



Sygn. akt II PK 184/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Dawid Miąsik

SSN Piotr Prusinowski

w sprawie z powództwa A.Z.

przeciwko O. Spółce Akcyjnej w [...]

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 czerwca 2017 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w [...]

z dnia 29 grudnia 2015 r., sygn. akt XXI Pa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 6 marca 2015 r. zasądził od pozwanej O. S.A. w [...] na rzecz powoda A.Z. kwotę: 44.017,57 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 lutego do dnia 31

grudnia 2009 r. wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot (pkt I); kwotę 44.229,63 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 stycznia do dnia 30 października 2010 r. wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot (pkt III); kwotę 38.854,59 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 listopada 2010 r. do dnia 31 sierpnia 2011 r. wraz z ustawowymi odsetkami od poszczególnych kwot (pkt V); umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt II); nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.109,71 zł (pkt VI) oraz orzekł o kosztach procesu (pkt II, IV, VI, VIII).

Sąd Rejonowy ustalił, że pracodawcą powoda od dnia 1 kwietnia 1998 r. była pozwana C. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w [...] (od dnia 7 listopada 2013 r. O. S.A. w [...]). Strony wielokrotnie zawierały aneksy do umowy o pracę, na podstawie których powód obejmował wyższe stanowiska pracy i otrzymywał podwyżki wynagrodzenia zasadniczego z wyższą klasą zaszeregowania. Na podstawie aneksu z dnia 10 lipca 2008 r. objął on stanowisko Głównego Specjalisty [...] z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.770 zł i zaszeregowaniem na poziomie klasy 50, a na podstawie aneksu z dnia 15 lipca 2009 r. stanowisko Eksperta [...] z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 6.232 zł i zaszeregowaniem na poziomie klasy 51. Od dnia 1 czerwca 2010 r. miesięczne wynagrodzenie zasadnicze powoda podwyższono do kwoty 6.628 zł, a od dnia 1 czerwca 2011 r. do kwoty 6.778 zł. W dniu 7 lutego 2008 r. pozwana uchwaliła nowy regulamin wynagradzania zawierający cztery załączniki. Załącznik nr 1 zawierał taryfikator stanowiskowy - wykaz zwartościowanych stanowisk z przypisanymi klasami, a załącznik nr 4 Politykę Wynagradzania pracowników pozwanej (dalej jako załącznik nr 4 lub Polityka Wynagradzania), opisującą zasady zmian wynagrodzeń. Od dnia 1 czerwca 2008 r. przystąpiono do procesu regulacji wynagrodzeń według nowego regulaminu. Zgodnie z jego § 4 ust. 2 wysokość wynagrodzenia zasadniczego ustalana jest między pracownikiem a pracodawcą w umowie o pracę, w zależności od kwalifikacji i doświadczenia zawodowego pracownika oraz rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy. Według § 5 ust. 1, 3 i 5 taryfikator stanowiskowy zawierał wykaz zwartościowanych stanowisk wraz z przypisanymi klasami od 41 do 53. Rozpiętość przedziału płacowego w obrębie każdej klasy wynosiła od 70% do 140% CR - to stosunek wynagrodzenia

zasadniczego do punktu środkowego przedziału płacowego (płacy środkowej), określającego płace rynkowe na danym stanowisku. Taryfikator stanowiskowy, z wyłączeniem członków zarządu, obowiązywał wszystkich pracowników. Zgodnie z § 7 ust. 7 załącznika nr 4 dla pracowników nierealizujących zadań sprzedażowych - do których należał powód - odpowiednie przedziały płacowe, minimalne wynagrodzenie zasadnicze, płacę środkową oraz maksymalne wynagrodzenie zasadnicze dla określonych klas stanowisk określał załącznik nr 2. Podstawę Polityki Wynagradzania stanowił wynik wartościowania stanowisk pracy ujęty w taryfikatorze stanowiskowym, grupujący stanowiska według klas stanowisk, analizy płacowe poziomu płac oraz oceny pracowników dokonywane przez bezpośrednich przełożonych. W okresach objętych sporem pozwana przeprowadzała roczne oceny pracy pracowników w Systemie Kompleksowej Oceny Rocznej (SKOR). Po raz pierwszy system ten zastosowano w 2008 r. za rok 2007. Na podstawie tych ocen została stworzona matryca widełek podwyżkowych. Ocen pracowników dokonywali ich bezpośredni przełożeni. Kryteria brane pod uwagę podczas przeprowadzania ocen SKOR były zmienne, ich liczba różna, jednak wszystkie zmierzały do oceny efektywności zawodowej pracownika i jego stylu pracy. Oceny SKOR były następujące: A - świetny; B - wyróżniający się, przekraczający wymagania; C+ - dobry, spełnia wszystkie, a czasem przewyższa oczekiwania; C - dobry, spełnia wszystkie oczekiwania; C- - dobry, spełnia większość oczekiwań; D - dostateczny, w dolnych granicach akceptowalności; E - nieakceptowany. Podwyżki przyznawano pracownikom z reguły w czerwcu każdego roku. Oceny pracowników w systemie SKOR dotyczyły pracy za rok poprzedni. Na podstawie przyznanych ocen tworzona była matryca widełek podwyżkowych. W praktyce decyzje dotyczące podwyżek wynikały z oceny pracownika dokonanej przez bezpośredniego przełożonego, a wynik oceny SKOR pozwana traktowała przy podwyżkach jako część składową oceny pracownika, dokonanej przez bezpośredniego przełożonego. Decyzja o przyznaniu podwyżki uzależniona była od złożenia wniosku przez przełożonego, uwzględniała możliwości budżetowe pracodawcy na dany rok oraz kwotę wynagrodzenia pracownika z aneksu do umowy o pracę. Powód otrzymał w systemie SKOR za rok 2007 ocenę A; za 2008 r. - A; za 2009 r. - C+; za 2010 r. - B. Oprócz podwyżek opartych na systemie

SKOR pozwana przyznawała pracownikom na podstawie wniosku przełożonych podwyżki menadżerskie (uznaniowe). Podwyżki wynikające z matryc podwyżkowych były automatycznie i obowiązkowo przyznawane wszystkim pracownikom, którzy spełnili kryteria rocznej oceny SKOR oraz zajmowali odpowiednie pozycje w przedziale płacowym.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uznał, że wysokość wynagrodzenia powoda została zaniżona. Załącznik nr 4 do regulaminu wynagradzania nie stanowi jedynie wytycznych dotyczących poziomu wynagradzania pracowników, lecz jest aktem normatywnym, o którym mowa w art. 9 k.p. Zatem należy go wyklądać według zasad dotyczących powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie według wykładni treści umowy. Wobec tego powodowi - co do zasady - przysługiwały podwyżki w powiązaniu z ocenami rocznymi SKOR, których celem była ocena efektywności pracy, co wynika z kryteriów tych ocen i z zakresu ich stosowania. W myśl § 5 ust. 3 regulaminu wynagradzania rozpiętość przedziału płacowego (w obrębie każdej klasy) określa minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla danej klasy na poziomie 70% płacy środkowej oraz maksymalne na poziomie 140% płacy środkowej. Regulamin wynagradzania nie odnosi się w żadnym postanowieniu co do samego sposobu oceny pracowników, aby ustalić daną wartość CR. Warunki te pośrednio zawarte są w Polityce Wynagradzania. Zgodnie z jej § 2 ust. 2 podstawę stanowiły między innymi oceny dokonywane przez bezpośrednich przełożonych (§ 6 ust. 1c), które miały być przeprowadzane w oparciu o efektywność zawodową, tj. jakość, samodzielność i terminowość wykonywanej pracy (§ 2 ust. 7). Stąd wynagrodzenie zasadnicze pracownika nowo zatrudnianego lub pracownika osiągającego niższą efektywność zawodową na danym stanowisku od zakładanej powinno znajdować się w dolnej granicy przedziału płacowego, to jest 70% i nie przekraczać 90% CR (§ 7 ust. 1a Polityki Wynagradzania), wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiągającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku powinno znajdować się w granicach 91%-105% CR (§ 7 ust. 1b Polityki Wynagradzania), pracownika znacznie przekraczającego zakładaną efektywność i osiągającego wyniki przekraczające oczekiwania powinno znajdować się w granicach od 106% do 115% CR (§ 7 ust. 1c Polityki Wynagradzania), zaś pracownika wybitnego

(indywidualne przypadki), którego efektywność i osiągnięte wyniki znacząco przekraczające oczekiwania, powinno znajdować się w granicach od 116% do 140% CR (§ 7 ust. 1d Polityki Wynagradzania). Gdyby zastosować oceny powoda uzyskane w systemie SKOR w odniesieniu do zasad ustalania wysokości wynagrodzenia określonych w § 7 ust. 1b-d Polityki Wynagradzania oraz w § 5 ust. 1 i 3 regulaminu wynagradzania co do taryfikatora stanowiskowego w odniesieniu do stanowisk pracy zajmowanych przez powoda, to za sporne okresy przysługiwałoby mu wynagrodzenie ponad wynagrodzenie zapłacone przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy podniósł, że poza ocenami rocznymi w systemie SKOR nie obowiązywały inne, obiektywne oceny efektywności zawodowej pracownika. Stosownie do § 7 ust. 5 Polityki Wynagradzania na odstępstwa od poziomów opisanych w § 7 ust. 1a-d wymagana była zgoda dyrektora pionu zarządzania personelem przy zachowaniu niezmienionej rozpiętości przedziałów 70-140% CR. Na podstawie § 8 ust. 3a Polityki Wynagradzania decyzje płacowe, co do poziomu wynagrodzenia były podejmowane na wniosek bezpośredniego przełożonego i po akceptacji dyrektora pionu/departamentu właściwego dla danego obszaru oraz dyrektora pionu zarządzania personelem i powinny być oparte zarówno na polityce wynagradzania przyjętej dla danej grupy pracowników, jak i na ocenie wyników oraz efektywności zawodowej danego pracownika. Analizując powyższe przepisy płacowe Sąd Rejonowy uznał, że pozwana miała obowiązek stosować się do norm zawartych w załączniku nr 4 do regulaminu wynagradzania w taki sposób, aby wynagrodzenia pracowników odpowiadały ich efektywności zawodowej i mieściły się w odpowiednim przedziale (§ 7 ust. 1a-d). Po wprowadzeniu systemu wynagradzania od dnia 1 czerwca 2008 r. pozwana nałożyła na siebie obowiązek ustalenia poziomu wynagrodzeń zgodnie z tym systemem, zakładającym przeprowadzenie obiektywnej oceny pracy pracowników. Choć sposób dokonania oceny nie został uregulowany w regulaminie ani w jego załącznikach, to nie można przyjąć, że ocena ta mogła zostać przeprowadzona w sposób dowolny, arbitralny i w bliżej nieokreślonym terminie. Wynagrodzenie powinno być tak ustalone, aby odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy, kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1

k.p.). W trybie przewidzianym w art. 77¹-77³ k.p. ustala się 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 (art. 78 § 2 k.p.). Ustanowienie nawet najbardziej obiektywnych kryteriów oceny pracownika nie spełnia swojej funkcji, jeżeli pracodawca po wprowadzeniu regulaminu wynagradzania nie przeprowadza oceny pracowników, aby ich wynagrodzenie odpowiadało kwalifikacjom i jakości świadczonej pracy. Sąd Rejonowy nie zgodził się z twierdzeniem pozwanej, jakoby ocena SKOR była niemiarodajna bowiem nie uwzględnia wszystkich czynników, które winny być brane pod uwagę. Powód pracował efektywnie, a oceny SKOR były ocenami kompleksowymi, opartymi na czynnikach mierzalnych. Posiadał on długoletnie doświadczenie i wysokie kwalifikacje, co pozwana uznała awansując powoda na coraz wyższe stanowiska i brała pod uwagę przy określaniu wysokości kolejnych podwyżek, mimo że w oderwaniu od zasad Polityki Wynagradzania.

Sąd Rejonowy uwypuklił, że zastosowanie domniemania faktycznego powinno mieć miejsce wtedy, gdy brak jest bezpośrednich środków dowodowych albo istnieją znaczne utrudnienia dowodowe dla wykazania faktu, a jednocześnie jego ustalenie jest możliwe przy zastosowaniu reguł logicznego rozumowania przy uwzględnieniu zasad wiedzy i doświadczenia życiowego. Wyrażonych w art. 6 k.c. reguł rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć jako obowiązku powoda dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym znaczeniu dla rozstrzygnięcia sporu. Jeżeli bowiem powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenia, wówczas to pozwaną obarcza ciężar udowodnienia ekscepcji i okoliczności uzasadniających oddalenie powództwa. Stąd przyjęcie tezy pozwanej, niespełnienia przez powoda kryteriów do zakwalifikowania go do wyższego przedziału płacowego, byłoby w obliczu ujawnionych faktów błędne pod względem logicznym i sprzeczne z zasadami doświadczenia życiowego. Nie można uznać, że powód, który według systemu SKOR był oceniany jako „świetny” (A), „dobry, spełniający wszystkie, a czasami wyższe oczekiwania” (C+), „wyróżniający się, przekraczający wymagania” (B), przynależał do grupy pracowników określonych przez pozwaną jako nowo zatrudnianych lub osiągających niższą

efektywność zawodową. Taka kwalifikacja powoda nie jest prawidłowa nie tylko ze względu na jego pozytywne oceny w systemie SKOR, lecz również ze względu na długoletni staż, wysokie kwalifikacje, awansowanie na wyższe stanowiska, co związane było z pozytywnymi opiniami wystawionymi przez jego bezpośredniego przełożonego. Sąd Rejonowy nie zaakceptował separowania ocen SKOR i przyjmowania, że nie mają one znaczenia dla uprawnień płacowych, uznając ostatecznie, iż nie dokonując oceny pracy powoda zgodnie z wymogami Polityki Wynagradzania pozwana zaniżyła jego wynagrodzenie. Z ocen powoda w systemie SKOR wynika, że wysokość należnego wynagrodzenia w okresach objętych sporem winna znajdować się co najmniej na poziomie 106% CR. Zatem pozwana naruszyła swoje obowiązki w zakresie ustalenia wysokości wynagrodzenia powoda przez dowolne, niczym nieuzasadnione decyzje co do przydzielenia go do najniższej kategorii (pod względem płacowym) pracowników, tj. do nowo zatrudnianych i wykonujących swoje obowiązki poniżej oczekiwań, czemu zaprzeczają wyniki ocen powoda w systemie SKOR za okresy objęte żądaniem.

Wyrok Sądu Rejonowego pozwana zaskarżyła w całości, poza częścią umarzającą postępowanie w zakresie cofniętych roszczeń, zarzucając naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c. oraz naruszenia prawa materialnego, a w szczególności: § 7 ust. 1 Polityki Wynagradzania, § 4 ust. 2 regulaminu wynagradzania w związku z § 2 ust. 7 i § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania i art. 18^{3c} § 3 k.p., § 6 ust. 1c Polityki Wynagradzania, art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy w [...] wyrokiem z dnia 29 grudnia 2015 r. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił oraz orzekł o kosztach procesu. Przyjmując za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji stwierdził, że Sąd ten wadliwie ocenił przesłanki nabycia przez powoda uprawnień do podwyższonego wynagrodzenia oraz błędnie zastosował instytucję domniemania faktycznego stanowiącego podstawę zasadności zgłoszonego powództwa.

Sąd Okręgowy podkreślił, że istotą postępowania w sprawie było rozstrzygnięcie, czy na kanwie obowiązującego regulaminu wynagradzania podwyższenie wynagrodzenia przewidziane w § 7 ust. 1 Polityki Wynagradzania

jest należne powodowi, a zebrany materiał dowodowy uzasadniał założenie, że w latach 2009-2011 osiągnął on zakładaną efektywność zawodową (od 91% do 105% CR), czy też znacznie przekroczył zakładaną efektywność zawodową na zajmowanych stanowiskach, osiągając wyniki przekraczające oczekiwania (od 106% do 115% CR). Nie budzi wątpliwości, że regulamin wynagradzania pozwanej wraz z załącznikiem nr 4 stanowiącym Politykę Wynagradzania jest aktem normatywnym i co do zasady stanowi podstawę dochodzenia roszczeń. Regulacja § 7 ust. 1b-d załącznika nr 4 wyrażała przymus określonego ukształtowania wynagrodzenia pracownika w zależności od jego efektywności zawodowej. Obligowała zatem pracodawcę do przeprowadzenia oceny efektywności zawodowej pracownika na danym stanowisku pracy. Powód, jako dowód osiąganej efektywności, przedstawił ocenę swojej pracy w postaci oceny systemu SKOR. Zgodnie z § 5 pkt 6 regulaminu pracownik mógł zostać zaszeregowany w ramach trzech poziomów zaszeregowania dla danego stanowiska, tj. poziomu maksymalnego, średniego lub najniższego. W 2007 r. powód był zatrudniony na stanowisku specjalisty utrzymania sieci z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 5.150 zł na poziomie S6. Od dnia 1 czerwca 2008 r., już w czasie obowiązywania nowego regulaminu, otrzymał kolejną podwyżkę do poziomu wynagrodzenia zasadniczego w kwocie 5.770 zł, a na podstawie aneksu z dnia 15 lipca 2009 r. podwyżkę do kwoty 6.232 zł z poziomem zaszeregowania w klasie 51. Wynikające z aneksu wynagrodzenie zasadnicze mieściło się w przedziale tabeli stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, stanowiącego załącznik do regulaminu wynagradzania. Warunki przyznawania powodowi omawianymi aneksami wyższego wynagrodzenia zasadniczego były zgodne z § 6 pkt 1 Polityki Wynagradzania, czyli wynikiem wartościowania stanowiska pracy ujętym w taryfikatorze stanowiskowym, grupującym stanowiska według klas stanowisk, analizy płacowej poziomu płac na tle praktyki rynkowej dla danego zakresu odpowiedzialności.

Zdaniem Sądu Okręgowego, z materiału dowodowego wynika, że faktyczną podstawą przyznawania powodowi wyższego wynagrodzenia zasadniczego była ocena dokonywana przez bezpośrednich przełożonych, przy czym nie ma żadnego uzasadnienia twierdzenie, iż taką podstawą była roczna ocena dokonywana w

systemie SKOR. Ocena SKOR została wprowadzona niezależnie od nowego regulaminu wynagradzania i powód nie wykazał związku tej oceny pracy za konkretny rok z systemem ocen przewidzianych w regulaminie wynagradzania. Na podstawie oceny SKOR była tworzona matryca widełek podwyżkowych, zgodnie z którą automatycznie przyznawane były podwyżki w wysokości określonej w tej matrycy. Bezsporne jest, że podwyżki wynikające z matrycy podwyżkowej powód otrzymał, na co wskazują zawierane aneksy do umowy o pracę. Natomiast podwyżka wynagrodzenia w ramach przypisanej powodowi klasy mogła być przyznana na podstawie oceny pracy dokonanej przez bezpośrednich przełożonych, przy czym oceny SKOR z poszczególnych lat mogłyby być jedynie jednym z elementów tej oceny. Z analizy uregulowań regulaminu i jego załączników nie wynika, by zastosowanie miały oceny SKOR, a przepisy płacowe muszą być interpretowane ściśle. Stosownie do § 8 ust. 3a Polityki Wynagradzania, decyzja płacowa co do poziomu wynagrodzenia zostaje podjęta na wniosek bezpośredniego przełożonego i oparta jest na polityce wynagradzania przyjętej dla danej grupy pracowników, jak i na ocenie wyników i aktywności zawodowej danego pracownika. Żaden przepis powołanego regulaminu nie zobowiązywał pracodawcy do dokonania oceny wyników i aktywności zawodowej pracownika w określonym terminie. Sąd Okręgowy stwierdził, że skoro przepisy prawa pracy dopuszczają możliwość szeroko pojętej oceny efektywności pracy pracownika przez pracodawcę i przyznawania podwyżek na tej podstawie, to jednocześnie pracodawca w dokonywaniu takiej oceny nie jest skrupowany i może jej dokonywać zgodnie z własnym uznaniem. Zapisy § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania ustalają, że wynagrodzenie na danym stanowisku może wahać się od 70% do 140% CR i jest uzależnione od efektywności zawodowej rozumianej jako: jakość, samodzielność czy terminowość wykonywania zadań. Ocena SKOR nie jest oceną niemiarodajną, bowiem zawiera ocenę stosunku pracownika do pracy, jego wydajności i wyników, a na jej podstawie oceniany był rozwój pracowników w skali ostatniego roku przez pryzmat zmieniających się corocznie wybranych kryteriów; 25% wagi tej oceny to oceny stylu pracy. Również ocena realizacji zadań premiowych (75% wagi oceny SKOR) nie miała sztywno określonych kryteriów, zaś ocena kompetencji w ogóle nie przekładała się na ocenę wyrażaną literowo. Regulacje § 7 ust. 1a-d Polityki

Wynagradzania są ogólne i wyznaczają jedynie kierunki polityki wynagradzania, ponieważ zakładają dążenie do ustalenia wynagrodzenia pracowników na określonym poziomie, nie mogą zaś stanowić podstawy domagania się przez pracownika podwyższenia wynagrodzenia, bowiem odwołują się do oceny pracy pracownika, której tryb ani termin dokonania nie zostały wyraźnie sprecyzowane w regulaminie. W spornym okresie przyznawanie podwyżki zależało od uznania pracodawcy, który uwzględniał kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, rodzaj, ilości i jakość wykonywanej pracy. Podwyżka taka przed jej przyznaniem nie miała charakteru roszczeniowego.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznał, że ocena SKOR nie była pełną oceną efektywności zawodowej powoda, gdyż uwzględniając zmiany jego stanowiska w okresie objętym żądaniem pozwu, w tym zmianę wykonywanych zadań, ocena ta była zmienna. Nie ma więc podstaw, by przedłożone przez powoda oceny SKOR za lata 2007-2010 stanowiły uzasadnioną podstawę do ustalenia przekroczenia przez niego zakładanej efektywności zawodowej na zajmowanym stanowisku i to w zakresie sugerowanym jako przekraczające oczekiwania pracodawcy (od 106% do 115% CR). Polityka Wynagradzania przewidywała ocenę efektywności zawodowej pracownika przejawianej na konkretnym stanowisku pracy (§ 7 ust. 1a-d), a oceny SKOR nie uwzględniały zmian stanowisk powoda w latach 2009-2010. Zgodnie z oceną roczną SKOR za rok 2009 powód uzyskał ocenę łączną określoną literą C+, w roku 2010 - literą B. W tej sytuacji dwie oceny na poziomie dobry i wyróżniający się, z uwzględnieniem zmian stanowiskowych w trakcie ocen, nie uprawniają do przyjęcia domniemania faktycznego o ocenie na poziomie 106% w systemie CR. Według Sądu Okręgowego, brak jest podstaw do przyjęcia, że pracownik posiadający ocenę C+ (dobry) przekroczył efektywność zawodową na obu stanowiskach w roku 2009. Analogicznie należy ocenić przedstawioną ocenę za rok 2010 - B (wyróżniający się). O ile faktycznie ocena ta wskazuje na przekroczenie niektórych, stawianych powodowi wymagań, brak jest podstaw do uznania, że jakość, samodzielność i terminowości wykonywanej pracy mogła przekraczać zakładany pułap 106% CR. Ponadto akta sprawy nie zawierają arkusza oceny SKOR za 2010 rok. Tym samym nie ma podstaw do zbadania możliwości wpływu powyższej oceny na określenie

przedziału płacowego. Ocena SKOR nie przesądza o oparciu oceny na czynnikach mierzalnych. Wyniki oceny SKOR mogły być elementem oceny pracy, ale nie elementem jedynym. Decyzja płacowa, zgodnie z § 8 ust. 3a załącznika nr 4, podejmowana była przez bezpośredniego przełożonego i była oparta na polityce odnoszącej się do danej grupy. Dlatego, zdaniem Sądu Okręgowego, traktowanie awansów powoda jako podstawy uznania domniemania przekroczenia przez niego zakładanej efektywności zawodowej na każdym z zajmowanych stanowisk i osiągania wyników przekraczających oczekiwania (na poziomie od 106% do 115% CR), jest niedopuszczalne. Efektywność wynikająca z regulaminu wynagradzania winna być mierzona osobno na każdym stanowisku, co wynika *expressis verbis* z § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania. Z tego względu awans powoda ze stanowiska Głównego Specjalisty [...] na stanowisko Eksperta [...] nie daje podstaw do uznania ocen SKOR za miarodajne. Wobec tego Sąd Rejonowy wadliwie zastosował § 7 ust. 1 Polityki Wynagradzania stwierdzając, że wynagrodzenie pracownika przechodzącego na wyższe stanowisko (przypisanego do wyższej klasy wynagrodzenia) nie uzasadniało przyjęcia procentowo niższego wynagrodzenia (niższego poziomu CR). W przeciwnym wypadku uznać by należało, że podwyższenie wynagrodzenia powoda związane ze zmianą stanowiska pracy, musiałoby zakładać na podstawie pułapów CR, iż na uprzednio zajmowanym stanowisku winien on również otrzymywać wynagrodzenie na poziomie 106% CR. Taka wykładnia § 7 ust. 1 Polityki Wynagradzania stoi w sprzeczności z § 8 ust. 2a stanowiącym, że zmiana wynagrodzeń może nastąpić przy objęciu nowego stanowiska, § 4 ust. 2 uzależniającym wysokość wynagrodzenia zasadniczego od rodzaju, ilości i jakości wykonywanej pracy - pracownik na różnych stanowiskach wykonuje różnego rodzaju pracę, więc nie może być tak samo oceniany oraz § 2 ust. 7 wskazującym, że efektywność zawodowa zależy od wykonywanej pracy. Z analizy otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia wynika, że chociaż nominalnie zarabiał więcej na każdym następnym stanowisku, to ocena efektywności w poziomie CR była niższa niż na poprzednich stanowiskach. Prowadzi to do wniosku, że poprawa oceny pracy powoda z C+ do B w roku 2010, nie daje podstaw do czynienia domniemania faktycznego. Zdaniem Sądu Okręgowego, domniemanie faktyczne przyjęte przez

Sąd pierwszej instancji nie jest uzasadnione w świetle wiedzy i doświadczenia życiowego, a przedłożone oceny SKOR, na których powód opierał swe żądanie, nie stanowią samoistnej podstawy zasadności zgłoszonego roszczenia.

W skardze kasacyjnej powód zaskarżył ten wyrok w całości domagając się uchylecia zaskarżonego wyroku w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania.

Skargę oparto na obu podstawach wymienionych w art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W ramach naruszenia przepisów postępowania, mających wpływ na wynik sprawy, powód zarzucił naruszenie:

1) art. 382 k.p.c. przez nieuwzględnienie przy ustaleniu stanu faktycznego całości materiału dowodowego zebranego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i pominięcie: a) zeznań świadków: [...] w zakresie między innymi, że: ocena SKOR za 2007 r. w części określającej kompetencje i potencjał zawodowy mogła dotyczyć całego okresu zatrudnienia pracownika; pracownicy byli informowani o ocenach SKOR i mogli się od tej oceny odwołać; od samego początku przełożony dokonywał oceny SKOR; w momencie wprowadzania systemu SKOR w 2008 r. ocena efektywności zawodowej pracownika nie była dokonywana na nowo; że ocena SKOR była oceną postawy pracownika i oceny zadań premiowych oraz kompetencji i rozwoju pracownika, ocena literowa powstawała po zważeniu tych dwóch elementów; R. S., że ocena SKOR w 75% składała się z elementów mierzalnych i dotyczyła samodzielności, ilości, jakości oraz terminów wykonania czynności; poprzedni regulamin wynagradzania nie odnosił się do jakości i efektywności pracy; w momencie wejścia w życie regulaminu wynagradzania z 2008 r. pracodawca nie wykonał pomiaru efektywności pracy pracownika; nie było innej oceny, jedyna kompleksowa ocena, to ocena SKOR; nigdy pracodawca nie komunikował, że chodzi o kilka ocen SKOR; przełożony nie cofał się do innych ocen niż SKOR i MBO; b) pominięcie faktów wynikających z kart stanowisk pracy skarżącego, c) zmianę ustaleń faktycznych i domniemania faktycznego w postępowaniu apelacyjnym przy jednoczesnym nie wykazaniu, że ocena Sądu pierwszej instancji była oczywiście błędna;

2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez zaniechanie

wyjaśnienia dlaczego zostały pominięte fakty, które Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne i przydatne do przyjęcia, że ocena SKOR jest miarodajną oceną efektywności zawodowej oraz brak wyjaśnienia, iż „dwie oceny (na poziomie dobry/wyróżniający się), z uwzględnieniem zmian stanowiskowych w trakcie ocen oraz fakt, iż mogą być brane pod uwagę jako część składowa oceny w ramach CR, nie uprawniają Sądu do przyjęcia domniemania faktycznego o ocenie na poziomie 106% w systemie CR”.

W ramach naruszenia prawa materialnego skarżący zarzucił naruszenie:

1) § 4 pkt 2 regulaminu wynagradzania, § 6 pkt 1, § 7 ust. 1 pkt 1a-d, § 8 ust. 3a załącznika nr 4 - Polityka Wynagradzania w związku z art. 9 § 1 k.p. przez niewłaściwe zastosowanie polegające na zastosowaniu tych przepisów do niedostatecznie ustalonego przez Sąd drugiej instancji stanu faktycznego, ewentualnie przez błędną wykładnię wymienionych tych przepisów polegającą na:

a) uznaniu, że głównym wyznacznikiem ustalenia wynagrodzenia zasadniczego jest umowa o pracę oraz wynik wartościowania stanowisk pracy ujęty w taryfikatorze stanowiskowym, grupujący stanowiska według klasy stanowisk, analizy płacowe poziomu płac na tle praktyki rynkowej dla danego zakresu odpowiedzialności, § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania wyznaczają jedynie kierunki polityki wynagradzania, zakładając dążenie do ustalenia wynagrodzenia na określonym poziomie i nie mogą stanowić podstawy roszczeń pracownika, bowiem odwołują się do oceny pracy pracownika, której tryb ani termin dokonania tej oceny nie zostały wyraźnie sprecyzowane w regulaminie; b) uznaniu, że w spornym okresie przyznawanie podwyżki zależało od uznania pracodawcy, uwzględniającego kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, rodzaj, ilość i jakość wykonywane pracy i podwyżka ta nie ma charakteru roszczeniowego, co w konsekwencji oznacza, że § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania nie jest przepisem precyzującym (*lex specialis*) ogólne dyrektywny wskazane w § 4 pkt 2 regulaminu wynagradzania i ocena SKOR nie stanowi oceny efektywności zawodowej pracownika dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego, jako jedyne kryterium warunkującego przyznanie określonego progu wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z poszczególnych podpunktów § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania, a decyzja płacowa oparta jest na polityce wynagradzania jak i ocenie wyników i

„aktywności” zawodowej danego pracownika; c) pominięcie w ustaleniu normy prawnej wynikającej z § 4 pkt 1 i pkt 5, § 2 pkt 2, pkt 11 i pkt 12, i § 7 ust. 1a-d w związku z § 2 pkt 7 w związku z § 7 pkt 5 Polityki Wynagradzania w związku z art. 9 § 1 k.p. oraz błędne określenie, że w świetle § 8 ust. 3a Polityki Wynagradzania decyzja płacowa jest oparta między innymi na ocenie wyników i „aktywności” zawodowej danego pracownika, gdy treść tego przepisu mówi o „efektywności” zawodowej, zdefiniowanej wprost w § 2 pkt 7 tego załącznika, co w konsekwencji doprowadziło do uznania, iż § 7 ust. 1a-d jest jedynie kierunkiem polityki wynagradzania, nie stanowi podstawy roszczeń pracownika, efektywność zawodowa zdefiniowana w sposób jednoznaczny nie jest wyznacznikiem przyznania wynagrodzenia zasadniczego pracownika zgodnie z poszczególnymi punktami a-d § 7 Polityki Wynagradzania, co w konsekwencji oznacza, że przepis ten nie jest przepisem precyzującym ogólne dyrektywy wskazane w § 4 pkt 2, § 5 pkt 1 i pkt 3 regulaminu wynagradzania, tj. nie jest *lex specialis* wobec tych przepisów i ocena SKOR nie stanowi oceny efektywności zawodowej pracownika dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego, jako jedyne kryterium warunkującego przyznanie określonego progu wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z poszczególnych podpunktów § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania z uwagi na to, iż żaden przepis tego regulaminu nie odwołuje się do oceny SKOR, a pracodawca może dokonać oceny zgodnie ze swoim uznaniem, a awans skarżącego nie może być traktowany jako podstawa uznania, iż przekracza efektywność zawodową na każdym z zajmowanych stanowisk w spornym okresie czasu a efektywność zawodową należy badać na każdym ze stanowisk oddzielnie, przy czym można to czynić *post factum* przez pryzmat oceny SKOR nie istniejące w dacie przyznania awansu;

2) § 7 ust. 1c w związku z § 2 pkt 7 Polityki Wynagradzania w związku z art. 9 § 1 k.p. przez jego niezastosowanie będące konsekwencją uznania, że przepis ten nie ma charakteru roszczeniowego, a skarżący nie jest osobą znacznie przekraczającą zakładaną efektywność zawodową i osiąga wyniki przekraczające oczekiwania;

3) art. 77² § 1 k.p. w związku z art. 78 § 2 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie polegające na przyjęciu, że warunki wynagradzania

określone w § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania nie są wiążące dla pracodawcy, a stanowią jedynie kierunek polityki wynagradzania, w jakim może zmierzać pracodawca;

4) art. 18 § 1 i § 2 k.p. w związku z art. 9 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie polegające na uznaniu, że postanowienia regulaminu wynagradzania (§ 7 ust. 1c załącznika nr 4) nie są bardziej korzystne, niż postanowienia aneksów do umów o pracę, co w konsekwencji doprowadziło do braku uznania nieważności postanowień tych aneksów w części dotyczącej przyznania wynagrodzenia zasadniczego w określonej kwocie;

5) art. 6 k.p. w związku z art. 300 k.p. w związku z art. 94 pkt 5 i pkt 9 k.p. przez błędną wykładnię i przyjęcie, że w przypadku zakwestionowania przez pracownika prawidłowości wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia, którego zasady ustalania wynikają z regulaminu wynagradzania, jako źródła prawa pracy i przedstawieniu dowodów mogących świadczyć o nieprawidłowości ustalenia tego wynagrodzenia, ciężar dowodu spoczywa jedynie na pracowniku, a pracodawca nie ma obowiązku udowodnienia, że ustalił wynagrodzenie w prawidłowej wysokości i zastosował sprawiedliwe i obiektywne oceny warunkujące określone wynagrodzenie zasadnicze wskazane w aneksach do umowy o pracę.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie i o zasądzenie od skarżącego na jej rzecz kosztów postępowania w każdej z trzech połączonych do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia rozpoznawanych w tym postępowaniu spraw.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona, aczkolwiek nie wszystkie podniesione w niej zarzuty zasługują na uwzględnienie.

W skardze kasacyjnej powód zarzuca naruszenie licznych przepisów prawa materialnego dotyczących wewnętrznych aktów płacowych pracodawcy, Kodeksu pracy oraz przepisów postępowania mających wpływ na wynik sprawy, które przede wszystkim odnoszą się do uchwalonego przez pozwaną w lutym 2008 r. regulaminu wynagradzania wraz z załącznikami, na podstawie którego powód

wywodzi w rozpoznawanej sprawie roszczenia płacowe.

Ustosunkowując się do zarzutów skargi w pierwszej kolejności należy zauważyć, że wprowadzony przez pozwaną regulamin wynagradzania i związana z nim integralnie, stanowiąca załącznik nr 4, Polityka Wynagradzania, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyrokach z dnia 9 lipca 2013 r., III PK 74/12 (LEX nr 1360272), z dnia 11 października 2016 r., II PK 213/15 (LEX nr 2172436), z dnia 16 lutego 2017 r., II PK 11/16 (LEX nr 2254790) oraz w postanowieniach z dnia 29 listopada 2016 r., II PK 412/15 (niepublikowane) i z dnia 6 kwietnia 2017 r., III PK 113/16 (niepublikowane), jest źródłem prawa pracy regulującym wynagrodzenia pracowników pozwanej w sposób wiążący. Wynika z tego, że pracodawca miał obowiązek od chwili wejścia w życie regulaminu wynagrodzenia wraz z załącznikami stosować jego postanowienia. W judykatach tych jednolicie stwierdzono, że Polityka Wynagradzania ma wymiar normatywny i nie ogranicza się jedynie do sformułowania podstaw dla autonomicznych decyzji płacowych pracodawcy. Zgodnie z § 4 pkt 1 Polityki Wynagradzania celem tej polityki pozostaje zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania pracowników. Trudno w świetle tego postanowienia przyjmować, że dowolność pracodawcy w kształtowaniu warunków wynagradzania sprowadza się do tego, iż może on decydować, czy i kiedy dokona oceny pracownika. Tym samym pozwana miała obowiązek przeprowadzenia oceny efektywności powoda celem ustalenia prawidłowej wysokości jego wynagrodzenia zasadniczego w ustalonej klasie.

Przyjąć zatem należy, że § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania nie stanowi jedynie o kierunku polityki wynagradzania pozwanej, ale ma znaczenie normotwórcze. Oznacza to, że błędnie uznał Sąd Okręgowy, iż przepisy te są ogólne i nie mogą stanowić podstawy domagania się przez pracownika podwyższenia wynagrodzenia, bowiem odwołują się do oceny pracy, której tryb ani termin dokonania nie zostały wyraźnie sprecyzowane w regulaminie wynagradzania oraz że podwyższenie wynagrodzenia związanego ze zmianą stanowiska pracy wykluczało ustalenie tego wynagrodzenia w oparciu o zasady określone w tym przepisie. Podkreślić trzeba, że § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania przewiduje, że wynagrodzenie zasadnicze pracownika nowo zatrudnianego lub pracownika osiągającego niższą efektywność zawodową na danym stanowisku od zakładanej

powinno znajdować się w dolnej granicy przedziału płacowego, to jest 70% i nie przekraczać 90% CR (§ 7 ust. 1a), wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiagającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku powinno znajdować się w granicach 91%-105% CR (§ 7 ust. 1b), pracownika znacznie przekraczającego zakładaną efektywność i osiagającego wyniki przekraczające oczekiwania powinno znajdować się w granicach od 106% do 115% CR (§ 7 ust. 1c), zaś pracownika wybitnego (indywidualne przypadki), którego efektywność i osiagane wyniki znacząco przekraczają oczekiwania, powinno znajdować się w granicach od 116% do 140% CR (§ 7 ust. 1d). Tym samym pozwana zobligowana była do oceny pracowników, aby ustalić należne wynagrodzenie, zgodnie z zasadami wynikającymi z § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania.

Wobec powyższego zasadnicze znaczenie w sprawie należy przypisać ocenie efektywności pracy powoda bowiem od tej oceny uzależnione było należne mu wynagrodzenie, którego rozpiętość w obrębie każdej klasy mogła wahać się od 70% do 140% CR. Poza sporem pozostaje, że pracodawca po wejściu w życie regulaminu wynagradzania dokonał przewartościowania poszczególnych stanowisk pracy, przypisując pracownikom odpowiednie stawki wynagrodzenia zasadniczego według określonych klas, lecz nie dokonał jednocześnie, wbrew dyspozycji § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania, oceny pracowników pod kątem ich efektywności zawodowej, której definicję zawiera § 2 ust. 7 Polityki Wynagradzania i składają się na nią „jakość, samodzielność oraz terminowość wykonywanej pracy”, aby ustalić dany przedział płacowy w obrębie przyznanej powodowi klasy wynagrodzenia. Kwestią sporną staje się w tej sytuacji sposób dokonania oceny „efektywności zawodowej” powoda, ponieważ nie został on uregulowany ani w regulaminie wynagradzania, ani w jego załącznikach.

Zgodzić należy się ze stanowiskiem powoda, że w sytuacji, gdy system wynagradzania nie jest przejrzysty, a pracownik kwestionuje prawidłowość ustalenia wynagrodzenia za pracę i jego wypłaty przez pracodawcę, wskazując dowody na poparcie swoich twierdzeń, to wówczas pracodawca powinien udowodnić, iż w prawidłowy sposób ustalił i wypłacił wynagrodzenie pracownikowi. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że wyrażonej w art. 6 k.c. reguły rozkładu ciężaru dowodu nie można rozumieć w ten sposób, że zawsze, bez względu na

okoliczności sprawy, obowiązek dowodzenia wszelkich faktów o zasadniczym dla rozstrzygnięcia sporu znaczeniu spoczywa na stronie powodowej. Jeżeli powód wykazał wystąpienie faktów przemawiających za słusnością dochodzonego roszczenie, wówczas to pozwanego obarcza ciężar udowodnienia ekscepcji i okoliczności uzasadniających jego zdaniem oddalenie powództwa (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 11 kwietnia 2017 r., I PK 132/16, LEX nr 2309608; z dnia 19 grudnia 2013 r., II PK 70/13, LEX nr 1424850; z dnia 10 czerwca 2013 r., II PK 304/12, LEX nr 1341274; z dnia 12 maja 2011 r., I PK 228/10, LEX nr 896458; z dnia 23 listopada 2001 r., I PKN 678/00, LEX nr 81562; z dnia 20 kwietnia 1982 r., I CR 79/82, LEX nr 8416). W pełni zasadna staje się więc konstatacja, że obowiązkiem powoda było jedynie wskazanie faktów przemawiających za tym, że po przypisaniu do danej klasy zaszeregowania jego wynagrodzenie zasadnicze powinno zostać ustalone na poziomie odpowiedniego przedziału CR, czyli, jak twierdzi powód, od 106% do 115% CR. W tym celu powód powołał się na oceny dokonywane przez pozwaną w systemie SKOR bowiem były one sporządzane w pierwszym kwartale danego roku i obejmowały okres od stycznia do grudnia poprzedniego roku oraz były wykorzystywane przez pracodawcę do podwyżek wynikających z matrycy podwyżkowej jako oceny miarodajne. Według systemu SKOR efektywność powoda była oceniana jako świetna, dobra, spełniająca wszystkie, a czasem przewyższająca oczekiwania, wyróżniająca się, przekraczająca wymagania. Tymczasem Sąd Okręgowy bezpodstawnie odrzucił powyższe oceny uznając, że pracodawca mógł dokonywać oceny efektywności powoda zgodnie z własnym uznaniem. Jednocześnie Sąd ten, negując walor doniosłości ocen SKOR, nie dokonał jakichkolwiek ustaleń faktycznych, które pozwalałyby na przyjęcie, że ocena SKOR nie miała wpływu na dokonanie oceny efektywności powoda, mimo iż zawierała takie kryteria jak stosunek pracownika do pracy, jego wydajność i osiągnięte wyniki. W uzasadnieniu wyroku z dnia 9 lipca 2013 r., III PK 74/12 (LEX nr 1360272), Sąd Najwyższy stwierdził, a pogląd ten w całości trafnie uwzględnił Sąd pierwszej instancji w rozpoznawanej sprawie, że oceny SKOR nie można uznać za całkowicie niemiarodajną i nie do zaakceptowania pozostaje separowanie tej oceny i pozbawienie znaczenia jej wyników dla uprawnień płacowych uzależnionych od efektywności pracownika.

„Absurdalnie brzmi bowiem twierdzenie, że pracodawca wprowadzając ocenę dobrze lub bardzo dobrze pracownika, ale nie uzależnia od tego uprawnień płacowych, choć się do tego zobowiązał w regulaminie wynagradzania”.

Wobec tego rację ma powód zarzucając, że Sąd Okręgowy pominął dowody, które Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne i przydatne do przyjęcia, iż ocena SKOR jest miarodajną oceną efektywności zawodowej oraz że dwie oceny (na poziomie dobry/wyróżniający się), z uwzględnieniem zmian stanowiskowych w trakcie ocen mogą być brane pod uwagę jako część składowa oceny w ramach CR, uprawniając do przyjęcia domniemania faktycznego o ocenie na poziomie 106% w systemie CR. Wśród dowodów przemawiających za takim stanowiskiem Sądu pierwszej instancji znalazły się zwłaszcza zeznania świadków, do których odwołuje się powód w ramach zarzutów z drugiej podstawy skargi kasacyjnej (art. 382 k.p.c.), a mianowicie: [...]. Nie może także zniknąć z pola widzenia, że sąd może uznać za ustalone fakty mające istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, jeżeli wniosek taki można wyprowadzić z innych ustalonych faktów, co wynika z art. 231 k.p.c. Wówczas, to pozwaną obciąża dowód wykazania, że dany stan faktyczny przedstawia się w sposób odmienny niż wynika to z przyjętego domniemania faktycznego. Natomiast pozwana w żaden sposób nie wykazała, w jaki inny sposób (przy pomocy jakich narzędzi) miała być oceniana efektywność pracownika, o której mowa w regulaminie wynagradzania oraz aby powód zmieniając stanowiska pracy w drodze awansu, nie wykonywał przypisanych mu zadań, co wpływałoby istotnie na ocenę jego „efektywności zawodowej” i pozwalało zakwalifikować go do najniższego przedziału CR. Przyjęcie toku rozumowania Sądu Okręgowego sprowadzającego się do uznania, że skoro regulamin wynagradzania nie określił trybu ani terminu dokonywania podwyżek, to jej przyznanie zależało od „uznania pracodawcy” powodowałoby, iż pozwana nie byłaby zobligowana do stosowania § 7 ust. 1a-d Polityki Wynagradzania, a jak wynika z rozważań dokonanych powyżej, takiego wniosku wyprowadzić się nie da. Ponadto podkreślenia wymaga, że pracodawca powinien dołożyć wszelkich starań, aby postanowienia stanowionych przez niego aktów prawa zakładowego były jasne i zrozumiałe dla pracowników. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym sprawę w pełni podziela pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 11 października 2016 r., II PK 213/15

(LEX nr 2172436) oraz z dnia 9 lipca 2013 r., III PK 74/12 (LEX nr 1360272), że „nie można zaakceptować możliwości dokonywania ocen pracowników, od których zależą ich uprawnienia, w szczególności wysokość wynagrodzenia, według kryteriów im nie znanych lub niezrozumiałych”. Zwrócić należy uwagę, że Sąd Okręgowy negując słuszność stanowiska powoda, że podwyżka w ramach CR zdeterminowana była oceną SKOR, nie wskazał innych mierzalnych kryteriów, które wpływałyby na dokonanie oceny efektywności pracownika z pominięciem tej oceny.

Nieuzasadnionym okazał się natomiast zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. może być zarzucane w skardze kasacyjnej tylko wyjątkowo, gdy wady uzasadnienia uniemożliwiają dokonanie kontroli kasacyjnej z uwagi na jego sporządzenie w sposób nie pozwalający na zorientowanie się w przyczynach natury faktycznej i prawnej, które legły u podstaw rozstrzygnięcia, co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.