

Wyrok z dnia 22 lutego 2008 r.

I PK 194/07

System motywacyjny przewidujący premie i nagrody wprowadzony uchwałą zarządu spółki będącej pracodawcą stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. także wówczas, gdy jest częścią regulaminu organizacyjnego.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Zbigniew Korzeniowski, Romualda Spyt.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 22 lutego 2008 r. sprawy z powództwa Jacka R. przeciwko I.S. SA w W. o wynagrodzenie, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 24 listopada 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

Powód Jacek R. w pozwie wniesionym przeciwko I.S. SA w W. domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 32.302,26 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 sierpnia 2002 r. tytułem premii. Z twierdzeń pozwu wynikało, iż pozwana spółka bezpodstawnie pozbawiła powoda premii za II, III i IV kwartał 2000 r., a należną mu premię za II, III, IV kwartał 2001 r. wypłaciła, ale w zaniżonej wysokości. Pozwana spółka w odpowiedzi na pozew wniosła o jego oddalenie.

Sąd Okręgowy w Katowicach po rozpoznaniu sprawy wyrokiem z dnia 21 sierpnia 2003 r. oddalił powództwo. Z dokonanych przez Sąd ustaleń wynikało, że powód Jacek R. był pracownikiem pozwanej od 4 grudnia 1995 r. do 31 grudnia 2001 r. zatrudnionym na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w charakterze menadżera inwestycji w Zespole Inwestycji Własnych do 28 lutego 2001 r., a od 1 marca 2001 r. jako pełniący obowiązki naczelnika Wydziału Inwestycji Wła-

snych. Stosunek pracy powoda został rozwiązany przez pozwaną za wypowiedzeniem z powodu likwidacji stanowiska pracy powoda. Do 28 grudnia 2001 r. pozwana spółka działała pod nazwą Dom Maklerski B.Ś. SA w K. Zasady wypłaty wynagrodzeń u pozwanej określa regulamin wynagradzania, a załącznik nr 2 do tego regulaminu określa zasady ustalania wysokości funduszu nagród i ich wypłacania. Zgodnie z tymi przepisami decyzje o wypłacaniu nagród kwartalnych podejmuje zarząd spółki w zależności od wyniku finansowego w ciągu jednego miesiąca po zakończeniu kwartału. W świetle pkt 3 naliczony fundusz nagród podlega podziałowi na jednostki organizacyjne, a zarząd decyduje o puli nagród dla poszczególnych jednostek i o sposobie podziału. Zdaniem Sądu Okręgowego roszczenia powoda nie zasługiwały na uwzględnienie, gdyż przepisy regulaminu wynagradzania obowiązujące u pozwanej mają taki charakter, że należy uznać, iż nagrody w nim przewidziane miały i mają charakter uznaniowy. W związku z powyższym pracownik tej spółki nie ma roszczenia o wypłatę takiej nagrody.

Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach wyrokiem z dnia 30 stycznia 2004 r. [...] uchylił ten wyrok w części obejmującej roszczenia powoda dotyczące wypłaty nagrody za okres od 1 kwietnia 2001 r. do 31 grudnia 2001 r. (oraz w zakresie orzeczenia o kosztach) i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, oddalając apelację powoda w pozostałej części. Sąd Apelacyjny nie podzielił poglądu Sądu Okręgowego w kwestii braku podstaw do ustalenia prawidłowości naliczenia na rzecz powoda nagród za II, III i IV kwartał 2001 r., albowiem zarząd pozwanej podjął decyzję o wypłacie na rzecz powoda tego wynagrodzenia. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, w sytuacji w której powód kwestionuje wysokość tej nagrody, Sąd ma uprawnienie do rozważenia, czy została ona wyliczona prawidłowo w oparciu o zasady określone w systemie motywacyjnym „Organizacji i Zasad Działania Wydziału Inwestycji Własnych”.

Rozpoznając sprawę ponownie, Sąd Okręgowy dopuścił dowód z opinii biegłego na okoliczność wyliczenia spornej nagrody. Na podstawie opinii ustalono, że niesporne są między stronami wartości portfeli zarządzanych i benchmarkowych na koniec każdego kwartału. W oparciu o te wartości biegły wyliczył wysokość nagrody przyjmując zasadę, że podstawą wyliczenia nagrody za każdy kwartał jest wartość dochodu za ten kwartał a nie wartość naliczań narastająco od początku kwartału, w którym wprowadzono nagrody poprzez kolejne kwartały. Przy takim założeniu biegły wyliczył, że kwota nagrody ostatecznie wynosić powinna 24.975 zł, a więc różnica

między nagrodą należną a wypłaconą wynosi 554,15 zł przy korzystnym dla powoda przyjęciu, że do kosztów osobowych nie wlicza się odprawy powoda. Gdyby zgodnie z twierdzeniem powoda przyjąć zasadę niepominiejszania dochodów za kolejne kwartały o dochód z poprzedniego, wysokość nagrody wynosiłaby 38.997,63 zł z czego wypłacono powodowi 24.975 zł.

Sąd Okręgowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie co do kwoty 554,15 zł, nie zasługuje natomiast na uwzględnienie w pozostałej części. Zdaniem Sądu Okręgowego analiza wzoru zawartego w regulaminie, na podstawie którego powód opiera swoje żądanie, może prowadzić do wniosku, iż dla obliczenia nagrody nie ma znaczenia dochód za każdy kwartał ale dochód obliczony narastająco. Przyjęcie jednak takiej wykładni przepisów płacowych prowadziłoby do naruszenia podstawowych przepisów prawa pracy, a mianowicie art. 81 k.p., w myśl którego wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Sposób naliczania nagrody przedstawiony przez powoda prowadziłby do kilkakrotnego przyznania nagrody za efekty pracy w danym kwartale. Sąd podniósł, że intencją stron tworzących regulamin wypłaty nagród było, by nagroda miała charakter motywacyjny i była obliczona za efekty osiągnięte w danym kwartale. Nagroda miała być płacona za każdy kwartał przy przyjęciu stanu wyjściowego w danym kwartale istniejącego na pierwszy dzień tego kwartału, a nie pierwszy dzień kwartału, w którym wprowadzono nagrodę.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód. Sąd Apelacyjny-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 24 listopada 2006 r. [...] oddalił apelację. Sąd Apelacyjny stwierdził, że zasady ustalania wysokości funduszu nagród u pozwanej i ich wypłacanie określa załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania pracowników oraz przepisy zawarte w dokumentach zatytułowanych „Organizacja i zasady działania Inwestycji Portfelowych” oraz „Organizacja i zasady działania oraz polityka Inwestycji Własnych”. Ustalenie wysokości nagród dla powoda za okres od 1 kwietnia 2001 r. do 31 grudnia 2001 r. dotyczy jego pracy w dziale Inwestycji Własnych, stąd też przedmiotem rozważań w niniejszej sprawie są zawarte w tym ostatnim dokumencie przepisy dotyczące ustalania wysokości nagród dla pracowników działu Inwestycji Własnych - w tym dla powoda - w powiązaniu z przepisami załącznika nr 2 do regulaminu wynagradzania pracowników pozwanej. Są to szczegółowe przepisy normatywne dotyczące wynagradzania za pracę i stanowią one jedno ze źródeł prawa pracy. Obowiązek tworzenia przez pracodawcę przepisów dotyczących ustalania warunków wynagrodzenia za pracę dla pracownika wynika z art. 77² k.p. Dlate-

go też, zdaniem Sądu Apelacyjnego, nie można podzielić zarzutu powoda, iż do wykładni tych przepisów należy zastosować art. 65 k.c., gdyż obowiązujące u strony pozwanej przepisy dotyczące zasad ustalania funduszków nagród i ich wypłacania nie stanowią oświadczenia woli w rozumieniu art. 65 k.c.

Sąd Apelacyjny podniósł, że interpretacji przepisów dotyczących ustalenia wysokości nagrody dokonał przesłuchany w charakterze strony prezes zarządu pozwanej spółki jak również wice-prezes zarządu, a więc osoby działające w imieniu pracodawcy, które tworzyły te przepisy. Zdaniem Sądu można w tej sytuacji uznać, że dokonana została „wykładnia autentyczna przepisów” jako pochodząca od organu, który wydał interpretowany przepis. Za taką interpretacją przedmiotowych przepisów płacowych przemawia również ich wykładnia funkcjonalna uwzględniająca ich cel. Celem tym było „rozliczanie efektywności pracy w każdym kwartale”. Odmienne rozumienie prowadziłoby do „kilkakrotnego wypłacenia nagrody za osiągnięcia Wydziału”.

Powyższy wyrok Sądu Apelacyjnego został zaskarżony w całości skargą kasacyjną wniesioną przez powoda. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie przepisu prawa materialnego, art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez uznanie, że wprowadzone zarządzeniem zarządu pozwanego: załącznik nr 2 do regulaminu wynagradzania pracowników oraz akty „Organizacja i Zasady działania Inwestycji Portfelowych” i „Organizacja i zasady działania oraz polityka Inwestycji Własnych” nie zawierały oświadczeń woli pracodawcy w przedmiocie sposobu naliczania i wysokości nagrody dla wydziału inwestycji własnych, podczas gdy w rzeczywistości były to oświadczenia woli pracodawcy skierowane do oznaczonego kręgu adresatów, które wywołały określone skutki prawne; uznanie, że pojęcie „czynność prawna” jest tożsame z pojęciem „oświadczenie woli” i wobec tego akt normatywny - wewnętrzne źródło prawa pracy - nie jest oświadczeniem woli w rozumieniu art. 65 k.c., podczas gdy „oświadczenie woli jest jedynie jednym z elementów czynności prawnej, nie jest z nią tożsame i wobec tego może stanowić również element aktu stanowiącego źródło prawa pracy”; naruszenie przepisów prawa materialnego, art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez uznanie, że jednostronne oświadczenie woli pracodawcy w przedmiocie ustalenia sposobu naliczania i wysokości nagrody dla wydziału inwestycji własnych nie podlega regułom wykładni obiektywnej określonym w tym przepisie, natomiast jako akt prawa wewnętrznego podlega wykładni autentycznej dokonywanej przez pracodawcę, która ma decydującą rolę dla rozstrzygnięcia sprawy. Tymczasem orzecznictwo Sądu Najwyższego i doktryna wskazują na do-

puszczalność stosowania reguł wykładni art. 65 k.c., wobec każdego jednostronnego oświadczenia woli, w tym również oświadczenia woli pracodawcy; uznanie, iż jednostronne oświadczenie woli pracodawcy podlega celowościowym i funkcjonalnym regułom wykładni, podczas gdy z przepisu tego wynika w sposób oczywisty, że wykładnię celowościową stosuje się wyłącznie do umów.

Ponadto zarzucono naruszenie prawa materialnego, art. 9 § 1 k.p., poprzez uznanie, że do źródeł prawa pracy należą: tzw. regulamin nagradzania, który nie reguluje całości tematyki art. 77² k.p. oraz akty określające organizację, zasady działania oraz politykę jednego z wydziałów działających u pracodawcy, podczas gdy w rzeczywistości były to nienormatywne akty wydane na podstawie regulaminu wynagradzania, które dookreślały kwestie nieuregulowane w regulaminie wynagradzania w postaci nieformalnego oświadczenia pracodawcy skierowanego do pracowników. Kolejny zarzut dotyczy naruszenia art. 77² § 1 i 2 k.p., poprzez uznanie, że tzw. regulamin nagradzania dotyczący wyłącznie zasad przyznawania nagród oraz akty określające organizację, zasady działania oraz politykę jednego z wydziałów działających u pracodawcy, stanowią źródło prawa pracy i jako wewnętrzne akty normatywne regulują problematykę związaną z wynagrodzeniem za pracę, podczas gdy nie mają one charakteru normatywnego i nie regulują całości tematyki związanej z wynagrodzeniem za pracę.

Skarżący podniósł też zarzut naruszenia przepisów prawa procesowego, art. 233 k.p.c., poprzez uznanie, że Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, dopuszczając dowód z opinii biegłego oraz zeznań świadków i przesłuchania stron na okoliczność ustalenia rzeczywistej treści zasad liczenia nagrody dla pracowników wydziału inwestycji własnych pozwanego, a następnie przyznanie tym dowodom mocy dowodowej i decydującego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podczas gdy jako jednostronne oświadczenie woli, oświadczenie pracodawcy zawierające dodatkowo ściśle wzory matematyczne, podlegają wyłącznie wykładni językowej, a więc dopuszczanie dowodów z opinii biegłego czy zeznań świadków na ustalenie ich treści, było nieuzasadnione, a także naruszenie przepisu art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku, a w szczególności niewytłumaczenie w uzasadnieniu wyroku, dlaczego Sąd uznał, że do przepisów dotyczących zasad ustalania funduszy nagród nie stosuje się reguł wykładni z art. 65 k.c.

Wskazując na powyższe wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Apelacyjnego w Katowicach w całości oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Okręgowego w Katowicach i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji, a także pozostawienie Sądowi, któremu sprawa zostanie przekazana, rozstrzygnięcia o kosztach postępowania za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Skarga kasacyjna jest pozbawiona uzasadnionych podstaw. Zarzuty odnoszące się do naruszenia przepisów postępowania nie mogą odnieść skutku. Zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. nie może być podstawą skargi kasacyjnej, co wynika z art. 398³ § 3 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem, podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Natomiast zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. tylko zupełnie wyjątkowo może odnieść skutek, skoro skargę kasacyjną można oprzeć na takim naruszeniu przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreślano, że kompozycja uzasadnienia wyroku, nawet wadliwa, z reguły nie ma istotnego wpływu na wynik sprawy, już choćby dlatego, że uzasadnienie jest sporządzane po wydaniu orzeczenia. Przyjmuje się zatem w orzecznictwie, że naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. mogłoby stanowić uzasadnioną podstawę skargi kasacyjnej jedynie wówczas, gdy uzasadnienie obarczone jest taką wadliwością, która uniemożliwia dokonanie kontroli orzeczenia w postępowaniu kasacyjnym (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06 LEX nr 238975, z 17 marca 2006 r., I CSK 63/05 LEX nr 179971, z 5 października 2005 r., I UK 49/05 Monitor Prawa Pracy 2006 nr 4, s. 214).

Zasadniczy zarzut naruszenia prawa materialnego dotyczy problemu zakwalifikowania zasad obliczania nagród, z których powód wywodzi swoje roszczenie. Sąd Apelacyjny uznał, że zasady te ujęte w dokumencie nazwanym „Organizacja, zasady działania oraz polityka inwestycyjna Wydziału Inwestycji Własnych” stanowią regulacje prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Jest to pogląd słuszny. Z art. 9 § 1 k.p. bezsprzecznie wynika, że źródłami prawa pracy są, między innymi, postanowienia opartych na ustawie regulaminów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W rozpoznawanej sprawie, prawo do nagrody określał ramowo załącznik do regulaminu wynagradzania, który niewątpliwie stanowił źródło prawa pracy, jako akt wy-

mieniony w art. 77² k.p. Spór dotyczył interpretacji zasad obliczania nagród dla pracowników wydziału, w którym był zatrudniony powód. W ocenie Sądu Najwyższego zasady te, bez względu na nazwę dokumentu podlegają wykładni takiej, jaką należy stosować w przypadku prawa pracy. Dokument, w którym zapisano zasady obliczania nagród niewątpliwie ma charakter regulaminu. Jest to regulamin organizacyjny przyjęty uchwałą zarządu spółki będącej pracodawcą. Z art. 77² k.p. nie wynika zakaz tworzenia regulaminu wynagradzania ujętego w kilku dokumentach. Skarżący twierdzi, że zasady obliczania nagród zawarte w regulaminie organizacyjnym stanowią oświadczenie woli pracodawcy, skutkiem czego nieuprawnione jest stosowanie wykładni autentycznej do ich interpretacji. Istotnie, skutkiem zaliczenia postanowień dotyczących wysokości nagród do źródeł prawa pracy lub do oświadczeń woli może być odmienność stosowanych metod wykładni w razie sporu co do rozumienia ich treści. Skarżący przy pomocy zarzutów naruszenia art. 9 k.p. i art. 60 oraz 65 k.c. zmierza do obrony tezy, że wzór zawarty w regulaminie organizacyjnym mający służyć wyliczeniu nagrody ma stanowić samodzielną i wyłączną podstawę tych obliczeń. Tymczasem Sąd, podobnie jak biegły, uznał, że wzór ten należy stosować w kontekście całości regulacji z uwzględnieniem jej celu i tego, jak rozumiana była przez jej twórców. Powód natomiast odwołując się do art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. utrzymuje, że decydujące znaczenie ma to, jak adresat „oświadczenia” (czyli on, jako pracownik) je zrozumiał. Takie stanowisko nie może być uznane za słuszne. Sąd Apelacyjny dokonując wykładni zasad obliczania nagrody wyeksponował rezultaty wykładni celowościowej oraz autentycznej. Są to metody wykładni stosowane po wyczerpaniu możliwości interpretacji przy zastosowaniu wykładni językowo-logicznej oraz systemowej. Zdaniem Sądu Najwyższego do takich samych rezultatów, do jakich doprowadziło Sąd drugiej instancji zastosowanie wykładni celowościowej i autentycznej prowadzą wnioski wypływające z wykładni językowo-logicznej uwzględniającej całość regulacji a nie tylko jej fragment w postaci wzoru. Wzór należy rozumieć w kontekście całego rozdziału zatytułowanego „System motywacyjny”. Z jego punktu 2 wynika, że nagrodę wylicza się po zakończeniu kwartału według osiągniętych przez Wydział dochodów. Od tych dochodów odejmuje się „przypadające na dany okres obrotowy (kwartał) koszty osobowe”, co wynika z punktu 6. W punkcie 7 podkreślono kwartalny charakter spornego świadczenia. Całość regulacji w ujęciu systemowym nie pozostawia wątpliwości, że dla obliczenia nagrody miarodajne są wartości dochodów i kosztów z tego okresu, za który należy się nagroda i tak na-

leży rozumieć przedstawiony wzór. Niezależnie od tego, że nie ma żadnych podstaw, by regulamin organizacyjny zawierający zasady obliczania nagród dla pracowników traktować jako oświadczenie woli pracodawcy w rozumieniu art. 60 k.c., z art. 65 k.c. nie wynika broniona przez powoda teza, że do pożądaných przez niego rezultatów doprowadziłoby stosowanie art. 65 k.c. Przeciwnie, przepis ten odwołuje się do zasad współżycia społecznego oraz ustalonych zwyczajów odniesionych do okoliczności złożenia oświadczenia. Powód nie wskazuje zasad współżycia społecznego ani ustalonych zwyczajów, które pozwalałyby na wyliczanie nagród za kolejne kwartały od sumowanych dochodów a nie od dochodów za dany kwartał.

Z tych przyczyn Sąd Najwyższy oddalił skargę kasacyjną na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.

=====