



Sygn. akt II PK 11/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 lutego 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Józef Iwulski (przewodniczący)
SSN Romualda Spyt
SSA Marek Procek (sprawozdawca)

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa B. R.
przeciwko O. Spółce Akcyjnej w W.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw
Publicznych w dniu 16 lutego 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 30 czerwca 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

- 1. oddała skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od strony pozwanej O. Spółki Akcyjnej w W. na rzecz powoda B. R. kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w W., wyrokiem z dnia 7 stycznia 2015 r. zasądził od pozwanego O. S.A. w W. na rzecz powoda B. R. kwotę 49.449,53 zł tytułem

wynagrodzenia za okres od czerwca 2009 r. do sierpnia 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 lipca 2012 r. do dnia zapłaty, nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.837,41 zł oraz orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, iż powód B. R. był zatrudniony w C. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (poprzednika prawnego strony pozwanej) od 5 sierpnia 2004 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 5 sierpnia 2004 r. do 4 listopada 2004 r. na stanowisku młodszego inżyniera utrzymania sieci w Biurze [...] w pełnym wymiarze czasu pracy, a następnie od dnia 4 listopada 2004 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, na tym samym stanowisku pracy, z miesięcznym wynagrodzeniem wynoszącym 3.800 zł, według poziomu zaszeregowania S3 - określonego w Regulaminie Wynagradzania.

W 2008 r. u strony pozwanej nastąpiła zmiana polityki wynagradzania. Na mocy uchwały Zarządu Spółki z dnia 7 lutego 2008 r., dokonano zmian w dotychczas obowiązującym Regulaminie Wynagradzania. Do nowego Regulaminu Wynagradzania opracowane zostały cztery załączniki, m.in. załącznik nr 1 zawierający taryfikator stanowiskowy oraz załącznik nr 4 zawierający Politykę Wynagradzania pracowników.

Jednocześnie do Polityki Wynagradzania pracowników został dołączony załącznik nr 2, który stanowiła tabela stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70% do 140% dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych. Wysokość stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego brutto corocznie ulegała zmianom.

Zmiany w dotychczasowym Regulaminie Wynagradzania zostały przez pracodawcę opracowane i dokonane samodzielnie, bez uczestnictwa związków zawodowych, które ukonstytuowały się później. Proces regulacji wynagrodzeń, związany z wdrożeniem nowego Regulaminu Wynagradzania, rozpoczął się od 1 czerwca 2008 r. W celu realizacji założeń wynikających z Polityki Wynagradzania pracowników, opracowano dodatkowo regulamin komisji wartościowania stanowisk. Wartościowanie polegało na ustaleniu rodzaju wykonywanej pracy, koniecznych kwalifikacji, doświadczenia oraz innych elementów, a następnie - na odpowiednim uszeregowaniu i przypisaniu dotychczasowych stanowisk do odpowiednich klas.

Stanowisko zajmowane przez powoda - starszy specjalista do spraw [...] - zostało zakwalifikowane do 48 klasy.

Taryfikator stanowiskowy zawierał wykaz zwartościowanych stanowisk pracy wraz z przypisanymi klasami - od 41 do 53. Rozpiętość przedziału płacowego w obrębie każdej klasy mieściła się od 70% do 140% CR (płaca środkowa) i określała minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla danej klasy na poziomie 70% płacy środkowej, a maksymalnie na poziomie 140% płacy środkowej. W praktyce wprowadzenie powyższego przedziału oznaczało, że jeśli po zwartościowaniu stanowiska, wynagrodzenie danego pracownika było niższe niż wynagrodzenie minimalne przewidziane w danej klasie, wynagrodzenie to ulegało odpowiedniemu podwyższeniu.

W taryfikatorze stanowiskowym wskazano dodatkowo, że wynagrodzenie zasadnicze pracownika:

- a) osiągającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku powinno znajdować się w granicach od 91 do 105% CR,
- b) znacznie przekraczającego zakładaną efektywność zawodową na zajmowanym stanowisku i osiągającego wyniki przekraczające oczekiwania powinno znajdować się w granicach od 106 do 115% CR,
- c) wybitnego, którego efektywność znacząco przekracza oczekiwania na poziomie od 116 do 140% CR,

przy czym użyty symbol „CR” oznaczał stosunek wynagrodzenia zasadniczego do punktu środkowego przedziału płacowego (płacy środkowej), określające płace rynkowe na danym stanowisku.

Zgodnie z postanowieniami § 7 Polityki Wynagradzania pracowników, wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika była uzależniona od osiągnięcia zakładanej efektywności zawodowej, ocenianej pod względem jakości, samodzielności i terminowości wykonywanej pracy.

Wraz z wprowadzeniem w 2008 r. nowego Regulaminu Wynagradzania, u pozwanego został wprowadzony SKOR (System Kompleksowej Oceny i Rozwoju), którego zadaniem było mierzenie efektywności zawodowej pracowników. Ocena SKOR została wprowadzona po raz pierwszy w 2008 r. za rok 2007. Ocena w kategoriach SKOR odbywała się przeważnie w lutym i marcu danego roku i

dotyczyła oceny za rok poprzedni. Wykonywana była przez bezpośrednich przełożonych. Przed oceną pracownika dokonaną w systemie SKOR, przeprowadzano ocenę MBO, która była częścią składową SKOR.

W ramach systemu SKOR pracownik był oceniany pod względem jakości, samodzielności oraz szybkości pracy, otrzymując między innymi oceny: (A) - świetny, (B) - wyróżniający się, przekraczający wymagania, (C+) - dobry, spełnia wszystkie, a czasami przewyższa oczekiwania, (C) - dobry, spełnia wszystkie oczekiwania.

Na podstawie tych ocen stworzona została matryca widełek podwyżkowych. Jeśli pracownik, zgodnie z wprowadzonymi zasadami Polityki Wynagradzania, uzyskiwał wynik SKOR określony literą A, to w zależności od przedziału CR, możliwe było określenie minimum podwyżki wskazane w tabeli, jaką pracownik mógł otrzymać.

U pozwanego nie było innego narzędzia badającego efektywność pracownika, o której mowa w § 7 Polityki Wynagradzania pracowników.

Ocena roczna pracownika miała decydujące znaczenie dla ustalenia uprawnienia do przyznania podwyżki wynagrodzenia w danym roku, gdyż nie było dodatkowych elementów, które miałyby wpływ na podwyżkę.

Poza przełożonym, dokonującym oceny rocznej pracownika, nikt inny nie miał wpływu na przyznanie podwyżki wynikającej z matrycy podwyżkowej związanej z oceną w systemie SKOR. Ocena pracownika w SKOR miała przełożenie na przedział CR, gdyż odpowiednia ocena SKOR, po wprowadzeniu do tabeli zawierającej matrycę podwyżkową, wskazywała na uprawnienie do przyznania podwyżki, bądź brak takiego uprawnienia.

Podwyżki były przyznawane w czerwcu każdego roku.

Pozwany dysponował środkami finansowymi, które były przeznaczane na podwyżki wynagrodzeń dla pracowników. Przy czym był to jeden budżet podwyżkowy, dzielony przez pracodawcę na różne rodzaje podwyżek. U pozwanego istniała bowiem również możliwość otrzymania przez pracownika podwyżki managerskiej, która nie była związana z oceną w systemie SKOR za określony rok. Podwyżki managerskie, były udzielane według uznania bezpośredniego przełożonego oraz dyrektora pozwanego.

Od 1 czerwca 2008 r. powód świadczył pracę na stanowisku starszego specjalisty do spraw [...].

W dniu 15 lipca 2009 r. strony - w drodze aneksu do umowy o pracę - postanowiły, że od dnia 1 czerwca 2009 r. powód otrzymywał zasadnicze wynagrodzenie miesięczne brutto w wysokości 4.685 zł oraz ustalono zaszerogowanie na poziomie klasy 48, zgodnie z Regulaminem Wynagradzania obowiązującym u pozwanej.

Za rok 2008 powód uzyskał wynik na poziomie, który uprawniał go do oceny łącznej B (wyróżniający się, przekracza oczekiwania).

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70% do 140% dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych obowiązujących w tym okresie określały średnią płacę na stanowisku zajmowanym przez powoda zakwalifikowanego do 48 na kwotę 5.650 zł.

Powód w okresie od czerwca 2009 r. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 4.685 zł.

Zgodnie z dokonaną oceną roczną za rok 2009 r., powód uzyskał wynik na poziomie, który uprawniał go do oceny C - (dobry, spełniający większość oczekiwań).

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70% do 140% dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych obowiązujących w tym okresie określały średnią płacę na stanowisku zajmowanym przez powoda zakwalifikowanego do klasy 48 na kwotę 5.850 zł.

Powód w okresie od czerwca 2010 r. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 4.685 zł.

Zgodnie z dokonaną oceną roczną za rok 2010 r., powód uzyskał wynik na poziomie, który uprawniał go do oceny B (wyróżniający się, powyżej oczekiwań).

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto od 70% do 140% dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych obowiązujących w tym okresie określały średnią płacę na stanowisku zajmowanym przez powoda zakwalifikowanego do klasy 48 na kwotę 6.000 zł.

Powód w okresie od czerwca 2011 r. otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 4.835 zł.

Od 1 marca 2011 r. u pozwanego obowiązywała nowa Polityka Wynagradzania oraz zasady układowe, które odzwierciedlały stosowane dotychczas zasady ustanowione Regulaminem Wynagradzania wprowadzonym w 2008 r. Powód również został objęty postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników C. zawartego w dniu 25 stycznia 2011 r.

Na mocy porozumienia stron zawartego w dniu 3 czerwca 2011 r., miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda od 1 czerwca 2011 r. wynosiło 4.835 zł. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie.

Z dniem 1 września 2011 r., na podstawie art. 23¹ k.p., powód stał się pracownikiem N. Sp. z o.o. z siedzibą w W.. Z dniem 1 stycznia 2014 r. O. S.A. połączyła się w trybie art. 492 1 pkt 1 k.s.h. z C. Sp. z o.o. poprzez jej przejęcie. Z tym dniem O. S.A. z mocy prawa przejęła wszystkie jej prawa i obowiązki.

Wynagrodzenie powoda B. R., obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosi 7.837,41 zł.

Według Sądu Rejonowego, z Regulaminu Wynagradzania wynika, iż efektywność pracownika była oceniana pod względem niemalże tych samych kryteriów, według których oceniano pracowników w systemie SKOR, czyli: jakości, samodzielności i terminowości (w przypadku oceny SKOR: jakości, samodzielności i szybkości pracy).

Jednocześnie pozwany w żaden sposób nie wykazał, w jaki inny sposób (przy pomocy jakich narzędzi) miała być oceniana efektywność pracownika, o której mowa w Regulaminie Wynagradzania, zaś system ocen SKOR został wprowadzony równoległe z nowym Regulaminem Wynagradzania.

Tymczasem - jak wskazał Sąd pierwszej instancji - z zeznań świadków A. T. i A. K. wynika, że oceny SKOR mogły mieć wpływ na podwyżki, ponieważ jeśli pracownik uzyskał wysoką ocenę, było to jednoznaczne z otrzymaniem podwyżki. Świadkowie ci dokonywali ocen pracowników, a tym samym brali bezpośredni udział w procesie stosowania w praktyce nowych zasad wynagradzania. Powyższe potwierdziła również świadek R. S., która mimo, że nie przeprowadzała ocen pracowników, zeznała, że efektywność zawodowa pracowników była mierzona według oceny SKOR i tak też ocena SKOR była interpretowana.

Sąd pierwszej instancji wskazał, iż strona pozwana ograniczyła się

wyłącznie do zakwestionowania sposobu wyliczenia wynagrodzenia należnego powodowi, nie wskazując przy tym z czym dokładnie się nie zgadza i którą część wyliczenia dokonanego przez powoda uważa za nieprawidłową.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne, wskazując, że obowiązujący u pozwanego Regulamin Wynagradzania (oraz załączniki stanowiące jego integralną część) należało traktować jak bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa. Podniósł, że sam pracodawca przestrzegał zasady, zgodnie z którą jeśli wynagrodzenie pracownika po przypisaniu go do określonej klasy było niższe niż 70% płacy środkowej dla danego stanowiska, to musiało być odpowiednio podwyższone. Rozpiętość przedziału płacowego w obrębie każdej klasy zwartościowanych stanowisk określał taryfikator stanowiskowy. Zgodnie z § 7 Polityki Wynagradzania, wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika była uzależniona od osiągnięcia zakładanej efektywności zawodowej, ocenianej pod względem jakości, samodzielności i terminowości wykonywanej pracy. Sąd pierwszej instancji zaznaczył w tym kontekście, że brak było wskazania sposobu oceny efektywności pracownika. W konsekwencji doszedł do przekonania, że narzędziem służącym ocenie efektywności pracownika był system oceny pracownika SKOR, gdyż został on wprowadzony równolegle do nowego Regulaminu Wynagradzania, a ocena pracownika w tym systemie opierała się na kryteriach niemalże identycznych, o których mowa w § 7 Polityki Wynagradzania. Jednocześnie pracodawca nie wykazał, w jaki inny sposób miała być dokonywana ocena efektywności pracownika. Sąd zakwestionował tym samym jego stanowisko, zgodnie z którym ocena pracownika w SKOR miała jedynie niewielki wpływ na wysokość wynagrodzenia pracownika i była wyłącznie elementem, który miał ułatwić przełożonemu podjęcie takiej decyzji. Sąd pierwszej instancji zgodził się z pozwanym jedynie w tym zakresie, że to przełożony miał decydujący wpływ na przyznanie podwyżki wynagrodzenia. W ocenie Sądu Rejonowego, wbrew twierdzeniom pozwanego, właśnie ocena SKOR była formą, jaką przybierała ocena pracownika dokonana przez przełożonego. W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, że otrzymywane przez pracownika oceny, w zależności od ich wysokości, powinny znaleźć odzwierciedlenie w wysokości wynagrodzenia. Stąd doszedł do przekonania, że w okresie od czerwca 2009 r. do sierpnia 2011 r.

pracodawca wypłacał powodowi wynagrodzenie w niższej wysokości, niż wynikała z obowiązującego u pozwanego Regulaminu Wynagradzania. Na marginesie Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że pozwany nie zakwestionował skutecznie wyliczeń należnego powodowi wynagrodzenia.

Strona pozwana złożyła apelację od przedstawionego wyroku.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2015 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację.

Według Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał i na tej podstawie wyciągnął trafne wnioski. Na aprobatę zasługuje także dokonana przez Sąd pierwszej instancji ocena prawna stanu faktycznego niniejszej sprawy.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, że ocena SKOR była jedyną oceną efektywności zawodowej w skarżącej spółce. Niezasadne są tym samym twierdzenia skarżącej, że pracownicy byli oceniani na podstawie ogólnej efektywności przez pryzmat wieloletniej pracy. Przede wszystkim skarżąca spółka nie wykazała, w jakich terminach i w jaki sposób dokonywana była rzekoma „globalna ocena” pracownika na danym stanowisku, od której miałby zależeć uprawnienia płacowe. Natomiast ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że formą, jaką przybierała ocena pracownika, od której zależało przyporządkowanie wynagrodzenia do określonego poziomu wskazanego w taryfikatorze stanowiskowym była jedynie ocena SKOR, zaś obok podwyżek matrycowych, opartych na ocenie SKOR, występowały podwyżki (podwyżki managerskie) udzielane na uzasadniony wniosek przełożonego. Nie zmienia to jednak faktu, że to tylko ocena SKOR odnosiła się bezpośrednio do regulaminowych podwyżek w ramach osiągnięcia zakładanej efektywności zawodowej. Ocena SKOR nie była tym samym elementem oceny efektywności, ale ją odzwierciedlała. Innymi słowy, niezależnie od podwyżek managerskich (uznaniowych), po osiągnięciu odpowiedniego poziomu efektywności, koniecznym było w każdym przypadku przyznanie odpowiedniego wynagrodzenia zasadniczego w ramach przedziałów CR. Tylko ocena SKOR była miarodajna w zakresie zaszeregowania pracownika do określonej klasy i przyznania mu odpowiedniej podwyżki, zgodnie z matrycą w ramach przedziałów CR. Nie ulega przy tym wątpliwości, że skarżąca miała możliwość wykorzystywania innych kryteriów oceny

(tj. doświadczenia, kwalifikacji, rodzaju, jakości i ilości pracy), różnicując wynagrodzenia pracowników w ramach przedziałów CR. W niniejszej sprawie taka sytuacja nie miała jednak miejsca. Mimo normotwórczego charakteru Regulaminu Wynagradzania, pracodawca przestrzegał jedynie postanowienia, zgodnie z którym wynagrodzenie pracownika przypisanego do określonej klasy nie mogło być niższe niż 70%. W konsekwencji wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników, którzy osiągnęli odpowiedni poziom efektywności zawodowej nie odpowiadała przyznanemu przez spółkę poziomowi CR.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że efektywność zawodowa powoda była w rzeczywistości wyższa, niż wynikająca z przypisanych mu poziomów CR, a skarżąca nie wykazała skutecznie wniosku odmiennego. Trudno przede wszystkim zasadnie twierdzić, że powód, który w pozwanej spółce pracował od 2004 r. słusznie został zakwalifikowany do przedziału CR przewidzianego dla pracownika nowo zatrudnionego lub osiągającego niższą niż zakładana efektywność zawodową. W ramach oceny SKOR uzyskiwał bowiem wyniki plasujące go na poziomie B (wyróżniający się, przekraczający oczekiwania) czy C (osiągający zakładaną efektywność zawodową). Tym samym, zastosowanie przez Sąd Rejonowy domniemania co do oceny efektywności zawodowej powoda jest uzasadnione w świetle oceny SKOR.

Jednocześnie, Sąd Okręgowy wskazał, iż Sąd Sąd Rejonowy zasadnie dokonał interpretacji Regulaminu Wynagradzania i Polityki Wynagradzania – będących źródłami prawa, w rozumieniu art. 9 k.p. - na podstawie art. 65 k.c. z uwagi na fakt, że jego znaczenia (treści) nie można było odtworzyć na podstawie obowiązujących reguł wykładni norm prawnych. W tych okolicznościach, Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że to ocena SKOR była jedyną oceną efektywności zawodowej w skarżącej spółce. Na uwzględnienie nie zasługują tym samym zarzuty apelacji, zgodnie z którymi coroczna zmienność kryteriów w ramach SKOR dyskwalifikowała ten system jako jedyne źródło informacji na temat efektywności pracownika. Wskazać bowiem należy w okolicznościach niniejszej sprawy, że istotne dla interpretacji postanowień Polityki Wynagradzania były kryteria sprecyzowane przez skarżącą Spółkę w momencie wprowadzania systemu SKOR. Ich zbieżność terminologiczna nie była przypadkowa i ocena SKOR, mimo

braku wyraźnych wskazań w Regulaminie czy Polityce Wynagradzania, odpowiadała efektywności pracownika. Ponadto, w świetle przepisów § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania w związku z § 2 ust. 7 i § 7 ust. 1 lit. a-d Polityki Wynagradzania i art. 18^{3e} § 3 k.p., stwierdzić należy, że skarżąca Spółka przyjęła, iż pracodawca może różnicować wynagrodzenie pracowników tylko w ramach uzyskiwanej efektywności zawodowej, biorąc pod uwagę kryteria w postaci: kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy. Innymi słowy, zgodnie z przyjętymi u skarżącej zasadami wynagradzania, wysokość wynagrodzenia pracownika była kształtowana w odpowiednim przedziale CR ze względu na efektywność pracownika, przy czym o rzeczywistej wysokości podwyżki decydować powinien był pracodawca, mając na względzie kryteria wynikające z § 4 ust. 2. Tym samym konieczne było najpierw zakwalifikowanie pracownika do odpowiedniego przedziału CR, a w ramach tego przedziału pracodawca dysponował swobodą, jeśli chodzi o wysokość podwyżki przyznawanej pracownikowi. Wobec powyższego, Sąd pierwszej instancji słusznie uznał, że do podwyżki w ramach CR dochodziło na skutek wzrostu efektywności pracownika, zdeterminowanej oceną SKOR. W tym kontekście, Sąd Okręgowy podkreślił, iż pracodawca, wbrew twierdzeniom skarżącego, ewentualną decyzję o podwyżce mógł podjąć tylko na drugim etapie, i to tylko w zakresie jej wysokości (dysponował bowiem luzem decyzyjnym w ramach „widełek” CR) Zdaniem Sądu Okręgowego, ocena SKOR przekładała się na CR, wywołując obligatoryjną podwyżkę z matrycy. W każdym przypadku pracownik, który uzyskał określoną efektywność zawodową powinien był otrzymać co najmniej minimalne wynagrodzenie w danym przedziale.

Tym samym, jedynie system oceny SKOR spełniał dyspozycję z art. 94 pkt 9 k.p. w zakresie stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników. Wbrew twierdzeniom skarżącego, waloru przejrzystości i precyzyjności nie można przypisać regułom wynikającym z § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania. W tym kontekście Sąd Okręgowy odwołał się do poglądu prawnego zaprezentowanego przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 lipca 2013 r. (III PK 74/12). Ponadto, w ocenie Sądu drugiej instancji, na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy § 6 ust. 1 lit. c Polityki Wynagradzania, gdyż w skarżącej Spółce nie istniał inny, niż SKOR, system ocen

odwołujący się do efektywności pracownika. Nieprzekonujące są tym samym argumenty odnoszące się do warstwy językowej Polityki Wynagradzania, która - jak podnosi skarżący - wskazywała na konieczność dokonywania ocen, a nie jednej oceny pracowników. Sąd drugiej instancji zaznaczył przy tym, że postanowienia tego aktu podlegały wykładni Sądu Rejonowego, a twierdzenia skarżącej Spółki w zakresie ich interpretacji są jedynie polemiką z dokonaną oceną, w której prezentuje ona własną korzystną dla siebie wykładnię, nie znajdującą potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Przede wszystkim – jak podkreślił Sąd Okręgowy - z zeznań bezpośredniego przełożonego powoda - A. T. wynika, że system SKOR służył do oceny pracownika i determinował zmianę pozycji w przedziałach CR, a w konsekwencji wysokość podwyżki.

Sąd ten dodał przy tym, iż powód w treści pozwu dokładnie przedstawił mechanizm wyliczenia należnej sumy. Stąd chybiony jest zarzut naruszenia art. 6 oraz art. 36 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Skarżąca Spółka nie przedstawiła w szczególności dowodów umożliwiających weryfikację wyliczenia powoda i nie wskazała w skuteczny sposób na czym polega ewentualny błąd w wyliczeniu przez niego wysokości wynagrodzenia chorobowego.

Pozwana O. S.A. w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 30 czerwca 2015 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

1. art. 9 § 1 k.p. w związku z § 2 ust. 7, § 7 ust. 1 pkt a-d Polityki Wynagradzania (odpowiednio § 2 ust. 6 i § 6 ust. 1 a-d Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że ocena SKOR jest oceną efektywności umożliwiającą przypisanie pracownika do progu CR z pominięciem innych ocen, w tym dokonywanych na potrzeby menadżerskich podwyżek wynagrodzenia, podczas gdy już reżimy prawne w jakich ukształtowano Politykę Wynagradzania i system SKOR były inne: w pierwszym wypadku reżim dotyczy wiążących przepisów wewnętrznych a w drugim przypadku narzędzia wewnętrznego służącego pomocą menadżerom, co wymagało innej ich wykładni, determinując w konsekwencji brak możliwości ustalenia tożsamości pojęć użytych przez oba te reżimy, a ponadto pojęcia określające efektywność zawodową były

zbliżone terminologicznie tylko do jednego z obszarów, które oceniał SKOR, tj. do oceny stylu pracy stanowiącej 25% całej oceny SKOR i nie miały żadnego wpływu na ocenę zadań premiowych stanowiącą 75% wagi oceny SKOR oraz na inne elementy badane przy okazji oceny SKOR (oceny kompetencji i umiejętności), które w ogóle nie były brane do wyliczenia oceny SKOR;

2. art. 78 § 1 k.p. i art. 18^{3c} §3 w związku z art. 94 pkt 9 k.p. oraz § 4 ust. 1 w związku z § 4 ust. 2 Regulaminu (odpowiednio § 30 i § 31 Zasad Układowych od marca 2011 r.) poprzez uznanie, że kryteria wskazane w § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania, tj. kwalifikacje, doświadczenie, rodzaj, ilość i jakość pracy, w przeciwieństwie do kryteriów oceny stanowiącej tylko 25% SKOR (m.in. jakości, samodzielności i terminowości wykonywanej pracy), nie miały waloru przejrzystości i precyzyjności, a w konsekwencji nie mogą stanowić podstawy do ustalania poziomu wynagrodzenia pracownika, podczas gdy kryteria wskazane w § 4 ust. 2 Regulaminu są obiektywne, przejrzyste i precyzyjne, a także tożsame z kryteriami wskazanymi w art. 78 § 1 k.p.;

3. art. 78 § 1 k.p. i art. 18^{3c} § 3 k.p. w związku z § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania i § 7 ust. 1 lit. a-d Polityki Wynagradzania (odpowiednio § 31 Zasad Układowych i 6 ust. 1 Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) poprzez ich błędną wykładnię, że poziom wynagrodzenia wskazany w § 7 ust. 1 lit. a-d Polityki Wynagradzania określa się na podstawie kryteriów wskazanych w § 2 ust. 7 Polityki Wynagradzania, a kryteria poziomu wynagrodzenia określone w § 4 ust. 2 Regulaminie Wynagradzania, tj. kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, rodzaj, ilość i jakość pracy, należy stosować wyłącznie do określenia wynagrodzenia w granicach poszczególnych przedziałów wskazanych w § 7 ust. 1 lit. a-d Polityki Wynagradzania podczas gdy zgodnie z literalną i systemową wykładnią przepisów płacowych kryteria z § 4 ust. 2 Regulaminie Wynagradzania należy stosować na każdym etapie określania wysokości wynagrodzenia pracownika;

4. art. 94 pkt 9 k.p. w związku § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania (odpowiednio § 31 Zasad Układowych) oraz z § 4 ust. 1, § 2 ust. 7, § 6 ust. 1c, § 8 ust. 3a Polityki Wynagradzania (odpowiednio § 30 Zasad Układowych i § 2 ust. 6, § 5 ust. 1c, § 7 ust. 3a Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) poprzez ich błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że oceny inne niż SKOR były ocenami

niewiarygodnymi, nie zapewniały przejrzystości i konkurencyjności zasad wynagradzania, ani nie opierały się na obiektywnych i sprawiedliwych kryteriach, podczas gdy oceny te opierały się na kryteriach wskazanych w Regulaminie Wynagradzania i przepisach prawa pracy, były przeprowadzane na bieżąco, były dokonywane przez bezpośredniego przełożonego i stanowiły podstawę do zmiany wynagrodzenia, a przepisy Polityki Wynagradzania wyraźnie nakazują opierać się na ocenach a nie ocenie;

5. § 2 ust. 7 (odpowiednio § 2 ust. 6 Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.), § 4 ust. 1 (odpowiednio § 3 ust. 1 Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) i § 7 ust. 1 pkt a-d (odpowiednio § 6 ust. 1 pkt a-d Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) Polityki Wynagradzania poprzez ich błędną wykładnię, z pominięciem literalnego brzmienia i pominięciem pełnej treści, co doprowadziło do błędnego ustalenia, że pozwana miała obowiązek przeprowadzenia oceny efektywności zawodowej pracowników w sposób sformalizowany, chociaż taki wymóg nie wynika z przepisów wewnętrznych ani z przepisów Kodeksu pracy, a celem wprowadzenia nowych zasad wynagradzania było uporządkowanie struktury wynagrodzeń i dokonywanie oceny efektywności zawodowej na bieżąco, co wykluczało też jej sformalizowanie;

6. art. 6 k.c. oraz art. 36 ust. 1 ustawy z 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa w zw. z art. 92 k.p. poprzez ich niezastosowanie i uznanie, że to pozwana nie udowodniła nieprawidłowości w wyliczeniu wynagrodzenia powoda a na niej spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie, chociaż pozwana wskazała mechanizm prawny, który jasno określał metodę wyliczenia roszczenia inną niż określona przez powoda, a sam sposób obliczenia wysokości roszczenia zaprezentowany przez powoda i polegający na proporcjonalnym podwyższeniu składników wynagrodzenia bez uwzględnienia niższego wynagrodzenia w miesiącach poprzedzających jest prawidłowy, bez przeprowadzenia jakichkolwiek ustaleń w tym zakresie.

Powołując się na przedstawione podstawy, skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o

kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie, co do istoty sprawy, poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych we wszystkich dotychczasowych instancjach.

Motywuując zarzuty skargi, strona pozwana podniosła, iż Sąd Okręgowy niezasadnie uznał, że efektywność zawodowa, opisana w § 2 ust. 7 Polityki Wynagradzania, odpowiadała ocenie SKOR. Interpretacja Sądu drugiej instancji pomija, że Regulamin Wynagradzania musi być inaczej interpretowany, niż zasady systemu SKOR i jego znaczenie. Regulamin stanowił przepisy prawa pracy (art. 9 k.p.) a system SKOR wyraz kierowniczej roli pracodawcy (wynikającej z art. 22 k.p.). Oznacza to, że interpretacja obu tych „instytucji” jest inna - w przypadku Regulaminu właściwa dla przepisów prawa, a w przypadku SKOR właściwa dla ustalania faktów wynikających z oświadczeń woli pracodawcy. Sąd to pominął, tworząc ze SKOR trzon systemu wynagradzania pozwanej - element Regulaminu, o którym Regulamin nie wspominał. Skarżąca podniosła również, że definicja efektywności zawodowej nie była też w ogóle modyfikowana, w przeciwieństwie do kryteriów ocen stylu pracy (stanowiących 25% wagi) w ramach SKOR, które były zmieniane co roku. Utożsamienie SKOR i efektywności zawodowej ze sobą kłóci się także wobec tego, że ocena SKOR składała się z kilku elementów, a terminologicznie zbliżone kryteria oceny stylu pracy stanowiły tylko 25% wagi oceny SKOR.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw.

Postępowanie kasacyjne prowadzone przed Sądem Najwyższym (będącym sądem prawa) ograniczone jest do zbadania konkretnych podstaw skargi kasacyjnej, wskazanych przez skarżącego, jedynie z wyjątkiem nieważności postępowania, którą Sąd Najwyższy bierze pod rozwagę z urzędu (art. 398¹³ § 1 k.p.c.). zatem, Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, co oznacza, że nie może uwzględniać naruszenia żadnych innych przepisów niż wskazane przez skarżącego. Sąd Najwyższy nie jest bowiem uprawniony do samodzielnego dokonywania konkretyzacji zarzutów lub też

stawiania hipotez co do tego, jakiego aktu prawnego (przepisu) dotyczy podstawa skargi. Skarga kasacyjna, zgodnie z art. 398¹ § 1 k.p.c., może zaś być oparta na naruszeniu prawa materialnego przez błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie oraz na naruszeniu przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Sąd Najwyższy, który kontroluje wyłącznie kwestie prawne, związany jest ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego wyroku. Zgodnie bowiem z treścią art. 398³ § 3 k.p.c., podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów. Sąd Najwyższy nie może także zastąpić skarżącego w wyborze podstawy kasacyjnej, jak również w przytoczeniu przepisów, które mogłyby być naruszone przy wydawaniu zaskarżonego orzeczenia. Zatem Sąd Najwyższy może rozpoznawać skargę kasacyjną tylko w ramach tej podstawy, na której ją oparto, odnosząc się jedynie do przepisów, których naruszenie zarzucono. Zgodnie z utrwalonym poglądem, pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą i wyjaśnieniem, na czym naruszenie to polegało (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 lipca 2016 r., I PK 273/16).

W tym kontekście należy wskazać, iż sposób sformułowania przez skarżącego zarzutów kasacyjnych nie może być uznany za skuteczny już tylko dlatego, że przywołane przez stronę pozwaną podstawy skargi kasacyjnej nie obejmują:

- naruszenia prawa procesowego (art. 398¹ § 1 pkt 2 k.p.c.),
- naruszenia prawa materialnego w postaci art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. (art. 398¹ § 1 pkt 1 k.p.c.).

Tymczasem treść autonomicznego aktu prawa pracy, jakim bez wątplenia jest regulamin wynagradzania i zamiar (intencja) jego stron należy do podstawy faktycznej orzeczenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2013 r., II PK 198/12), zaś kwestię prawną stanowi problem ich obowiązywania, relacja do innych aktów prawnych oraz wykładnia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10).

Z tego względu Sąd drugiej instancji, dokonując wykładni przepisów Regulaminu Wynagradzania oraz (stanowiącej jego część) Polityki Wynagradzania oparł się na konkretnym stanie faktycznym. Oczywistym przy tym jest, że regulamin wynagradzania (art. 77² k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.) i do jego interpretacji należy wykorzystywać metody interpretacji (wykładni) aktów normatywnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08). Natomiast gdy w procesie interpretacji zapisów regulaminu wynagradzania zawiodą metody wykładni właściwe dla aktów prawnych, sąd może, na podstawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 czerwca 2016 r., III PK 134/15).

Nie powinno budzić wątpliwości, że na pracodawcy (w tym na stronie pozwanej), wprowadzającym w regulaminie wynagradzania warunki wynagradzania uzależniające wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników od efektywności ich pracy, cięży obowiązek przyjęcia, podania do wiadomości pracowników i stosowania jasnego oraz poddającego się kontroli systemu norm, na których oparta jest ocena pracownika.

Wobec powyższego należy wskazać, iż sądy konsekwentnie, w tym Sąd Najwyższy w znanych stronie skarżącej orzeczeniach z 9 lipca 2013 r. (III PK 74/12), 11 października 2016 r. (II PK 213/15) oraz 29 listopada 2016 r. (II PK 412/15) uznawały, że wprowadzony przez stronę pozwaną system wynagradzania i związany z nim system oceniania pracowników jest wyjątkowo nieprzejrzysty.

Zatem, jeżeli w regulaminie wynagradzania uzależniono wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika od efektywności jego pracy, to – gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych – w procesie jego interpretacji należy brać pod uwagę kontekst sytuacyjny (art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz cel regulacji placowej (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), wskazujące na powiązanie regulaminu wynagradzania ze stosowanym u pracodawcy sformalizowanym systemem ocen pracowników.

Do opisanych wyżej reguł zastosował się Sąd drugiej instancji.

Przedstawiony wywód musi prowadzić do wniosku, iż skarga kasacyjna oparta na podstawach naruszenia przepisów Regulaminu Wynagradzania, Kodeksu

pracy, norm układowych, art. 6 k.c. i przepisów ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w czasie choroby i macierzyństwa, nie może odnieść zamierzonego skutku.

Z tych względów Sąd Najwyższy, na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 k.p.c. w związku z § 12 ust. 4 pkt 3 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), orzekł jak w sentencji.

r.g.