



Sygn. akt I PK 80/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lipca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Rączka

w sprawie z powództwa J. R. i K. R.
przeciwko Fundacji „U.” w R.
o zapłatę premii,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 2 lipca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powódki K. R. od wyroku Sądu
Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G.
z dnia 19 października 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej powódki K. R. i
w tym zakresie przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania i
rozstrzygnięcia o kosztach postępowania Sądowi Okręgowemu w
G.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Z., wyrokiem z dnia 14 lutego 2017 r., oddalił powództwa J. R. i K. R. skierowane przeciwko Fundacji „U.” w R. o zapłatę premii oraz umorzył

postępowanie w zakresie, w jakim K. R. cofnęła pozew; ponadto odstąpił od obciążenia powódek kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwana z uwagi na zawierane porozumienia (reorganizację) stała się z dniem 1 marca 2012 r. (w trybie art. 23¹ k.p.) stroną umów o pracę z pracownikami zatrudnionymi dotychczas w (...) Zespole do spraw Lecznictwa AmbulATORYJNEGO, Zakładu Diagnostyki Laboratoryjnej oraz Zakładu Opieki Domowej. Nowy pracodawca poinformował powódki, że ich miejscem pracy będzie siedziba Fundacji oraz jej jednostki organizacyjne (Zakład Diagnostyki Laboratoryjnej).

Proces przejmowania zakładów pracy przez pozwaną wywołał organizacyjne perturbacje, bowiem w każdym z tych zakładów obowiązywał inny regulamin, zakładający odmienny zakres i przesłanki premiowania pracowników. Przykładowo w (...) Zespole do spraw Lecznictwa przewidziane były premie komercyjne, natomiast w innych zakładach funkcjonowały premie uznaniowe. W Zakładzie Diagnostyki Laboratoryjnej Fundacji „U.” pracownikom przysługiwała „premia uznaniowa” za „wykonywanie usług komercyjnych lub ponadstandardowych w pozyskiwaniu środków finansowych”. W celu wprowadzenia nowego, ujednoliconego regulaminu pozwana powołała komisję, której prace obejmowały też model wprowadzenia premii komercyjnej dla personelu pobierającego materiał do badań diagnostycznych. Chodziło o osoby, które miały bezpośredni kontakt z pacjentami i przez to uczestniczyły w procesie jego pozyskania.

Nowy regulamin nie był jednak w jakimkolwiek zakresie konsultowany z laborantkami, a pracownice Zakładu Diagnostyki Laboratoryjnej (dalej także ZDL) zostały powiadomione o jego treści przez kierownika M. D. Dodatkowo każdy pracownik otrzymał regulamin „do ręki”. Był on także zamieszczony na serwerze.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że nowy regulamin w przedmiocie premii komercyjnej wypowiadał się tylko w § 3 pkt 4, określając, że stanowi ona część wynagrodzenia pracowniczego. W załączniku nr 4 do tego regulaminu (nazwanym „regulaminem premiowania”) pracodawca sprecyzował (w § 2 ust. 1-3), że premia komercyjna przyznawana jest pracownikom pionu medycznego, biorącym bezpośredni lub pośredni udział w realizacji usług dla odbiorców indywidualnych - pod warunkiem zrealizowania kontraktu z NFZ. Cennik usług komercyjnych

wyrażonych procentowo lub kwotowo, dotyczący dochodów pracowników za wykonanie świadczeń medycznych, określał załącznik nr 2 do regulaminu premiowania, stanowiący w istocie tabelę. Pod pozycją nr 7 dla rodzaju usługi określonej jako „diagnostyka laboratoryjna” wartość premii komercyjnej określono jako „10% wartości dla wykonawcy” (pozycja 7a), dla współwykonawców tej usługi tabela w pozycji 7b nie zawierała żadnego wpisu. Dalej pracodawca wydał instrukcję obiegu i sposobu sporządzania dokumentów stanowiących podstawę naliczania wynagrodzenia za pracę, w § 4 której przewidziano, że kierownik jednostki organizacyjnej pierwszego dnia roboczego miesiąca, w którym następuje wypłata wynagrodzenia za miesiąc poprzedni, zobowiązany jest do dostarczenia zespołowi do spraw pracy kopii miesięcznego нефiskalnego zerującego raportu sprzedaży. Drugiego dnia roboczego takiego miesiąca kierownik zobowiązany był przesłać drogą elektroniczną wypełniony arkusz dotyczący wyliczenia premii komercyjnej dla pracowników na adres e-mail. Kolejnego dnia zaś miał obowiązek dostarczyć wydrukowany i zatwierdzony arkusz.

Schemat działania pracowników wyglądał w ten sposób, że pacjenci przychodzili do punktów pobrań ze skierowaniem z prywatnych przychodni lub od lekarzy zatrudnionych przez pozwaną. Materiał wymagany do badań pozyskiwały (dokonując wkłucia) przede wszystkim pielęgniarki. Od badanych pobierano krew, płyny ustrojowe i wymazy. Czynność ta połączona była z wpisem do dokumentacji. Rolą pielęgniarek pozostawało zasugerowanie pacjentom odpowiedniej liczby badań, przy czym klienci musieli być poinstruowani, że chodzi o badania odpłatne. Pacjenci nierzadko nie wiedzieli, jakie dokładnie badania chcą zrobić na podstawie zebranego materiału. Pielęgniarki musiały wykazać się sporą dawką empatii, by wytłumaczyć pacjentowi potrzebę wykonania określonego zabiegu lub badań laboratoryjnych. Kończącą decyzję zawsze podejmował pacjent, który również po rozmowie z pielęgniarką decydował się na dodatkowe badania.

Pracownice Zakładu Diagnostyki Laboratoryjnej zajmowały się analizą powierzonego im materiału, pobieranego w przykładowym punkcie pobrań oraz w pozostałych jednostkach funkcjonujących w ramach struktury pozwanej. Laborantki musiały opracować, sprawdzić, a następnie podpisać uzyskany wynik swym nazwiskiem, poza tym dokonywały również samodzielnego pozyskiwania materiału

od pacjentów w punkcie pobrań zlokalizowanym przy Zakładzie Diagnostyki Laboratoryjnej. Kierowniczka tej jednostki sporządzała miesięczne arkusze dotyczące pobierania krwi, na podstawie których laborantki otrzymywały premię komercyjną. Pula pieniędzy dzielona była między pracowników po równo. Kierownik laboratorium M. D. w piśmie kierowanym do pozwanej z dnia 9 maja 2013 r. zwróciła uwagę, że pracownicy ZDL nie mają premii komercyjnej jako współwykonawcy pobranych w przychodniach badań komercyjnych. Laborantki nie otrzymywały premii komercyjnej za czynności (badania diagnostyczne), jak też premia nie była płacona za wykonanie badań zleconych przez lekarzy zatrudnionych przez pozwaną.

Z kolejnych ustaleń Sądu pierwszej instancji wynika, że w 2015 r. pozwana zlikwidowała punkt pobrań przy ZDL. Od tego czasu laborantki nie uzyskiwały premii komercyjnej. Wówczas pracownicy zatrudnieni w ZDL podjęli interwencję u prezesa Fundacji oraz w związkach zawodowych w celu przywrócenia im premii. W odpowiedzi pozwana zmieniła regulamin premiowania (od 1 sierpnia 2015 r.) i w miejsce kategorii „diagnostyka laboratoryjna” wprowadziła dwie odrębne pozycje. Pierwszą z nich określono jako „pobranie materiału biologicznego do badań”, wynagradzana była premią w wysokości 10% wartości usługi dla wykonawcy (poz. 7a), drugą określono jako „badania laboratoryjne”, za które premia wynosiła 2% wartości usługi dla wykonawcy (poz. 8a).

W tak ustalonych okolicznościach Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwa o zapłatę premii od 2012 r. nie są zasadne. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy ważył moment wejścia w życie regulaminu i uznał, że obowiązuje od 10 listopada 2012 r. i nie ma mocy wstecznej. Następnie Sąd Rejonowy stwierdził, że regulamin nie przyznawał powódkom prawa do premii komercyjnej w zakresie wykonywanych przez nie czynności diagnostyki laboratoryjnej w ścisłym sensie. Wiadome jest, że premia komercyjna stanowiła część wynagrodzenia. W regulaminie premiowania, stanowiącym załącznik regulaminu wynagradzania, pracodawca wskazał, że uprawnieni do jej nabycia są „pracownicy pionu medycznego biorący bezpośredni lub pośredni udział w realizacji usług dla odbiorców indywidualnych” (§ 2 ust. 1). Nie mogło budzić wątpliwości, że powódki, czy szerzej rzecz ujmując - laborantki ZDL, takimi pracownikami były. Jednak Sąd

uznał za zasadne odwołanie się do „cennika usług komercyjnych”, do którego odsyłał także § 2 ust. 3 regulaminu wynagradzania. Stąd prawo do premii komercyjnej przysługiwało tym osobom, które wykonywały czynności określone w cenniku, bowiem to „cennik” decydował komu i w jakiej wysokości przysługuje premia komercyjna.

Zdaniem Sądu Rejonowego, nic nie wskazuje na to, że pozwana zamierzała posłużyć się terminem „diagnostyka laboratoryjna” w znaczeniu nadanym mu przez przepis art. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. o diagnostyce laboratoryjnej (jednolity tekst: Dz.U. 2016 r., poz. 2245). Ponadto, literalne rozumienie spornego terminu przeczyłoby istocie „premii komercyjnej”, która oznacza działalność nastawioną na zysk, czyli nagradzanie tych pracowników, których praca pozwala sprzedać więcej usług medycznych. Sąd Rejonowy uznał, że postępowanie dowodowe dowiodło, iż uczestnicy procesu tworzenia regulaminu (pracodawca i związki zawodowe) w jednoznaczny sposób rozumieli pojęcie „diagnostyka laboratoryjna”, to jest, że chodzi wyłącznie o pracowników mających bezpośrednio kontakt z pacjentem. W końcu pracodawca zawsze naliczał premię komercyjną za pobranie niezbędnego materiału, a nie za wykonywanie badań diagnostycznych. Ten sposób rozumienia sformułowania „diagnostyka laboratoryjna” w „cenniku” nie był przez nikogo kwestionowany, także przez powódki. Nie można też mówić o dyskryminacji, bowiem zarówno pielęgniarki jak i laborantki – jeżeli tylko pobrały materiał do badań – były uprawnione do premii komercyjnej w tej samej wysokości.

Sąd Okręgowy w G., wyrokiem z dnia 19 października 2017 r., oddalił apelację powódek i orzekł o kosztach procesu.

W ocenie tego Sądu, ustalenia faktyczne są prawidłowe i odpowiadają treści art. 233 § 1 k.p.c. Nie doszło także do naruszenia prawa materialnego, to jest art. 65 § 1 i 2 k.c., bowiem w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych (takich jak porozumienia zbiorowe prawa pracy) art. 65 k.c., jeżeli sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron partnerów społecznych) nie dają się wyjaśnić w inny sposób (zob. na przykład wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 53/05, LEX nr 276239). Tak właśnie jest w sprawie, w której treść postanowień regulaminu wynagradzania,

jak i regulaminu premiowania jest na tyle nieostra, że przy zastosowaniu jedynie wykładni językowej nie można w sposób jednoznaczny wyinterpretować zasad przyznawania spornego świadczenia.

Sąd Okręgowy miał także na względzie pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70), zgodnie z którym regulamin premiowania (jako regulamin wynagradzania) jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną. Zatem do jego interpretacji należy stosować powszechne reguły wykładni prawa, zaś zupełnie wyjątkowo można korzystać z zasad wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych. W ocenie Sądu Okręgowego, z taką właśnie wyjątkową sytuacją mamy do czynienia w sprawie, skoro pozwana – ustanawiając premię komercyjną – nie sprecyzowała bliżej jej istoty. Wiadome jest, że premia komercyjna przysługiwała pracownikom pionu medycznego biorącym bezpośredni lub pośredni udział w realizacji usług dla odbiorców indywidualnych. Powódki – co prawda – jako laborantki ZDL były pracownikami pionu medycznego, jednak ta regulacja ma charakter ogólny i nie jest to wystarczające dla oceny zasadności ich roszczeń, skoro nie wiadomo, za jakie konkretne czynności należy się premia komercyjna. Natomiast w „cenniku usług komercyjnych”, do którego odsyła § 2 ust. 3 regulaminu wynagradzania, wskazano uprawnionych do spornego świadczenia, to jest osoby wykonujące określone w cenniku czynności z zakresu medycyny. Słusznie więc wywiódł Sąd pierwszej instancji, że usługa pod postacią „diagnostyki laboratoryjnej” (poz. 7a tabeli) została wyceniona na 10%, zaś dla współwykonawców tej usługi nie przewidziano premii komercyjnej (poz. 7b zawierała puste miejsce). Zdaniem Sądu Okręgowego, termin „diagnostyka” w regulaminie premiowania nie został użyty w znaczeniu ustawowym, o czym świadczą dalsze wewnętrzne regulacje, których celem było skonkretyzowanie warunków przyznawania premii komercyjnej.

Podsumowując, Sąd odwoławczy przyjął, że pracownice ZDL zajmowały się analizą powierzonego im materiału, poza tym dokonywały samodzielnego jego pozyskania od pacjentów i za te czynności – po sporządzeniu raportu przez kierowniczkę – otrzymywały premię komercyjną. Stąd też Sąd Okręgowy oddalił apelację z mocy art. 385 k.p.c.

Wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną zaskarżył w całości pełnomocnik powódki K. R., zarzucając naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich zastosowanie i przyjęcie, z odwołaniem do zgodnego zamiaru pracodawcy i organizacji związkowych, że pojęcie „diagnostyka laboratoryjna”, użyte w regulaminie wynagradzania funkcjonującym u pozwanego pracodawcy, obejmuje wyłącznie czynności pobrania materiału biologicznego do badań, a nie czynności diagnostów laboratoryjnych i analityków medycznych związane z jego badaniem; b) § 2 ust. 1 i 3 załącznika nr 4 do regulaminu wynagradzania – „regulamin premiowania” w związku z pkt 7 załącznika nr 2 do regulaminu premiowania, przez ich niewłaściwą wykładnię i w konsekwencji niewłaściwe zastosowanie, że na ich podstawie powódce nie należy się premia komercyjna za czynności diagnostyki laboratoryjnej, podczas gdy prawidłowa wykładnia przywołanych przepisów prowadzi do wniosku, że powódce premia komercyjna przysługuje; c) art. 13, art. 78 § 1 i art. 80 w związku z art. 9 § 2 k.p., przez ustalenie treści normy zakładowego prawa pracy w odniesieniu do warunków wynagradzania pracowników, która zrywa z ustawowymi kryteriami przyznawania i ustalania składników wynagrodzenia powódki oraz z zapłatą wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną; d) art. 18^{3c} § 1 w związku z art. 9 § 4 k.p., przez ustalenie treści regulaminu wynagradzania w sposób naruszający zasadę równego traktowania w zakresie wysokości wynagrodzenia, przez ustalenie, że premia komercyjna za czynności z zakresu diagnostyki laboratoryjnej przysługuje pracownikom punktu pobrań, którzy diagnostyki laboratoryjnej nie wykonują i którzy nie mają żadnych kwalifikacji i uprawnień, aby te czynności wykonywać, z jednoczesnym pozbawieniem diagnostów laboratoryjnych i analityków medycznych, którzy całość prac w tym zakresie wykonują oraz ponoszą za wykonaną pracę wyłączną odpowiedzialność, składnika wynagrodzenia jakim jest premia komercyjna.

Skarżąca podniosła także zarzut naruszenia prawa procesowego, a mianowicie art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na nierozpoznaniu wszystkich zarzutów apelacji, w tym dotyczących: (-) sprzeczności dokonanej przez Sąd pierwszej instancji interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania z przepisami dotyczącymi równego traktowania w

zatrudnieniu, o których mowa w art. 18^{3c} § 1 k.p.; (-) sprzeczności dokonanej przez Sąd pierwszej instancji interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania z przepisami regulującymi zasady ustalania wynagrodzeń (art. 80 k.p.); (-) sprzeczności istotnych ustaleń z treścią zgromadzonego materiału dowodowego (zarzuty zawarte w lit. c apelacji z dnia 3 marca 2017 r.), dotyczące wewnętrznej sprzeczności ustaleń w zakresie wiarygodności zeznań świadków B. G. i D. Ż., przy jednoczesnym zakwestionowaniu ich depozycji w zakresie okoliczności związanych z likwidacją punktu pobrań przy Zakładzie Diagnostyki Laboratoryjnej i zgłaszania zastrzeżeń co do sposobu stosowania prawa przez pozwanego pracodawcę oraz art. 380 w związku z art. 378 § 1 k.p.c., przez nierozpoznanie zarzutów powódki dotyczących bezzasadnego oddalenia przez Sąd Rejonowy wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego, oraz art. 328 k.p.c., przez brak uzasadnienia podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia i poprzestanie na lakonicznym stwierdzeniu o dopuszczalności stosowania dyrektyw, o których mowa w art. 65 k.c.

Mając powyższe na uwadze, skarżąca wniosła o uchylenie wyroku Sądu Okręgowego i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach procesu, w tym także za postępowanie kasacyjne.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna K. R. odwołuje się do obu podstaw kasacyjnych. W takim układzie zależności należy wstępnie ocenić zarzuty natury procesowej, zwłaszcza czy doszło do tak istotnego naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 k.p.c.). W obrębie tej strefy skarżąca podnosi: usterki dotyczące nierozpoznania sprawy w granicach apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.); zarzut dotyczący oddalenia wniosku o przeprowadzenie dowodu z opinii biegłego (art. 380 w związku z art. 378 § 1 k.p.c.) oraz niewskazanie podstawy faktycznej i prawnej rozstrzygnięcia (art. 328 k.p.c.).

Wskazane podstawy procesowe nie są usprawiedliwione, bowiem zaskarżony wyrok poddaje się kontroli kasacyjnej. Sąd odwoławczy, akceptując werdykt Sądu Rejonowego, podał i wyjaśnił motywy, dla których nie znalazł

podstaw do aprobaty stanowiska strony powodowej. Zdaniem Sądu Okręgowego, żądanie zasądzenia premii komercyjnej – mimo zatrudnienia powódki w pionie medycznym (laborantka Zakładu Diagnostyki Laboratoryjnej) – nie jest zasadne, gdyż sporne świadczenie nie przysługuje współwykonawcom „usługi”. W takim razie uzasadnienie Sądu drugiej instancji zawiera niezbędne elementy konstrukcyjne, zaś zbudowany w odniesieniu do nich zarzut naruszenia art. 328 k.p.c. jest ułomny, skoro nie został powiązany z art. 391 § 1 k.p.c. Rozpoznanie sprawy w granicach apelacji nie oznacza obowiązku osobnego omówienia, przez sąd w uzasadnieniu wyroku, każdego argumentu zawartego w środku odwoławczym. Za wystraszające należy uznać odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 r., III UK 119/17, LEX nr 2542602). W tej sytuacji naruszenie art. 380 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. staje się iluzoryczne. Sąd Okręgowy, rozpoznając sprawę, kontestował poglądy powódki i w ten sposób wypełnił narzucone nań obowiązki procesowe. W tej fazie nie ocenia się jednak ich trafności, lecz realizację postulatów gwarantujących dwuinstancyjne postępowanie sądowe (art. 78 Konstytucji RP).

Przechodząc do oceny zarzutów naruszenia prawa materialnego, interesująco przedstawia się podniesiona sekwencja norm prawa pracy (art. 13, art. 78 § 1 i art. 80 w związku z art. 9 § 2 k.p.), które – zdaniem skarżącej – w wyniku dokonanej wykładni zerwały z mechanizmem przyznawania i ustalania składników wynagrodzenia za pracę faktycznie wykonaną. Jednocześnie nie można pominąć sposobu, w jaki zostały zinterpretowane zakładowe źródła prawa (art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz § 2 ust. 1 i 3 załącznika nr 4 do regulaminu wynagradzania). Licznie powołane przepisy wymagają usystematyzowania.

Spór wywiązał się na tle problematyki wynagrodzenia za pracę. Chodzi więc o szczególną należność, bowiem ono – jako jeden z elementów właściwości świadczenia pracy – stanowi obligatoryjną powinność pracodawcy, przybierając charakter osobisty, majątkowo-przysparzający oraz ekwiwalentny w odniesieniu do pracy. Wynagrodzenie za pracę spełnia funkcję dochodową, kosztową, motywacyjną i społeczną, a ponadto podlega szczególnej ochronie. Kodeks pracy

nie określa szczegółowo rodzajów oraz zasad ustalania składników wynagrodzenia za pracę, ograniczając się do wskazania kilku niezbędnych elementów wynagrodzenia (por. M. Seweryński: Wynagrodzenie za pracę, Warszawa 1981; B. Wagner: Ekwiwalentność wynagrodzenia za pracę, PiZS 1996, nr 6, s. 1 - 11). Od jego nowelizacji dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r., Nr 24, poz. 110) i skreślenia art. 79 k.p., warunki wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy (art. 77¹ k.p.), a regulamin wynagradzania obowiązuje do momentu wejścia w życie układu zbiorowego pracy (art. 77² § 3 k.p.). W ten sposób dokonała się decentralizacja uprawnień Państwa, które straciło monopol w segmencie powszechnego pracodawcy, a uprawnienie do ustalania przepisów płacowych (zasada) przeszło na partnerów społecznych (pracodawcę i związki zawodowe). Umożliwia to wypracowywanie własnych systemów wynagradzania, by w sposób możliwie pełny były one dostosowane do potrzeb stron stosunku pracy. Realizacja tej funkcji powinna nastąpić przez pryzmat zasady godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.) a także przez uwzględnienie kryteriów dotyczących rodzaju wykonywanej pracy, kwalifikacji pracownika oraz ilości i jakości świadczonej pracy (art. 78 § 1 k.p.).

Nie inaczej rzecz wygląda na gruncie analizowanej sprawy. U pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania, który w § 3 pkt 4 przewidział prawo pracownika do uzyskania premii komercyjnej. Dookreślenie zasad jej przyznania zawarto w regulaminie premiowania. W pierwszej kolejności przewidziano prawo do tego składnika wynagrodzenia za pracę w stosunku do pracowników pionu medycznego, biorących bezpośredni lub pośredni udział w realizacji usług dla odbiorców indywidualnych (§ 2 ust. 1 regulaminu premiowania), pod warunkiem zrealizowania kontraktu z NFZ (§ 2 ust. 2 tego regulaminu). W ten sposób obowiązujące przepisy wyznaczyły zakres podmiotowy uprawnionych do świadczenia. Z kolei załącznik nr 2 do regulaminu premiowania wyznaczył mechanizm obliczenia jej wysokości. Opisane dwie zmienne (komu przysługuje premia komercyjna oraz jak obliczyć jej wysokość) stanowią oś sporu między stronami stosunku pracy. Orzekające w sprawie Sądy powszechne podzieliły

stanowisko zatrudniającego. Podana jednak w tej mierze argumentacja i przykłady nie wytrzymują konfrontacji z poglądami zawartymi w skardze kasacyjnej. Przede wszystkim należy zgodzić się ze skarżącą, że sądy wadliwie zinterpretowały termin „diagnostyka laboratoryjna” oraz nieprawidłowo nadały wiodące znaczenie interpretacji zakładowego źródła prawa pracy przez wykorzystanie wykładni oświadczeń woli (art. 65 § 1 i 2 k.c.) w celu odkodowania znaczenia spornych przepisów.

Bliższą analizę wykładni norm prawa materialnego należy poprzedzić spostrzeżeniem dotyczącym segmentu zatrudnienia powódki. Jest nim generalnie działalność lecznicza. Nie wdając się w zróżnicowane formy jej prowadzenia i związane z tym obowiązki, za punkt wyjścia należy przyjąć tożsamość pojęć w obszarze dotyczącym szeroko rozumianych świadczeń zdrowotnych, podmiotów wykonujących zawód medyczny. W ten sposób dany system zostaje objęty jedną terminologią, której powszechność przyczynia się do spójnej wykładni poszczególnych jego gałęzi. Nie można też zapomnieć, że nie jest to tylko zagadnienie terminologiczne w odniesieniu do woli stron, lecz z racji wagi i znaczenia szereg pojęć zostało określonych w drodze ustawy (zob. ustawa z dnia 5 grudnia 1996 r. o zawodzie lekarza i lekarza dentysty, jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 537; ustawa z dnia 8 września 2006 r. o Państwowym Ratownictwie Medycznym, jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 993; ustawa z dnia 15 lipca 2011 r. o zawodach pielęgniarki i położnej, jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 576; ustawa z dnia 25 września 2015 r. o zawodzie fizjoterapeuty, jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 952). Zatem osobą wykonującą zawód medyczny jest osoba uprawniona na podstawie odrębnych przepisów do udzielania świadczeń zdrowotnych oraz osoba legitymująca się nabyciem fachowych kwalifikacji do udzielania świadczeń zdrowotnych w określonym zakresie lub w określonej dziedzinie medycyny (zob. art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 2190 ze zm.).

Nie inaczej jest na gruncie przedmiotowej sprawy, w której analizowano sporne pojęcie diagnosty laboratoryjnego. Dany zakres reguluje ustawa z dnia 27 lipca 2001 r. o diagnostyce laboratoryjnej (jednolity tekst: Dz.U. z 2019 r., poz. 849). Czynności diagnostyki laboratoryjnej obejmują: 1) badania laboratoryjne, mające na

celu określenie właściwości fizycznych, chemicznych i biologicznych oraz składu płynów ustrojowych, wydzielin, wydalin i tkanek pobranych dla celów profilaktycznych, diagnostycznych i leczniczych lub sanitarno-epidemiologicznych; 2) mikrobiologiczne badania laboratoryjne płynów ustrojowych, wydzielin, wydalin i tkanek pobranych dla celów profilaktycznych, diagnostycznych i leczniczych lub sanitarno-epidemiologicznych; 3) działania zmierzające do ustalenia zgodności tkankowej; 4) wykonywanie oceny jakości i wartości diagnostycznej badań, o których mowa w pkt 1-3, oraz laboratoryjnej interpretacji i autoryzacji wyniku badań; 5) działalność naukową i dydaktyczną prowadzoną w dziedzinie diagnostyki laboratoryjnej. Stąd nie można przyjąć – jak uczyniły to orzekające w sprawie Sądy – że termin diagnostyka laboratoryjna na gruncie regulaminu premiowania obejmuje zupełnie inny zespół desygnatów niż określone powyżej cechy. Do takiego wnioskowania nie uprawnia pominięcie w treści regulaminu wynagradzania (*vide* § 1) definicji tego pojęcia. Interpretacja, że „diagnostyka laboratoryjna” nie została użyta w jej prawnym (ustawowym) znaczeniu, *a priori* łamie w obrębie tej samej dziedziny mechanizm wykładni prawa. Zaniechanie opisu tego terminu pozwala wręcz odnieść się do zwrotu ustawowego, bo innego wszak nie ma, jak też nie ma konkurencyjnego pojęcia na gruncie innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa (na przykład ustawy odnoszące się do poszczególnych zawodów medycznych zawierają własną definicję „diagnostyki laboratoryjnej”). Innymi słowy, w pierwszej kolejności należy dokonać ustawowej interpretacji określonego terminu, a sięganie do innych metod wykładni znajdzie uzasadnienie dopiero wtedy, gdy podstawowy rezultat interpretacji nie doprowadzi do jednoznacznego ustalenia treści analizowanego pojęcia. Podczas opisanej metody niezbędne jest stosowanie reguł językowych, za które uznaje się zasady znane wszystkim członkom danej grupy językowej. Ustalenie takiej wskazówki interpretacyjnej ma służyć temu, by tekst przepisu był tak rozumiany, jak na to wskazują reguły składniowe oraz normy znaczeniowe danego języka.

Z kolei w odniesieniu do słowa „premia”, które zostało połączone z przymiotnikiem „komercyjna”, uwypuklono jej charakter, akcentując nastawienie na zysk i motywowanie pracownika do takiego działania, by usługa została wykonana w możliwie najszerszym aspekcie i przyniosła podmiotowi ją świadczącemu wysokie

profity. Taka redakcja nie odnosi się li tylko do osoby „pobierającej materiał do badań”. Jej nazwa nie powoduje zawężenia zakresu podmiotowego wyłącznie do osób na określonym odcinku pracy. Już § 2 ust. 1 regulaminu premiowania posługuje się mieszaną koncepcją zakresu podmiotowego, bowiem prawo do premii mają pracownicy pionu medycznego biorący bezpośredni lub pośredni udział w realizacji usługi.

Diagnostyka laboratoryjna to niewątpliwie proces złożony, który składa się z kilku etapów (pobranie materiału do badań lub przyjęcie do badań oraz jego analiza). Nie jest oczywiście rolą Sądu Najwyższego ważenie poszczególnych faz, to znaczy, która z nich jest istotniejsza, ważniejsza, gdyż obie są ze sobą sprzężone w ten sposób, iż pominięcie pierwszej z nich uniemożliwia wykonanie drugiej. Z kolei pominięcie drugiego etapu niweluje cel samego pobrania materiału, skoro usługa ukierunkowana jest z istoty rzeczy na możliwość postawienia prawidłowej diagnozy, uruchomienia właściwego leczenia. W tym znaczeniu diagnostyka laboratoryjna pełni rolę służebną, pomocniczą do leczenia podstawowego. Złożoność procesu diagnostyki dostrzegł sam pracodawca, skoro § 2 ust. 1 regulaminu premiowania objął swym zakresem osoby zaangażowane bezpośrednio lub pośrednio w realizację usługi. Chodzi zatem o pewien ciąg (proces) czynności właściwych, umożliwiających uzyskanie celu usługi (uzyskanie wyniku badania, informacji o wskaźnikach, parametrach). Tak ułożona sekwencja horyzontalna nie pozwala na zawężenie uprawnienia do premii komercyjnej do dowolnie wybranego momentu realizacji usługi i wynagradzania tylko jednej grupy podmiotów kosztem innych uczestników tego procesu. W końcu użyta alternatywa „lub” nie wyklucza spośród uprawnionych do premii współwykonawców usługi, skoro w § 2 ust. 1 regulaminu premiowania posłużono się taką zmienną.

W ten sposób odkodowany mechanizm ustalenia zakresu osób (podmiotów) uprawnionych do premii komercyjnej oznacza prawo do świadczenia w odniesieniu do takiego pracownika, który bezpośrednio lub pośrednio uczestniczy w procesie diagnostyki laboratoryjnej.

Zatem kolejną kwestią jest mechanizm ustalenia wysokości premii komercyjnej. W tej strefie, zdaniem Sądu Okręgowego, decydujące znaczenie należy przypisać cennikowi usług, czyli załącznikowi nr 2 do regulaminu

premiowania. Idąc tym tokiem dalej, skoro w cenniku jest tylko odnotowana wysokość premii w stosunku do wykonawcy (poz. 7 lit. a), a jednocześnie nie określono wartości dla współwykonawcy (poz. 7 lit. b), to po stronie powódki (w procesie przed sądami powszechnymi w stosunku do powódek) nie powstaje prawo do spornego świadczenia. Tak odkodowany tok wnioskowania jest również obarczony błędem.

Waga „cennika” nie jest równa w odniesieniu do regulaminu premiowania. To regulamin wyznacza zakres świadczeń i krąg uprawnionych do określonych przysporzeń majątkowych. Jeżeli zatem z regulaminu wynika prawo pracownika do określonego świadczenia (premii komercyjnej), to załącznik do niego ma charakter techniczny i porządkujący. Powinien wskazywać czytelną procedurę ustalania wysokości świadczenia. W danej sprawie posługiwanie się przez „cennik” sformułowaniem wykonawcy i współwykonawcy nie konweniuje z § 2 ust. 1 regulaminu premiowania, bowiem ten ostatni akt posługuje się terminem „osób bezpośrednio lub pośrednio biorących udział w realizacji usługi”. Nie wiadomo więc czy wykonawca to osoba bezpośrednio wykonująca usługę a współwykonawca to osoba pośrednio biorąca udział w tym procesie, a więc czy akcent należy położyć na stronę techniczną (pobranie materiału) czy merytoryczną (analiza materiału, jego wynik). Stąd zasadnie w podstawach skargi pojawia się odwołanie do kryterium zasad ustalania wynagrodzenia z art. 78 § 1 i art. 80 k.p. w powiązaniu z zasadami godziwości wynagrodzenia (art. 13 k.p.). Wskazane przepisy Kodeksu pracy pozwalają posłkowo dekodować sporne postanowienie obiektywną miarą, w której ilość i jakość wykonanej pracy przedkłada się na końcowy efekt (wysokość wynagrodzenia). Dodatkowo dopuszczalna jest alternatywna metoda wykładni (*a simile*), co oznacza możliwość ustalenia wysokości świadczenia w odniesieniu do czynności najbardziej podobnej, zbliżonej. Z ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych, które wiążą Sąd Najwyższy (art. 398¹³ § 2 k.p.c.), wynika, że do takich czynności można (i należy) zaliczyć pobranie materiału od pacjenta, skoro mamy do czynienia ze swoistym „ciągiem technologicznym” procesu diagnostyki laboratoryjnej. Tego rodzaju wariant nie wyklucza z prawa do świadczenia wszystkich osób, które w jakikolwiek sposób (bezpośredni czy pośredni) uczestniczą w procesie przysparzania korzyści pracodawcy. Jeżeli pracodawca

przewiduje szeroki zakres podmiotowy uprawnionych do premii komercyjnej, a w części technicznej (tabeli) pomija jedną z grup, to jedną z dopuszczalnych metod wyjaśnienia tego stanu rzeczy może być (obok wykładni *a simile*) spojrzenie na dalsze zachowanie pracodawcy. Z ustaleń Sądów powszechnych wynika, że doszło do zmian w tabelach (bez zmian w regulaminie premiowania) przez wyodrębnienie poz. 7a (pobranie materiału biologicznego do badań – premia w wysokości 10% wartości dla wykonawcy) oraz poz. 8a (badania laboratoryjne, za które premia wynosiła 2% wartości usługi dla wykonawcy).

Premia komercyjna jest świadczeniem wypłacanym pracownikom systematycznie, w regularnych odstępach czasu, za zwyczajne wykonywanie obowiązków służbowych, a więc w szczególności za sumienne i staranne wykonywanie pracy (art. 100 § 1 k.p.), w oderwaniu od przesłanek nagrody określonych w art. 105 k.p. Jest więc składnikiem wynagrodzenia za pracę, a jej charakter pozwala się określić jako motywacyjny, skłaniający do wzrostu wydajności pracy. Ten wątek ekonomiczny odpowiada prawnemu uzasadnieniu wzrostu płac w związku z większym zaangażowaniem pracownika w procesie świadczenia pracy (zob. W. Sanetra: Bodźcowa funkcja wynagrodzenia za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej [w:] Wynagrodzenie za pracę w warunkach społecznej gospodarki rynkowej i demokracji, pod red. W. Sanetry, Warszawa 2009, s. 17).

Nie można zaaprobować stanowiska Sądu Okręgowego w kontekście stosowania wykładni oświadczeń woli w odniesieniu do spornych postanowień regulaminu premiowania. Regulamin wynagradzania (art. 77² k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego.

W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2013 r., I PK 135/13 (OSNP 2015 nr 2, poz. 21) wskazano, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych. Możliwe jest - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c., ale tylko w sytuacji, gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do

interpretacji treści aktów normatywnych, w szczególności, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli (zob. także wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 marca 2014 r., II PK 119/13, LEX nr 1455229; z dnia 8 września 2015 r., I PK 297/14, LEX nr 1785693). Jako przykład orzeczeń charakterystycznych dla tej linii orzecznictwa można powołać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2005 r., II PK 53/05 (LEX nr 276239), w którym przyjęto, że wykładnia postanowień porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zwanego pakietem zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w prywatyzowanym przedsiębiorstwie państwowym, powinna uwzględniać zasady przewidziane w art. 65 k.c. (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 marca 2006 r., II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45). W innych, nowszych orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro porozumienia zbiorowe, zaliczane do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p., są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni; nie wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w takim zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190). W ostatnim czasie szerszy wywód na ten temat został zawarty w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 60/17 (OSNP 2019 nr 3, poz. 27).

W tej sytuacji do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania należy w pierwszej kolejności stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zupełnie wyjątkowo - gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych - do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania można stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70). Przywołane rozstrzygnięcie przytoczył także Sąd Okręgowy na wzmocnienie swego

stanowiska. Jednak nie jest to manewr skuteczny, bowiem posiłkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych art. 65 k.c. jest uzasadnione tylko wówczas, gdy określone terminy są zbudowane na oświadczeniach woli partnerów społecznych albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy i nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli. Uzgadnianie treści regulaminu wynagradzania z organizacją związkową nie czyni z regulaminu wynagradzania porozumienia zbiorowego. Jest jedynie specjalną procedurą ustalania tego regulaminu, motywowaną potrzebą prowadzenia dialogu społecznego w obszarze wrażliwym dla pracowników. Procedura ta musi zostać przez pracodawcę dochowana, aby regulamin mógł skutecznie wejść w życie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2008 r., II PK 60/17, LEX nr 2488650). Przyjęcie poglądu, zgodnie z którym regulamin wynagradzania może być porozumieniem zbiorowym, prowadziłoby do niezrozumiałej konsekwencji, bowiem w zależności od sytuacji u poszczególnych pracodawców regulamin wynagradzania raz byłby traktowany jako akt pracodawcy, a innym razem jako porozumienie zbiorowe. Status regulaminu wynagradzania (charakter prawny) mógłby być płynny nawet u tego samego pracodawcy (raz jako akt pracodawcy, raz jako porozumienie zbiorowe) w zależności od ilości działających u pracodawcy organizacji związkowych oraz wyników uzgodnienia regulaminu z tymi organizacjami (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 października 2017 r., II PK 269/16, OSNP 2018 nr 7, poz. 92).

Podsumowując, przyjęta przez Sąd Okręgowy metoda interpretacji regulaminu premiowania zmienia tor i mechanizm interpretacji aktu normatywnego. Nie można z wyjątku czynić zasady, tak by końcowy rezultat wykładni pomijał regulacje poszczególnych źródeł prawa pracy. Wszak złożony proceder wykładni określonych zapisów regulaminu wynagradzania sam w sobie nie upoważnia do skrajnych metod (wykładnia oświadczeń woli), lecz nakłada na orzekający w sprawie sąd obowiązek wszechstronnej interpretacji poszczególnych postanowień źródła prawa pracy, tak by uzyskać w ten sposób jednoznaczną odpowiedź na zawisły spór.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 i art. 398²¹ k.p.c.

