkowie Trybunalskim do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy wskazał, iż zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Na wstępie Sąd Najwyższy podniósł, iż zarzut pierwszy procesowy nie jest oczywiście zasadny z tej przyczyny, że stan faktyczny nie był zasadniczo sporny. Odwołanie się do modelu uzasadnienia wyroku (art. 328 § 2 k.p.c.) łączy się w istocie z zarzutem naruszenia prawa materialnego, przez brak jego właściwej wykładni i prawidłowego zastosowania. Jest to jednak domena materialnej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Sąd oparł rozstrzygnięcie na określonej wykładni § 2 pkt 2 regulaminu premii, co stanowiło punkt wyjścia dla oceny materialnych zarzutów apelacji, czyli naruszenia art. 18^{3c} k.p. w zw. z § 65 § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z § 2 pkt 2 oraz § 21 i § 26 Regulaminu Premii Handlowej. Treść uzasadnienia wyroku nie pozwala na stwierdzenie, że Sąd drugiej instancji

całkowicie pominął regulacje prawa materialnego (zarzut procesowy wskazuje na „niepełne” odniesienie się do zarzutów materialnych). Sedno rozstrzygnięcia wyroku zasadza się na stwierdzeniu, że § 2 pkt 2 stanowił samodzielną podstawę do ukształtowania premii i określenia grupy pracowników, co jak wynika z dalszej części uzasadnienia wyroku, rzutowało negatywnie na pozostałe regulacje, czyli że nie doszło do naruszenia § 21 regulaminu, art. 18^{3c} k.p. w związku 65 § 2 k.c. w z art. 300 k.p., choć jednocześnie stwierdzono, że nowa regulacja — uchwała zarządu z (...) r. - stanowi źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.).

Sąd Najwyższy podniósł, że w aspekcie zarzutu naruszenia art. 378 § 1 k.p.c., ujętego w koniunkcji z zarzutem naruszenia art. 327¹ § 1 k.p.c. (choć do 6 listopada 2019 r. zastosowanie miał art. 328 § 2 k.p.c.) nie można stwierdzić, że Sąd drugiej instancji w ogóle nie rozpoznał zarzutów apelacji. Sąd drugiej instancji przyjął szeroki zakres umocowania dla zarządu w określeniu warunków premii na podstawie § 2 pkt 2 i dlatego uznał, że przepisy materialne wskazane w apelacji nie mają zastosowania. Inną kwestią jest również to, czy zastosował właściwe reguły wykładni poszczególnych przepisów prawa. Uzasadnienie wyroku spełnia funkcję sprawozdawczą i art. 328 § 2 k.p.c. nie stanowi prawnej płaszczyzny do podważenia materialnej podstawy wyroku, bowiem istotne braki uzasadnienia z reguły prowadzą do uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Wyrok może odpowiadać prawu nawet mimo błędnego uzasadnienia (por. art. 398¹⁴ k.p.c.). Stopień naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. ma tylko taki wpływ na postępowanie kasacyjne, że może uzasadniać uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy uznał również, że nie są zasadne zarzuty naruszenia art. 386 § 1 k.p.c. i art. 385 k.p.c., gdyż przepisy te określają normy kompetencyjne. Sąd drugiej instancji nie narusza art. 385 k.p.c., gdy oddała apelację i jednocześnie nie narusza art. 386 § 1 k.p.c., skoro nie uwzględniła apelacji.

Sąd Najwyższy podniósł, że uwzględnienie skargi wynika z naruszenia prawa materialnego. Sąd przyjął, że uchwała zarządu podjęta na podstawie § 2 pkt 2 regulaminu stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Należy się z tym zgodzić i jednocześnie stwierdzić, że Sąd pominął art. 9 § 4 k.p. Zarzut skarżących w tym zakresie jest zasadny. Podstawowa niekonsekwencja wynika z tego, że przepis art. 9 § 4 k.p. stanowi część składową art. 9 k.p., która nie może być pominięta. Zgodnie z art. 9 § 4 k.p. postanowienia regulaminów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Określona w tym przepisie sankcja nieważności („nie obowiązują”), oznacza, że sąd z urzędu powinien badać zgodność zakładowej regulacji płacowej (normatywnej) z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Chodzi tu o prymat prawa wyższej rangi, czyli ustawy i umowy międzynarodowej, który wyłącza w całości lub w części regulację regulaminu, w tym przypadku regulaminu premii. Może to być właśnie art. 11² k.p.

Idąc dalej Sąd Najwyższy wskazał, że postanowienie regulaminu o charakterze normatywnym kształtuje treść indywidualnych stosunków pracy, a w tym przypadku w zakresie prawa do spornych premii. Powodowie twierdzili, że na mocy porozumień stron zgodzili się wcześniej na obowiązywanie w 2015 r. Regulaminu Premii Handlowej. Częścią tego regulaminu jest rozwiązanie przyjęte w § 2 punkt 2, zgodnie z którym fundusz premiowy, pomimo niespełnienia warunków z punktu 1, może zostać uruchomiony w określonej wysokości i dla określonej grupy pracowników, na podstawie Uchwały Zarządu z podaniem uzasadnienia. W sprawie nie jest kwestionowane prawo do podjęcia takiej decyzji na zasadzie wyjątku. Nie kwestionuje się także, że wówczas uchwała zarządu ma charakter normatywny (generalny a nie indywidualny). Sąd mógł przyjąć, że uchwała zarządu stanowi źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). W takiej sytuacji powstaje pytanie o granice tej uchwały, a w tym przypadku o krąg pracowników uprawnionych do premii. Sąd drugiej instancji nieadekwatnie ocenił zakres swobody pracodawcy, czyli że zarząd mógł postanowić nawet o przyznaniu nagrody. Rzecz w tym, że treść uchwały zarządu (k. 85 akt) dotyczy premii, a nie nagród, dla pracowników, którzy zrealizowali indywidualne plany sprzedaży na poziomie co najmniej 100% i pozostających w stosunku pracy (nie wypowiedzianym) na dzień podjęcia uchwały w sprawie przyznania premii.

Zdaniem Sądu Najwyższego powodowie spełnili pierwszy warunek i zasadnie kwestionują drugi warunek. W tym zakresie zasadny jest zarzut naruszenia art. 9 § 4 k.p. Premia stanowiła dla powodów składnik wynagrodzenia za pracę. Powodowie byli pracownikami pozwanej spółki w dniu 31 grudnia 2015 r. i wypracowali indywidualne plany

sprzedaży. Premia była świadczeniem za wykonanie zadań w określonym czasie (roku, kwartale). Jako składnik wynagrodzenia zależała od wykonania określonej sprzedaży. Takie podstawowe warunki decydują o wynagrodzeniu za pracę, które jako umówione świadczenie wzajemne wypłacane jest za wykonane zadanie - pracę (art. 78 k.p.), a co dotyczy również premii sprzedażowej za zrealizowanie indywidualnych planów sprzedaży. Warunkiem negatywnym nie może być więc data podjęcia uchwały, jak również to, czy po okresie, za który premia się należy, pracownicy dalej byli zatrudniani przez pracodawcę. Odmowa wypłaty premii byłaby sprzeczna z podstawowymi zasadami prawa pracy, a więc z zasadą równości pracowników, bowiem chodzi o wynagrodzenie za pracę, którego składnikami są premie zadaniowe (sprzedażowe), zatem powodowie powinni być w takiej samej sytuacji jak inni pracownicy uprawnieni do premii zatrudnieni u pozwanej 31 grudnia 2015 r., czyli do końca okresu objętego premiami (roczną i za IV kwartał). Wspólnym mianownikiem dla tej grupy pracowników było zrealizowanie planów sprzedaży na poziomie co najmniej 100% i powodowie należą do tej grupy pracowników. Powodowie mają więc takie same prawa do premii jak pozostali pracownicy na podstawie art. 11² k.p. i art. 78 k.p. Natomiast drugi warunek uchwały zarządu jest sprzeczny z tymi zasadami (zasadą równości i zapłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę — art. 80 k.p.) i dlatego nie powinien obowiązywać z mocy art. 9 § 4 k.p. Skoro w zwykłej sytuacji warunkiem premii - § 2 pkt 1 - było zatrudnienie w ostatnim dniu kalendarzowym okresu premiowego, to nie dostrzega się uzasadnienia, aby reguła ta nie obowiązywała również w sytuacji z § 2 pkt 2, zwłaszcza że odnosi się do wyróżniających się pracowników, którzy zrealizowali indywidualne plany sprzedaży na poziomie co najmniej 100%. § 21 regulaminu wprost wskazuje na spełnienie drugiego warunku, gdy pracownik jest zatrudniany w ostatnim dniu okresu premiowego. § 2 pkt 2 regulaminu nie tworzy rodzajowo nowego świadczenia, bo nadal jest to premia handlowa za zrealizowanie określonej wartości sprzedaży. Ocena zgodności uchwały zarządu z ustawą nie powinna też pominąć zwykłego prawa do rozwiązania zatrudnienia określonego w ustawie, które mają obie strony stosunku pracy (Kodeks pracy). Natomiast wyrok Sądu Najwyższego z 24 stycznia 2002 r., I PKN 16/01, do którego odwołuje się pozwany, dotyczył innej sytuacji i innego świadczenia. Również wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2007 r., I PK 3/07, nie może być aplikowany bezpośrednio wobec odmiennego źródła prawa i sytuacji pracowników (powodów) w obecnej sprawie.

Sąd Kasacyjny wskazał również, że zasadny może być także zarzut naruszenia § 21 Regulaminu, bowiem skoro warunkiem zwykłej premii - czyli na podstawie § 2 pkt 1 regulaminu - było pozostawanie w zatrudnieniu w ostatnim dniu kalendarzowym rocznego okresu rozliczeniowego (31 grudnia 2015 r.), to nie jest to obojętne dla wykładni § 2 pkt 2 regulaminu, jako że regulacja ta nie przewiduje zastąpienia § 21 regulaminu innym warunkiem (czyli zatrudnienia w dalszym czasie bo okresie rozliczeniowym). Fundusz premiowy w drodze wyjątku (§ 2 pkt 2) uruchomiony został na dany okres dla premii kwartalnej (za IV kwartał) i rocznej, co wskazuje na przestrzeganie zasady z § 21 regulaminu, a co najmniej na brak wyraźnego jej wyłączenia w aspekcie umocowania do podjęcia uchwały na podstawie § 2 pkt 2 regulaminu. Na tym tle zarzut naruszenia art. 18^{3c} k.p. może nie mieć pierwszoplanowego znaczenia, gdyż samodzielne prawo do premii wynikałoby z uchwały zarządu wydanej na podstawie § 2 pkt 2 regulaminu. Jest to bowiem nadal regulacja normatywna, choć stanowiąca zamkniętą temporalnie podstawę premii sprzedażowej i z tej przyczyny premia ma cechy świadczenia indywidualnego, jednorazowego i uwarunkowanego zrealizowaniem planu sprzedaży. Stosowanie prawa materialnego należy w pierwszej kolejności do sądu powszechnego. Art. 18^{3c} k.p. ma uwarunek równe traktowanie w zakresie wynagrodzenia w sytuacji jednakowej pracy lub pracy jednakowej wartości, co odnosi się do oceny porównawczej z sytuacją innego lub innych pracowników.

Sąd Najwyższy podniósł, że Sąd drugiej instancji nie oceniał naruszenia art. 42 k.p. (w apelacji nie było takiego zarzutu). W tym zakresie, uznał jednak że należy wskazać, iż przepis ten ma zastosowanie do trwałych (definitywnych) zmian umów o pracę, w tym wynikających ze zmiany układu zbiorowego lub regulaminu wynagrodzenia, w tym premiowania (art. 241¹³ § 2 k.p. i art. 77² § 5 k.p.). Powstaje zatem pytanie czy powinien mieć w sprawie zastosowanie, skoro szczególna decyzja zarządu miała swoje umocowanie w wyjątkowej podstawie regulaminu premiowania, ponadto miała charakter ściśle określony, czyli dotyczyła tylko premii za 2015 r. a stosunki pracy powodów uległy rozwiązaniu.

Sąd Najwyższy sumując, uznał że uprawnione jest stwierdzenie, że regulamin premiowania narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.), gdy pozbawia prawa do premii handlowej za dany okres rozliczeniowy

tych pracowników, którzy zrealizowali indywidualne plany sprzedaży, jednak ich zatrudnienie ustało po zakończeniu okresów rozliczeniowych (premiowych). Z tych motywów Sąd Najwyższy orzekł o jak w sentencji (art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c.).

W toku postępowania przed Sądem Okręgowym w Piotrkowie Trybunalskim, w sprawie V Pa 21/22, pełnomocnik powodów złożył wniosek o orzeczenie zwrotu spełnionego świadczenia i na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. w zw. z art. 415 k.p.c. wniósł o:

1) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda P. S. (1) kwoty 1.350,00 zł tytułem zwrotu nienależnie spełnionego świadczenia polegającego na zapłacie kosztów zastępstwa procesowego na podstawie uchylonego następnie Wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 29 października 2019 roku, sygn. akt: V Pa 41/19;

2) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda P. S. (2) kwoty 1.350,00 zł tytułem zwrotu nienależnie spełnionego świadczenia, polegającego na zapłacie kosztów zastępstwa procesowego na podstawie uchylonego następnie Wyroku Sądu Okręgowego w Piotrkowie Trybunalskim, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia, sygn. akt: V Pa 41/19.

Sąd Okręgowy po ponownym rozpoznaniu sprawy zważył, co następuje:

apelacja jest zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.

Na wstępie wskazać należy, iż zgodnie z treścią art.398⁽²⁰⁾ k.p.c. Sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Podkreślić należy, iż celem wprowadzenia związania sądu powszechnego wykładnią dokonaną przez Sąd Najwyższy w danej sprawie jest zapewnienie uporządkowanego toku postępowania i zapobieżenie wydawaniu kolejnych orzeczeń, będących wynikiem tzw. sporu sądów co do wykładni, z negatywnymi konsekwencjami w postaci możliwości kolejnego uchylania orzeczeń i przedłużania postępowania w sprawie. W związku z tym przyjmuje się, że ratio związania sądu wykładnią prawa polega na wyeliminowaniu sytuacji, w których sąd ponownie rozpoznający sprawę popełniałby te same uchybienia, które zostały dostrzeżone w zaskarżonym orzeczeniu, jak również przeciwdziałania możliwości kwestionowania dokonanej przez Sąd Najwyższy wykładni prawa. Norma jest przejawem założenia, że sąd, który ponownie rozpoznaje sprawę, jest zobowiązany bezwzględnie zastosować się do przyjętej przez Sąd Najwyższy wykładni przepisów. Mechanizm ten, podyktowany jest potrzebą dążenia do gwarancji pewności orzecniczej. Instytucja związania nie ma charakteru bezwzględnego; nie determinuje wprost wyniku ponownego postępowania, lecz oznacza, że wykładnia przepisów prawa zastosowana przez sąd ponownie rozpoznający sprawę powinna pokrywać się z rozumieniem przepisów przez Sąd Najwyższy (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 26 stycznia 2022 r., I PSKP 35/21, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 10 maja 2021 r., I CSKP 77/21, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 4 października 2019 r., I CSK 401/18, legalis). Możliwość odstąpienia od wykładni prawa dokonanej przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku uchylającego zaskarżony wyrok i przekazującego sprawę do ponownego rozpoznania jest dopuszczalna przy ponownym rozpoznaniu sprawy lub skargi kasacyjnej, wyłącznie w sytuacji dokonania po wyroku Sądu Najwyższego odmiennej wykładni prawa przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej - art. 398⁽²⁰⁾ k.p.c. (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 października 2020 r., III UK 140/19, legalis).

Odnosząc powyższe uregulowanie do niniejszej sprawy wskazać należy, iż Sąd Okręgowy rozpoznając ponownie sprawę i analizując zarzuty skarżących zawarte w apelacji, związany jest dokonaną przez Sąd Najwyższy wykładnią prawa, zawartą w uzasadnieniu swojego wyroku z dnia 6 kwietnia 2022 roku, wydanego w sprawie sygn. akt I PSKP 74/21.

Sąd miał przy tym na uwadze, iż w świetle poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, które Sąd Okręgowy przyjął za własne, bezspornym w sprawie jest, iż w dniu 10 grudnia 2014 roku pozwana spółka przyjęła nowy Regulamin Premii Handlowej, który zastąpił postanowienia poprzednio obowiązującego Regulaminu Premii Sprzedażowej. Na mocy porozumienia stron z dnia 22 grudnia 2014 roku, P. S. (2) i P. S. (1) oraz pozwany pracodawca zaakceptowali nowe zasady przyznawania premii handlowej, które zaczęły obowiązywać od dnia 1 stycznia 2015 roku.

Zgodnie z postanowieniami Regulaminu Premii Handlowej, fundusz na wypłatę premii był uruchamiany za każdy okres rozliczeniowy, w którym został spełniony jeden z poniższych warunków:

a) wartościowy plan sprzedaży (...) spółek (...) przyjęty we wskaźnikach na dany rok został zrealizowany na poziomie, co najmniej 100%;

b) wartościowy plan sprzedaży (...) spółek (...) przyjęty we wskaźnikach na dany rok został zrealizowany na poziomie co najmniej 90%, a w terminie 5 dni od końca okresu rozliczeniowego, żaden z Członków Zarządu nie wniósł sprzeciwu do wypłaty premii. W przypadku sprzeciwu wymagana była uchwała Zarządu.

Pomimo niespełnienia powyższych warunków fundusz premiowy mógł zostać uruchomiony „w określonej wysokości i dla określonej grupy pracowników na podstawie podjętej Uchwały Zarządu z podaniem uzasadnienia”. W IV kwartale roku 2015 wartościowy plan sprzedaży (...) spółek (...) przyjęty we wskaźnikach na ten okres został zrealizowany na poziomie 86,28%, natomiast wartościowy plan sprzedaży za cały rok 2015 został wykonany w 85,8%.

Uchwałą Zarządu Spółki z dnia (...) roku, podjętą na podstawie § 2 ust. 2 Regulaminu (...) Spółki z o.o. postanowiono, że pomimo nieosiągnięcia wartościowego planu sprzedaży produktów C. (...) i P., przyjętych we wskaźnikach za 2015 rok zostaną przyznane premie w wysokości:

- 100 % wartości premii rocznej,

- 100% wartości bonusu premii rocznej,

- 100 % wartości za IV kwartał 2015 roku, pracownikom spełniającym następujące warunki:

a) zrealizowanie indywidualnych planów sprzedaży na poziomie co najmniej 100%;

b) trwający i nie wypowiedziany przez którąkolwiek ze stron stosunek pracy na dzień podjęcia przez Zarząd uchwały w sprawie przyznania premii. Powyższe uregulowanie oznacza, iż fundusz premiowy, pomimo niespełnienia warunków z punktu 1, może zostać uruchomiony w określonej wysokości i dla określonej grupy pracowników, na podstawie Uchwały Zarządu z podaniem uzasadnienia. Żadna ze stron postępowania nie kwestionowała prawa do podjęcia takiej decyzji na zasadzie wyjątku.

W IV kwartale roku 2015 P. S. (2) zrealizował indywidualny plan sprzedaży na poziomie 117%. Za cały rok 2015 P. S. (1) zrealizował indywidualny plan sprzedaży na poziomie 101,99%. P. S. (2) nie otrzymał premii za IV kwartał 2015 roku, natomiast P. S. (1) premii rocznej za rok 2015.

Odnosząc się do meritum sprawy wskazać należy, iż zgodnie z treścią z art. 78 § 1 i 2 k.p. wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy. W celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³ k.p., wysokość oraz zasady przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Oczywiście zgodnie z treścią art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Przepis art. 77² § 1 k.p. stanowi zaś, iż pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem

zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Regulamin premiowania jako regulamin wynagradzania (art. 77² KP) jest więc aktem normatywnym (art. 9 KP), a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zupełnie wyjątkowo - gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych - do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania można stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70).

Dla rozstrzygnięcia niemniejszej sprawy oczywiście decydujące znaczenie ma charakter spornego świadczenia, w szczególności ustalenie, czy była to premia (w ścisłym tego słowa znaczeniu, regulaminowa), czy też nagroda (nazywana premią uznaniową), jak podnosił w toku procesu pozwany pracodawca. W kształtującym się od dawna, a obecnie utrwalonym, orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano na kryteria tego rozróżnienia, takie jak "źródło pokrycia świadczeń" według zasady - premia z funduszu płac, nagroda z innych funduszy, czy nazwa świadczenia (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1963 r., II PR 846/63, OSNCP 1965 nr 2, poz. 25 i z dnia 5 maja 1976 r., I PR 80/76, OSNCP 1976 nr 12, poz. 271; NP 1977 nr 6, s. 919 z glosą J. Broła). Decydujące jest jednak to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 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; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166).

Oczywiście pracodawca, ustalając spełnienie przez pracownika ocennych warunków przyznania świadczenia, dysponuje pewnym zakresem swobody, lecz jeśli są to warunki konkretne i sprawdzalne, to świadczenie jest premią, a nie nagrodą (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06, legalis).

Analiza powyższych przepisów prowadzi do wniosku, iż w obowiązującym stanie prawnym, nie ma ustawowego określenia premii, zaś ustawodawca nie jest konsekwentny w stosowanym nazewnictwie, co oznacza, iż charakter prawny świadczenia zależy od tego, czy jego przyznanie zostało uwarunkowane obiektywnymi przesłankami, najczęściej w odpowiednim akcie zwanym regulaminem (premia), czy też jest to świadczenie o charakterze uznaniowym, które nie musi mieć podstawy (choć może mieć) w akcie zakładowym wynikające z dyskrecjonalnej decyzji pracodawcy o jej przyznaniu (nagroda). Nazwa świadczenia nie ma decydującego znaczenia, aczkolwiek jest to jeden z elementów, który w istniejącym stanie prawnym należy brać pod uwagę oceniając charakter tego świadczenia (tak postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 20 października 2003 r., I PK 343/03, legalis).

Odnosząc powyższe uregulowania prawne do obowiązujących u pozwanego pracodawcy regulacji stwierdzić należy, iż dochodzone przez powodów świadczenie stanowi niewątpliwie premię, która była świadczeniem za wykonanie zadań w określonym czasie (roku, kwartale) i jako składnik wynagrodzenia zależała od wykonania określonej sprzedaży.

Skoro więc pozwany pracodawca ustalił w Regulaminie określone zasady premiowania i w sposób konkretny i rzeczowy określając warunki jej przyznania, to w przypadku spełnienia przez pracownika powyższych warunków,

winien wywiązać się z przyjętego zobowiązania, co dotyczy również premii sprzedażowej za zrealizowanie indywidualnych planów sprzedaży.

Wbrew stanowisku pozwanego pracodawcy, warunkiem negatywnym, skutkującym odmową wypłaty premii, nie może być data podjęcia uchwały, jak również fakt dalszego zatrudnienia pracowników przez pracodawcę, czy też zakończenia przez nich stosunku pracy po okresie, za który premia się należy.

Wszak w orzecznictwie Sądu Najwyższego od dawna ukształtował się pogląd, że w przypadku przyznania pracownikom podwyżek wynagrodzenia za pracę za okres wsteczny, podwyżki te obejmują wszystkich pracowników, którzy w tym okresie wykonywali pracę i nieważne jest pozbawienie takich podwyżek osób, których stosunek pracy został już rozwiązany. Pogląd ten należy podzielić i rozszerzyć go na wszystkie przypadki, w których pracownik wykonuje pracę w określonym okresie, a następnie zostają przyznane świadczenia wchodzące w skład szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę. Pominięcie przy przyznaniu takich świadczeń pracownikom (byłych pracowników), którzy w tym okresie wykonywali pracę, tylko ze względu na fakt zakończenia stosunku pracy, czy np. fakt dokonania im wypowiedzenia umowy o pracę, należy uznać za sprzeczny z zasadą przysługiwania wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 KP), przysługiwania wynagrodzenia według ilości, rodzaju i jakości pracy, czy zasadą równego traktowania pracowników wyrażoną w art. 11² KP. Zasadom tym nie można przeciwstawiać zasady samodzielności pracodawcy w kształtowaniu wynagrodzeń pracowniczych, którą niewątpliwie kierował się pozwany pracodawca.

W uchwale Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30.10.1985 r., III PZP 33/85 (OSNCP z. 5/1986, poz. 64), Sąd Najwyższy stwierdził, że postanowienie regulaminu podziału premii z zysku w przedsiębiorstwie państwowym (art. 10 ustawy z 26.2.1982 r. o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych - t.j. Dz.U. z 1984 r. Nr 16, poz. 74 ze zm.), wyłączające za konkretny okres rozliczeniowy prawo pracownika do premii w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie tego okresu jest nieważne, bez względu na to, kiedy regulamin został uchwalony. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy nie podzielił poglądu, iż samodzielność przedsiębiorstw w ustalaniu zasad wynagradzania pracowników stosownie do potrzeb i środków tworzonego z zysku do podziału funduszu załogi, ma świadczyć o pozbawieniu premii z zysku charakteru wynagrodzenia za pracę. Samodzielności w ustalaniu zasad wynagradzania pracowników nie może cechować dowolność; samodzielność ta musi mieścić się w granicach obowiązujących przepisów i nie może naruszać zasad wynikających z art. 13 KP. Podobnie uznał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 30.7.1986 r., III PZP 47/86, (OSNCP z. 5-6/1987, poz. 82) wskazując, że postanowienie regulaminu podziału premii z zysku w spółdzielczych jednostkach organizacyjnych, wyłączające prawo pracownika do premii za konkretny okres rozliczeniowy w razie rozwiązania umowy o pracę po upływie tego okresu, jest nieważne, a w wyroku z 18.9.1986 r., I PRN 71/86 (OSNCP z. 12/1987, poz. 208), że wykładnia zawarta w uchwale Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z 30.10.1985 r., III PZP 33/85, ma odpowiednie zastosowanie do regulaminu podziału premii obciążającej koszty działalności zakładu pracy i objętej zakładowym systemem wynagradzania (por. też uzasadnienie uchwały z 20.11.1986 r., III PZP 71/86, OSNCP z. 12/1987, poz. 197). Omawiane zasady zostały może najwyraźniej przedstawione w uchwale z dnia 27.7.1989 r., III PZP 33/89 (OSNCP z. 7-8/1990, poz. 94), w której Sąd Najwyższy uznał, że akt prawny podwyższający z mocą wsteczną stawki osobistego zaszeregowania pracowników ma za okres do wydania aktu prawnego zastosowanie również do pracownika, który w dacie wydania aktu prawnego nie był już pracownikiem. Analogiczny pogląd, wyrażony w aspekcie realizacji zasady równego traktowania pracowników (zakazu dyskryminacji) wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13.11.1990 r., I PR 352/90 (OSP 1992 z. 3/1992, poz. 55 z glosą T. Bińczyckiej-Majewskiej), według którego pracownikowi w okresie wypowiedzenia przysługują te same uprawnienia - łącznie z uprawnieniem do wynagrodzenia w określonej wysokości - co innym pracownikom zakładu pracy. Jeśli więc wszystkim pracownikom zakładu przyznane zostały podwyżki wynagrodzeń, a pominięto tylko powoda z tej racji, iż znajduje się w okresie wypowiedzenia, należy to traktować jako nieuzasadnioną szzykanę i naruszenie prawa. Powyższe poglądy znalazły pełną akceptację Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 23 października 1996 r. (I PRN 94/96, legalis), w którym Sąd ten wskazał, iż pominięcie byłego pracownika przy przyznawaniu świadczenia, będącego składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie w którym był on zatrudniony, narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną (art. 80 KP), wynagradzania według ilości i jakości pracy (art. 78 KP) i równego traktowania pracowników (art. 11² KP). W wyroku z dnia 12 września 2006 r. (I PK 87/06) Sąd

Najwyższy wskazał, iż postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy, przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później, niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11[2] i 18[3a] k.p.). Pracownikowi zwalnianemu z pracy wcześniej przysługuje w takiej sytuacji odprawa w wysokości nie niższej niż pracownikowi zwalnianemu później (art. 9 § 4 k.p.).

Przytoczone powyżej orzecznictwo Sądu Najwyższego jest nadal w pełni aktualne, o czym świadczy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2018 r. (II PK 130/17, legalis), w którym wskazano, iż pracodawca powinien uwzględnić byłych pracowników przy podziale premii, jeśli świadczenie to było składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym byli oni zatrudnieni. Pominięcie pracownika w takich okolicznościach narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną, wynagradzania według ilości i jakości pracy i równego traktowania pracowników. Stanowisko powyższe powielił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 kwietnia 2022 roku, sygn. akt I PSKP 74/21, które to stanowisko Sąd Okręgowy w pełni podziela.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż bezspornym w sprawie jest, iż powodowie byli pracownikami pozwanej spółki w dniu 31 grudnia 2015 r. i wypracowali indywidualne plany sprzedaży. Zgodnie z (...) Spółki z o.o. premia kwartalna dla stanowiska zajmowanego przez P. S. (2) wynosiła 14.000 zł, natomiast premia roczna dla stanowiska zajmowanego przez P. S. (1) wynosiła 24.000 zł.

Powyższe oznacza, iż powodowie mają takie same prawa do premii, jak pozostali pracownicy, co wynika z zasad określonych w art. 11² k.p. oraz art. 78 k.p.

Zgodnie bowiem z treścią art. 11² k.p. pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Przepis art. 11² k.p. uzależnia prawo do jednakowego traktowania od jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Warto przy tym wskazać, że takie kryteria ustalania wynagrodzeń pracowników, jak w szczególności rodzaj wykonywanej pracy i kwalifikacje wymagane przy jej wykonywaniu, ilość pracy i jej jakość, są dopuszczalnymi przyczynami różnicowania jej wysokości, co wynika wprost z treści art. 78 k.p..

O naruszeniu zasady równego traktowania można mówić wówczas, gdy przepis prawa w sposób nieusprawiedliwiony (nieracjonalny) różnicuje sytuację prawną podmiotów posiadających te same cechy istotne (relewantne). Nakaz równego traktowania pracowników określony w powyższym przepisie odnosi się zatem do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza więc powyższy zakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej), niż potraktowałby inną osobę, znajdującą się w takiej sytuacji (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.05.2020 roku III PK 113/19, legalis). Jeżeli więc regulamin wynagradzania pracowników określa „konkretne i sprawdzalne” warunki premiowania, tak jak miało to miejsce w niniejszej sprawie, pracownik, który spełnił te warunki ma prawo do premii przewidzianej w tym regulaminie (tak postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 15.01.2019 roku II PK 333/17, legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 235/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 488).

Reasumując powyższe rozważania uznać należy, iż odmowa wypłaty premii przez pozwanego pracodawcę była sprzeczna z podstawowymi zasadami prawa pracy, a więc z zasadą równości pracowników, bowiem chodzi o wynagrodzenie za pracę, którego składnikiem są premie zadaniowe (sprzedażowe), zatem powodowie powinni być w takiej samej sytuacji, jak inni pracownicy uprawnieni do premii zatrudnieni u pozwanej 31 grudnia 2015 r., czyli do końca okresu objętego premiami (roczną i za IV kwartał). Warunkiem wypłaty premii wspólnym dla tej grupy pracowników było zrealizowanie planów sprzedaży na poziomie co najmniej 100% i powodowie należą do tej grupy pracowników. Powodowie mają więc takie same prawa do premii jak pozostali pracownicy na podstawie art. 11² k.p. i art. 78 k.p., co zostało omówione powyżej.

Odnosząc się zaś do drugiego warunku uchwały zarządu, od spełnienia którego pracodawca uzależnił prawo uzyskania premii tj. trwający i nie wypowiedziany przez którąkolwiek ze stron stosunek pracy na dzień podjęcia przez Zarząd uchwały w sprawie przyznania premii, uznać należy, iż jest on sprzeczny z podstawowymi zasadami, regulującymi kwestie ustalenia wysokości i wypłaty wynagrodzenia, określonymi w art. 80 k.p. Przepis ten bowiem

określa generalną zasadą prawa pracy stanowiącą, że wynagrodzenie za pracę należy się tylko za pracę wykonaną, tzn. w następstwie spełnienia przez pracownika swego świadczenia względem pracodawcy. Umowa o pracę jest bowiem umową wzajemną, którą pracownik zobowiązuje się do świadczenia pracy, a pracodawca wypłacenia za nią wynagrodzenia.

Kwestionowany więc warunek premiowania nie powinien więc obowiązywać z mocy art. 9§ 4 k.p. Zgodnie bowiem z treścią powyższego przepisu postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Powyższe oznacza, iż nie obowiązuje przepis, który w określonym zakresie pozbawia świadczeń jednych pracowników i przez to faworyzuje innych. Na podstawie art. 9 § 4 k.p. pracownik traktowany gorzej może więc domagać się uprawnień przyznanych w układzie zbiorowym pracy pracownikom lepiej traktowanym, co nie oznacza oczywiście, że tych uprawnień są pozbawieni pracownicy traktowani w sposób korzystniejszy (tak wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, *legalis*).

Powyższa konstatacja wynika wprost z porównania przepisów Regulaminu oraz uchwały zarządu. Zauważyć bowiem należy, iż w zwykłej sytuacji warunkiem premii - § 2 pkt 1 - było zatrudnienie w ostatnim dniu kalendarzowym okresu premiowego, na co wprost wskazuje § 21 regulaminu. Zmiana powyższego warunku i to w sposób ewidentnie niekorzystny dla pracowników, nie znajduje żadnego uzasadnienia. Wszak § 2 pkt 2 regulaminu nie tworzy rodzajowo nowego świadczenia, nadal jest to premia handlowa za zrealizowanie określonej wartości sprzedaży, co oznacza, iż reguła określona w § 21 regulaminu winna obowiązywać również w sytuacji z § 2 pkt 2.

Ocena zgodności uchwały zarządu z ustawą nie powinna też pominąć zwykłego prawa do rozwiązania zatrudnienia określonego w ustawie, które mają obie strony stosunku pracy (Kodeks pracy).

Dlatego też, Sąd Okręgowy uznał, że uprawnione jest stwierdzenie, że regulamin premiowania narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.), gdy pozbawia prawa do premii handlowej za dany okres rozliczeniowy tych pracowników, którzy zrealizowali indywidualne plany sprzedaży, jednak ich zatrudnienie ustało po zakończeniu okresów rozliczeniowych (premiowych).

Mając powyższe rozważania na uwadze, uznając zasadność podniesionych w apelacji zarzutów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. w związku z art. 347 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, iż utrzymał w mocy wyrok zaoczny z dnia 3 października 2018 roku.

O kosztach postępowania, Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w związku § 9 ust.1 pkt 2 i § 2 pkt 5, § 10 ust.1 pkt 1) i ust.4 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) tj. z dnia 3 stycznia 2018 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Uwzględniając wniosek powodów, Sąd Okręgowy na podstawie art. 398¹⁵§ 1 k.p.c. w związku z art. 415 k.p.c. orzekł, jak w punkcie 4 i 5 wyroku. Zgodnie bowiem z treścią art. 415 k.p.c. uchylając lub zmieniając wyrok, sąd na wniosek skarżącego w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie orzeka o zwrocie spełnionego lub wygekwowanego świadczenia lub o przywróceniu stanu poprzedniego. Rozstrzygnięcie o wniosku restytucyjnym pozostaje we właściwości tego sądu, któremu sprawa została przekazana do ponownego rozpoznania, o ile wydaje wyrok kończący postępowanie w sprawie, co wynika wprost z art. 415 KPC. Może to być zatem sąd drugiej instancji w razie uchylenia wyroku przez Sąd Najwyższy albo sąd pierwszej instancji w razie uchylenia wyroku przez sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z dnia 8 maja 2018 r., II CSK 716/17, *legalis*). Z uwagi na charakter instytucji w zakresie podstaw i zasad zwrotu oraz jego zakresu zastosowanie będą miały przepisy prawa materialnego o bezpodstawnym wzbogaceniu tj. art. 410 w zw. z art. 405 KC. W tym kontekście należało stwierdzić, że pozwany nie wykazał, aby wyzbył się korzyści uzyskanej wskutek spełnienia przez powodów świadczenia, wynikającego z wyroku Sądu Okręgowego z dnia 29.10.2019 roku, wydanego w sprawie sygn. akt V Pa 41/19. Niewątpliwie w ocenie Sądu Okręgowego pozwany miał świadomość i winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu

świadczenia zasądzonych wyrokiem Sądu Okręgowego. Powinność liczenia się z obowiązkiem zwrotu w znaczeniu przyjętym w art. 409 KC obejmuje bowiem nie tylko sytuację, w której zobowiązany wie, że korzyść mu nie przysługuje, lecz także przypadek, w którym jest przekonany, że korzyść jest należna, lecz z obiektywnego punktu widzenia, przy uwzględnieniu okoliczności sprawy, powinien wiedzieć lub przypuszczać, że będzie zobowiązany ją zwrócić. Powinność ta nie jest zatem kwestią świadomości wzbogaconego, a decydujące znaczenie mają w tej mierze kryteria obiektywne.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sad Okręgowy orzekł, jak w sentencji.