



Sygn. akt II PK 213/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa B. Ł.

przeciwko O. S.A. poprzednio: P. Sp. z o.o. w W.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 11 października 2016 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w B.

z dnia 17 grudnia 2014 r., sygn. akt VI Pa (...),

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od strony pozwanej na
rzecz strony powodowej 1350 zł (tysiąc trzysta pięćdziesiąt)
tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

B. Ł. domagał się zasądzenia od spółki P. Sp. z o.o. w W. kwoty 39.564,79 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty.

Sąd Rejonowy wyrokiem z 25 listopada 2013 r. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 31.633,01 zł tytułem należnego wynagrodzenia za okres od

kwietnia 2009 r. do sierpnia 2011 r. oraz kwotę 7.931,78 zł tytułem skapitalizowanych na dzień wniesienia powództwa odsetek ustawowych za opóźnienie z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, tj. od 25 czerwca 2012 r., do dnia zapłaty. Sąd ustalił, że powód był zatrudniony przez pozwaną od 6 marca 2000 r. do 1 września 2011 r. na stanowisku technik utrzymania sieci w Pionie Technicznym, na podstawie umowy na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwana w 2008 r. dokonała zmiany zasad wynagradzania pracowników. Na mocy uchwały zarządu nr (...) z dnia 7 lutego 2008 r. uchwaliła a następnie wprowadziła zmiany w Regulaminie Organizacyjnym i Regulaminie Wynagradzania (dalej *Regulamin*). Zmieniony Regulamin zawierał załącznikami, m.in. Taryfikator stanowiskowy oraz Politykę Wynagradzania pracowników. Taryfikator (załącznik nr 1) zawierał wykaz zwartościowanych stanowisk pracy z przypisanymi klasami od 41 do 53. W obrębie każdej klasy rozpiętość wynagrodzenia mogła wahać się od 70% do 140% CR, tj. płacy środkowej (100%). Paragraf 2 ust. 7 Polityki Wynagradzania zawierał definicję efektywności zawodowej, na którą składały się jakość, samodzielność oraz terminowość wykonywanej pracy. W § 6 tego załącznika wskazano, że podstawę polityki wynagradzania stanowią wynik wartościowania stanowisk pracy ujęty w taryfikatorze stanowiskowym grupującym stanowiska wg klas stanowisk, analizy płacowe poziomu płac oraz oceny pracowników dokonywane przez bezpośrednich przełożonych. W § 7 Polityki Wynagradzania pozwana wprowadziła warunki, które każdy pracownik powinien spełnić, aby mógł zostać zakwalifikowany do jednego z poniższych przedziałów płacowych: a) wynagrodzenie zasadnicze pracownika nowo zatrudnionego lub pracownika osiągającego niższą efektywność zawodową na danym stanowisku od zakładanej powinno znajdować się w dolnej granicy przedziału płacowego i nie przekraczać 90% CR; b) wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiągającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku powinno znajdować się w granicach 91-105% CR; c) wynagrodzenie zasadnicze pracownika znacznie przekraczającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku i osiągającego wyniki przekraczające oczekiwania powinno znajdować się w granicach 106-115% CR; d) wynagrodzenie zasadnicze pracownika wybitnego (indywidualne przypadki), którego efektywność i osiągnięte wyniki

znacząco przekraczają oczekiwania powinno znajdować się w granicach 116-140%. Zgodnie z § 7 ust. 5 wskazanego załącznika na odstępstwa od opisanych wyżej poziomów wymagana była zgoda Dyrektora Pionu Zarządzania Personalem przy zachowaniu niezmienionej rozpiętości przedziałów 70-140%. Odpowiednie przedziały płacowe: minimalne wynagrodzenie zasadnicze, płaca środkowa (CR = 100%) oraz maksymalne wynagrodzenie zasadnicze dla określonych klas stanowisk określał załącznik nr 2 do Polityki Wynagradzania - Tabela stawek miesięcznych wynagrodzenia zasadniczego. Zmiany wskazanego wynagrodzenia były dokonywane przez Zarząd w zależności od potrzeb pozwanej i sytuacji na rynku pracy. Sąd ustalił, że rozpoczęcie procesu regulacji wynagrodzeń związanego z wdrożeniem nowej polityki wynagradzania nastąpiło od 1 czerwca 2008 r. (§ 9 Uchwały). Pozwana w momencie wejścia w życie Regulaminu dokonała przewartościowania poszczególnych stanowisk pracy umieszczonych następnie w Taryfikatorze, przypisując im odpowiednie stawki wynagrodzenia zasadniczego w Tabeli stawek miesięcznych, lecz nie dokonała jednocześnie, wbrew § 7 Polityki Wynagradzania, oceny pracowników pod kątem ich efektywności zawodowej. Pozwana w 2008 r. krótko po dokonaniu zmian w Regulaminie wprowadziła instrument służący do oceny pracowników, tj. system SKOR. Ocen pracowników dokonywali ich bezpośredni przełożeni według kryteriów, które w poszczególnych latach zmieniały się. Początkowo były to trzy kryteria, następnie pięć. Wszystkie kryteria zmierzały przede wszystkim do oceny efektywności i stylu pracy pracowników. W spornym okresie w pozwanej spółce nie funkcjonowały inne niż SKOR systemy oceny pracownika. System SKOR służył do rocznej oceny wykonywanej pracy. Oceny SKOR, które pracownik mógł otrzymać, kształtowały się następująco: (A) - świetny; (B) - wyróżniający się, przekraczający wymagania; (C+) - dobry, spełnia wszystkie a czasami przewyższa oczekiwania; (C) - dobry, spełnia wszystkie oczekiwania; (C-) - dobry, spełnia większość oczekiwań; (D) - dostateczny, w dolnych granicach akceptowalności; (E) - nieakceptowany. Ocena SKOR była przeprowadzana każdorazowo w maju roku następującego po roku, którego dotyczyła oraz obowiązywała przez kolejny rok od czerwca, tj. miesiąc po jej dokonaniu. Ocena SKOR pierwszy raz została przeprowadzona w roku 2008 za rok 2007. Na podstawie przyznanych pracownikom ocen tworzona była matryca

widełek podwyżkowych. Jeżeli pracownik uzyskał poszczególną z powyższych ocen SKOR, to w zależności od przedziału CR, można było określić minimum podwyżki określone w tabeli. Podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w pozwanej przyznawane były przede wszystkim w trakcie tzw. czerwcowego procesu podwyżkowego. Dzieliły się na podwyżki wynikające z matryc podwyżkowych (podwyżki SKOR) oraz inne podwyżki. Podwyżki wynikające z matryc podwyżkowych były automatyczne i obowiązkowo przyznawane wszystkim pracownikom, którzy spełniali kryteria oceny rocznej SKOR za rok poprzedni oraz zajmowali odpowiednie pozycje w przedziale płacowym. Inne podwyżki pracownicy otrzymywali na uzasadniony wniosek przełożonego. W praktyce stosowanej przez pozwaną oceny SKOR nie pokrywały się z ocenami dokonywanymi na potrzeby polityki wynagradzania. Decyzja pracodawcy, co do kwoty zasadniczego wynagrodzenia poszczególnych pracowników w danym roku była podejmowana na podstawie oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego, który kierował się uzyskaną przez pracownika oceną SKOR, a także innymi zmiennymi m.in. budżetem spółki. Sąd stwierdził, że pozwana nie przestrzegała wszystkich zapisów Polityki Wynagradzania, zawsze przestrzegała tylko niektórych, np. aby wynagrodzenie pracowników nie było niższe niż 70% płacy środkowej dla danego stanowiska. W dniu 10 lipca 2008 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, w którym ustaliły zaszeregowanie powoda na poziomie klasy 46. Powód otrzymywał w okresie od kwietnia 2009 r. do maja 2009 r. wynagrodzenie w kwocie 4.160 zł. Zgodnie z Tabelą stawek miesięcznych w okresie od czerwca 2008 r. do maja 2009 r. na stanowisku powoda (klasa nr 46) płaca środkowa (CR = 100%) wynosiła 4.050 zł. Za rok 2007 powód otrzymał w maju 2008 r. ocenę SKOR B (wyróżniający się, przekraczający wymagania). W maju 2009 r. powód ponownie otrzymał za poprzedni rok pracy ocenę SKOR B. Od 1 czerwca 2009 r. w związku z awansem został przez pracodawcę zaszeregowany na poziomie do klasy 48 oraz otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 4.700 zł. Od czerwca 2009 r. zmianie uległ załącznik nr 2 do Polityki Wynagradzania, tj. Tabela stawek miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego. Średnia płaca (CR = 100%) na stanowisku powoda wynosiła 5.650 zł. W maju 2010 r. powód otrzymał ocenę SKOR C (tj. dobry, spełniający wszystkie wymagania) za rok 2009, od 1 czerwca 2010 r. powód

otrzymał podwyżkę wynagrodzenia do kwoty 4.900 zł nadal zaszeregowany na poziomie klasy 48. Średnia płaca (CR = 100%) w tej klasie w okresie od czerwca 2010 r. do maja 2011 r. wynosiła 5.850 zł. W okresie od czerwca 2011 r. do sierpnia 2011 r. powód otrzymywał wynagrodzenie w kwocie 5.050 zł. Płaca środkowa w tym okresie na stanowisku powoda wynosiła 6.000 zł, a za rok 2010 powód otrzymał ponownie ocenę B. Sąd Rejonowy ocenił, że regulacje Polityki Wynagradzania zawarte między innymi w jej § 7 miały charakter normatywny i nie mogły być traktowane jako swoiste postulaty dotyczące poziomów wynagradzania, które docelowo mają zostać osiągnięte w spółce. Zdaniem Sądu, pozwana spółka sama traktowała je jak regulacje obowiązujące w zakresie wysokości wynagrodzeń pracowników, o czym świadczy to, że po wartościowaniu stanowisk i wprowadzeniu Polityki Wynagradzania przestrzegano zasady, iż wynagrodzenie każdego pracownika (na odpowiednio zwartościowanym stanowisku) nie mogło być niższe niż od 70% płacy środkowej dla danego stanowiska. Jeżeli wynagrodzenie danego pracownika było niższe to podlegało odpowiedniemu podwyższeniu. Takie uregulowanie wynikało w ocenie Sądu z zapisów samej Polityki Wynagradzania (§ 7 ust. 4). W ocenie Sądu, pozwana traktowała zapisy Polityki Wynagradzania wybiórczo i instrumentalnie, ponieważ w chwili wejścia w życie nowego Regulaminu nie dokonała jakiejkolwiek oceny pracowników pod kątem ich efektywności zawodowej, która powinna przełożyć się na umiejscowienie ich wynagrodzenia w odpowiednim miejscu w widełkach tzw. CR, czyli pomiędzy 70 a 140% CR dla danego stanowiska pracy. W konsekwencji, to nie efektywność pracownika przewidziana jako wyznacznik wysokości wynagrodzenia w ramach widełek CR określonych w § 7 wyznaczała odpowiedni procentowy poziom CR, a wysokość wynagrodzenia uzyskiwanego przez pracownika w momencie wejścia w życie Polityki Wynagradzania. Zdaniem Sądu, pozwana, zgodnie z treścią § 7 Polityki Wynagradzania, powinna była, po uprzednim zwartościowaniu stanowisk pracy i przypisania odpowiedniej pozycji każdemu pracownikowi, dokonać rzetelnej oceny efektywności wszystkich pracowników w celu ulokowania poszczególnych pracowników we właściwym miejscu przedziału CR. W tym zakresie Sąd Rejonowy podzielił twierdzenia i wywody wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z 9 lipca 2013 r. w sprawie o sygn. akt II PK 74/12. Sąd zauważył, że ustalenie procentu CR

(w oparciu o wysokość pensji, jaką uzyskiwał pracownik w momencie wejścia w życie Regulaminu zamiast w oparciu o ocenę efektywności) było korzystne dla pozwanej ekonomicznie, a z drugiej strony sprzeczne z zapisami Polityki Wynagradzania i niekorzystne dla pracowników. Praktyka pozwanej powodowała, że pracownik „startując” z niższego pułapu procentowego CR nawet w przypadku uzyskiwania ocen rocznych SKOR w granicach A-C (a zatem wykazując się wysoką, bardzo wysoką, a nawet wybitną efektywnością pracy) uzyskiwał znacznie wolniejszy wzrost wynagrodzenia, aniżeli w sytuacji, w której nawet uzyskując niższe oceny SKOR w kolejnych latach, już na początku zostałby właściwie sklasyfikowany w procentowym przedziale CR. Przykładowo, w przypadku pracownika któremu przypisano pozycję 46 tabeli zwartościowanych stanowisk (tak jak powodowi) i który nie został oceniony pod kątem efektywności dla celów ustalenia procentu CR, % CR stanowiło pochodną wynagrodzenia uzyskiwanego w momencie wartościowania stanowisk pracy (w przypadku powoda było to 4.160 złotych, co stanowiło niecałe 103% CR dla poz. 46). Pracownik ten uzyskując następnie nawet ocenę SKOR A (wybitnie efektywny) uzyskiwał zgodnie z matrycą podwyżkową wzrost wynagrodzenia o 6% czyli kwotowo jego wynagrodzenie wzrastało do 4.400 zł. Tymczasem gdyby w momencie przypisania do zwartościowanego stanowiska poz. 46 dokonano oceny jego efektywności (której SKOR stanowiłby zapewne główny choć nie jedyny z uwagi na pokrywające się w obu przypadkach mierniki efektywności) przynajmniej w stopniu zbliżonym do wyniku SKOR (czyli klasyfikując uprzednio pracownika w przedziale 105-115% CR), to jego wynagrodzenie mimo niższego procentowego wzrostu przy ocenie A z kolejnego SKOR (w tym przypadkach bowiem ocena A pozwala na wzrost wynagrodzenia tylko o 4%) byłoby i tak wyraźnie wyższe, aniżeli przy wzroście przy 6% z niższego pułapu procentowego CR (przykładowo 110% z CR wynoszące 4.455 zł po powiększeniu o 4% daje 4.600 zł, a nie 4.400 zł). Zdaniem Sądu, pozwana nie uaktualniając procentowego CR w momencie wdrażania Polityki Wynagradzania (nie czyniąc go adekwatnym do rzeczywistej efektywności pracownika, której głównym wyznacznikiem była właśnie ocena SKOR) doprowadziła od samego początku do zaniżania wynagrodzenia pracowników, w tym powoda. Gdyby pozwana po uzyskaniu pierwszej oceny SKOR powoda (ocena B za 2007 r.)

dokonała właściwej rzetelnej czy jakiegokolwiek oceny efektywności powoda pod kątem umieszczenia jego wynagrodzenia na odpowiednim poziomie procentowym CR (nawet jedynie posiłkując się oceną SKOR) nie doszłoby do nielogicznej rozbieżności pomiędzy jednym miernikiem pozwalającym na ocenę pracy, w tym efektywności powoda czyli SKOR, z którego wynikało, że powód osiąga wyższą niż zakładana efektywność zawodową a procentową wysokością CR jego wynagrodzenia, która wskazywałaby na osiąganie przez powoda jedynie zakładanej efektywności zawodowej. Co więcej nawet gdyby powód otrzymał za rok 2007 ocenę SKOR (C+) nadal występowałyby rozbieżności pomiędzy faktyczną oceną efektywności pracy powoda (stanowiącą podstawę dla umiejscowienia jego wynagrodzenia w odpowiednim miejscu CR), a faktyczną wysokością wynagrodzenia, z której wynikałoby, że osiąga jedynie zakładaną efektywność zawodową. Przyznając słuszność twierdzeniom pozwanej, że nie tylko SKOR powinien być brany pod uwagę przy ustalaniu procentowej wysokości CR wynagrodzenia, Sąd zauważył, że umiejscawiając wynagrodzenie pracownika na określonym poziomie CR pozwana w ogóle nie dokonała jakiegokolwiek oceny pod tym kątem, wyznaczając wartość CR w oparciu o wnoszoną przez pracownika wysokość wynagrodzenia. W takiej sytuacji zaś tylko SKOR (z uwagi na zbieżność mierników efektywności z tymi wymienionymi w polityce wynagradzania) dałby zbliżony obraz wysokości należnego pracownikowi wynagrodzenia. Sąd zwrócił uwagę, że pozwana skutecznie nie zakwestionowała wyliczeń należnego powodowi wynagrodzenia oraz nie przedstawiła argumentacji przemawiającej za nieprawidłowym wyliczeniem dochodzonych kwot. Z kolei zarzut niewłaściwego wyliczenia dochodzonego roszczenia w zakresie wynagrodzenia chorobowego nie mógł zostać uwzględniony, ponieważ pozwana nie przedstawiła jasnych i precyzyjnych mierników pozwalających na ewentualne zweryfikowanie wyliczeń dokonanych przez powoda.

Wyrok Sądu Rejonowego pozwana zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego błędne zastosowanie, a w konsekwencji błędne uznanie, iż: (-) z zeznań świadków oraz dokumentów wynika, że pozwana wprowadzając nowe zasady wynagradzania w 2008 r. anulowała dotychczas obowiązujące poziomy wynagrodzeń pracowników i nie ustanowiła ich na nowo w

drodze oceny efektywności zawodowej, że ocena SKOR była jedyną oceną pracowniczą w pozwanej spółce oraz, że efektywność zawodowa powoda była wyższa niż wynikająca z przypisanych mu poziomów CR; (-) poprzez pominięcie faktu dokonywania ocen pracowników przy przyznawaniu im, w tym powodowi, podwyżek menadżerskich/uznaniowych, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, że pracodawca nie anulował dotychczasowych poziomów wynagrodzeń wprowadzając nowy regulamin i akceptował historycznie ukształtowane poziomy poddając je tylko rocznym rewizjom wg nowych zasad, że w pozwanej spółce pracownicy byli oceniani nie tylko przez pryzmat oceny SKOR, ale też przez pryzmat codziennych ocen pracy oraz ocen pracy w szerszym zakresie niż tylko okres roczny wynikających ze SKOR oraz, że podwyżki z matrycy w połączeniu z podwyżkami menadżerskimi/ uznaniowymi służyły do tego, aby CR pracownika odpowiadał jego efektywności zawodowej. Ponadto, zarzucono pominięcie zeznań świadków wskazujących na intencje pozwanej towarzyszące wprowadzeniu w życie nowych zasad wynagradzania, z których wynika, że SKOR nigdy nie miał być dominującym elementem systemu wynagradzania. Zarzucono również naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i brak wyjaśnienia w uzasadnieniu: (-) dlaczego Sąd uznał, że zeznania świadków są spójne i jasne, wzajemnie zgodne i uzupełniające się, podczas, gdy w zeznaniach pojawiają się nieścisłości i sprzeczności, rzutujące na ustalenia faktyczne poczynione w sprawie, (-) na czym polegały sprzeczności w zeznaniach dotyczących interpretacji Regulaminu, których doszukał się Sąd; (-) skąd wynikała podstawa prawna do obowiązkowego globalnego badania efektywności zawodowej wszystkich pracowników w momencie wprowadzenia Regulaminu w życie. Pozwana zarzuciła również naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest: (-) § 7 ust. 1 a) - d) Polityki Wynagradzania, poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że pozwana miała obowiązek przeprowadzenia oceny efektywności wszystkich pracowników w chwili wejścia w życie nowego Regulaminu; (-) § 4 ust. 2 Regulaminu w zw. z art. 18^{3c} § 3 k.p. oraz § 2 ust. 7 i § 7 ust. 1 a) - d) Polityki Wynagradzania poprzez ich błędne zastosowanie i uznanie, że ocena SKOR determinowała przedział CR pracownika, jak również błędne uznanie, że efektywność zawodowa rosła w sposób ciągły od momentu zatrudnienia pracownika a nie, że była badana na kolejnych konkretnych

stanowiskach od początku zajmowania danego stanowiska; (-) § 2 ust. 7 Polityki Wynagradzania poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że definicja „efektywności zawodowej” odpowiada kryteriom oceny SKOR; (-) § 6 ust. 1 c) Polityki Wynagradzania poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że jedyną oceną pracowników dokonywana przez bezpośrednich przełożonych były oceny SKOR; (-) art. 6 k.c. poprzez jego błędne zastosowanie i uznanie, że powód nie miał obowiązku wykazania wysokości dochodzonej kwoty; (-) 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 wyliczenie roszczenia dokonane przez powoda z zastosowaniem współczynnika korekcyjnego było prawidłowe.

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 17 grudnia 2014 r. oddalił apelację pozwanej. Oceniał, że Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził w sprawie materiał dowodowy, dokonując jego wnikliwej i trafnej oceny, nie naruszając przy tym granic swobodnej oceny dowodów. Podzielił zarówno ustalenia faktyczne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, jak i przedstawione tam rozważania prawne, traktując je jako własne. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji poprawnie wskazał, że pozwana spółka, pomimo wprowadzenia zapisów Polityki Wynagradzania, które wprowadzały zasadę, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika zależy od osiągnięcia określonego poziomu efektywności zawodowej, nie zastosowała się do stworzonych przez siebie reguł. W celu prawidłowego zastosowania wprowadzonych zasad, pozwana powinna zbadać efektywność zawodową pracowników w momencie wprowadzenia Polityki Wynagradzania. Sąd Okręgowy odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z 9 lipca 2013 r., w sprawie o sygn. akt III PK 74/12, w którym stwierdzono, że dokument Polityka Wynagradzania „(...) jako załącznik wypada go bowiem uznać za integralną część aktu autonomicznego prawa pracy, a zatem przypisać znaczenie normotwórcze (...). Przepis § 7 pkt 1 lit. b) przewiduje, że wynagrodzenie zasadnicze pracownika, osiągającego zakładaną efektywność zawodową powinno wynosić od 91-105% CR. Regulacja ta w sposób niebudzący wątpliwości wyraża przymus określonego ukształtowania wynagrodzenia pracownika (...)”. Słusznie, zdaniem Sądu, pełnomocnik powoda zauważył, że prawdopodobnie to względy

ekonomiczne spowodowały, że pozwana nie zbadała efektywności zawodowej pracowników przy wprowadzaniu w 2008 r. Polityki Wynagradzania, o czym świadczą zeznania świadka A. S. oraz zeznania świadka G. S. Za prawidłowe Sąd uznał stanowisko, że ocena SKOR była jedyną oceną efektywności zawodowej w pozwanej spółce. Tylko ocena SKOR była komunikowana pracownikowi i jako jedyna miała skonkretyzowane kryteria oceny. Pozwana natomiast nie wskazała w jaki sposób była dokonywana rzekoma ocena ogólnej efektywności zawodowej, jak mierzona i w jaki sposób komunikowana pracownikowi. Sąd Okręgowy stwierdził, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że efektywność zawodowa powoda była w rzeczywistości wyższa niż wynikająca z przypisanych mu poziomów CR. Pomimo, że efektywność powoda była oceniana przez pozwaną spółkę powyżej średniej, tj. powód został uznany przez pozwaną za pracownika wyróżniającego się, przekraczającego oczekiwaną (ocena „B” w systemie SKOR w okresie kwiecień 2009 r. - maj 2009 r., czerwiec 2009 r. - maj 2010 r. oraz czerwiec 2011 r. - sierpień 2011 r.) oraz za pracownika osiagającego zakładaną efektywność zawodową (ocena „C” w systemie SKOR w okresie czerwiec 2010 r. - maj 2011 r.), to otrzymywał zaniżone wynagrodzenie, odpowiednio - 83,18% CR (czerwiec 2009 r. - maj 2010 r.), 83,76% CR (czerwiec 2010 r. - maj 2011 r.) oraz 84,16% (czerwiec - sierpień 2011 r.). Pozwana przypisała powoda, oprócz okresu kwiecień - maj 2009 r., do przedziału poniżej 90% CR, co kwalifikowało go (zgodnie z § 7 pkt 1 a) Polityki Wynagradzania jako pracownika nowozatrudnionego lub pracownika osiagającego niższą niż zakładana efektywność zawodową. W 2008 r. powód pracował w pozwanej spółce już 8 lat, zatem nie był pracownikiem nowozatrudnionym. Jednocześnie brak podstawy do twierdzenia, że efektywność zawodowa powoda był niższa niż zakładana, biorąc pod uwagę osiagane przez powoda oceny SKOR (B i C) oraz brak zastrzeżeń pozwanej do efektywności zawodowej powoda. Pozwana, zdaniem Sądu, nie wykazała, aby efektywność zawodowa powoda odpowiadała przyznanemu mu przedziałowi CR (tj. poniżej 90% CR jak dla pracownika osiagającego niższą niż zakładana efektywność zawodową). Ponadto, Sąd zauważył, że skoro pozwana twierdzi, że efektywność zawodowa powoda odpowiadała poziomowi poniżej 90% CR, to powstaje pytanie, dlaczego przyznawała powodowi premie (wrzesień 2009 r., marzec 2010 r., wrzesień 2010 r.,

marzec 2011 r., maj 2011 r., sierpień 2011 r.). Sąd podkreślił, odwołując się do art. 227 k.p.c., że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Pozwana natomiast powołała świadków na okoliczność nie faktów, a interpretacji zapisów Polityki Wynagradzania. Zatem nie można traktować zeznań świadków pozwanej jako dowodów, ponieważ były to tylko i wyłącznie interpretacje, opinie świadków dotyczące zapisów Polityki Wynagradzania. Za nieuzasadniony Sąd uznał zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Podkreślił, że istotą sporu jest różne interpretowanie przez strony zapisów Polityki Wynagradzania. W ocenie Sądu, Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował § 7 ust 1 a) - d) Polityki Wynagradzania, a co za tym idzie prawidłowo uznał, że pozwana miała obowiązek przeprowadzenia oceny efektywności zawodowej pracowników w momencie wprowadzenia nowego Regulaminu Wynagradzania wraz z Polityką Wynagradzania. Nawet, jeżeli pozwana nie wpisała wprost w treści Polityki Wynagradzania czy Regulaminu Wynagradzania obowiązku zbadania efektywności zawodowej pracowników, to bez badania tej efektywności w momencie wprowadzenia nowych zasad wynagradzania pozwana nie była w stanie ich prawidłowo zastosować. Doprowadziło to do dużej rozbieżności między przyjętymi przez samą pozwaną zasadami kształtowania wysokości wynagrodzenia (poziom % CR) a rzeczywiście wypłacaną powodowi wysokością wynagrodzenia. W ocenie Sądu, chybiony jest również zarzut naruszenia § 4 ust. 2 Regulaminu w zw. z art. 18^{3c} § 3 k.p. oraz § 2 ust. 7 i § 7 ust. 1 a) - d) Polityki wynagradzania. Sąd odwoławczy podzielił stanowisko Sąd pierwszej instancji, że ocena SKOR determinowała poziom wynagrodzenia zasadniczego (przedział CR) pracownika. Odnosząc się z kolei do twierdzeń pozwanej, że wynagrodzenie zasadnicze było determinowane m.in. podwyżkami menadżerskimi/uznaniowymi, Sąd wskazał, powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2013 r., w sprawie o sygn. akt III PK 74/12 oraz postanowienie, według którego „celem polityki, zgodnie z § 4 pkt 1 pozostaje zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania pracowników Spółki”, że w świetle tego postanowienia trudno przyjmować, że dowolność pracodawcy w kształtowaniu warunków wynagradzania stanowi realizację zasady przejrzystości płac. Przyznawanie podwyżek menadżerskich/uznaniowych stanowi dokonywanie dowolnych ocen pracownika

(decydowanie czy i kiedy dokonać oceny pracownika). Inne zasady odnosiły się do oceny SKOR, która była dokonywana regularnie i na podstawie kryteriów znanych zarówno pracownikowi jak i pracodawcy. Zatem to ocena SKOR, zdaniem Sądu, była oparta na mierzalnych kryteriach i stanowiła jedyną wiarygodną ocenę efektywności zawodowej pracownika. Odnosząc się z kolei do twierdzenia pozwanej, że efektywność zawodowa miałaby być badana na każdym kolejnym stanowisku zajmowanym przez pracownika, Sąd uznał je za sprzeczne z regułami wynikającymi z § 7 Polityki Wynagradzania. Zwrócił przy tym uwagę na brzmienie § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania: „Wysokość wynagrodzenia zasadniczego Pracownika w ramach przewidzianych w Polityce Wynagradzania pracowników P. Sp. z o.o. stanowiącej Załącznik nr 4 do niniejszego Regulaminu, 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 (art. 78 k.p.)”. Z postanowienia tego wynika, że pozwana przejęła, że pracodawca może poruszać się tylko i wyłącznie w zakresach wyznaczonych przez § 7 Polityki Wynagradzania różnicujących pracowników ze względu na uzyskiwaną efektywność zawodową. Po to pracodawca wyznaczył w § 7 Polityki Wynagradzania widełki w każdym zakresie, np. 70% - 90% CR, 91% - 105% CR itd., aby móc różnicować wynagrodzenie pracowników osiągających taką samą efektywność zawodową, a różniących się np. kwalifikacjami czy doświadczeniem bądź stażem pracy. Sąd stwierdził, że pracownik uzyskujący określoną efektywność zawodową powinien otrzymać co najmniej minimalne wynagrodzenie w danym przedziale. Za nieprawdziwe uznał twierdzenia pozwanej, że SKOR nie przekładał się na poziomy CR. Powód wyjaśnił w pozwie, w jaki sposób ocena SKOR determinowała poziom CR, tj. pracownik, który otrzymał ocenę SKOR (A) czyli świetny powinien zostać zakwalifikowany do przedziału płacowego 116-140% CR (wynagrodzenie zasadnicze pracownika wybitnego (indywidualne przypadki), którego efektywność i osiągnięte wyniki znacząco przekraczają oczekiwania); pracownik, który otrzymał ocenę SKOR (B) czyli wyróżniający się, przekraczający oczekiwania powinien zostać zakwalifikowany do przedziału płacowego 106-115% CR (wynagrodzenie zasadnicze pracownika znacznie przekraczającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku i

osiągającego wyniki przekraczające oczekiwania); pracownik, który otrzymał oceny (C+), (C), (C-) czyli odpowiednio: dobry, spełnia wszystkie, a czasami przewyższa oczekiwania; dobry, spełnia wszystkie oczekiwania; dobry, spełnia większość oczekiwań powinien zostać zakwalifikowany do przedziału płacowego 91-105% CR (wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiagającego zakładaną efektywność zawodową na stanowisku); pracownik, który otrzymał cenę (D) czyli dostateczny, w dolnych granicach akceptowalności powinien zostać zakwalifikowany do przedziału płacowego do 90% CR (wynagrodzenie zasadnicze pracownika nowo zatrudnianego lub pracownika osiagającego niższą efektywność zawodową na danym stanowisku od zakładanej). Powód nie uwzględnił oceny (E) czyli nieakceptowany, przyjmując, że pracownik, który uzyskał taką ocenę kwalifikowałby się do zwolnienia przez pozwaną spółkę. Ustosunkowując się do zarzutu pozwanej, że Sąd Rejonowy pominął przy interpretacji Regulaminu, iż awans na wyższe stanowisko powodował, że efektywność zawodowa miała być rzekomo badana od początku z niższego poziomu, na co ma wskazywać sformułowanie „efektywność zawodowa na danym stanowisku” (§ 7 Polityki Wynagradzania), Sąd drugiej instancji stwierdził, że przyjęcie takiej interpretacji prowadziłoby do sytuacji, że doceniany pracownik, więc pracownik dobry lub bardzo dobry, który otrzymał awans na wyższe stanowisko, nadal pozostawałby na najniższym poziomie CR, tj. w przedziale 70% - 90% CR a zatem, zgodnie z § 7 pkt 1 a) Polityki Wynagradzania na poziomie wynagrodzenia jakie powinien uzyskiwać pracownik nowo zatrudniony bądź osiagający niższą niż zakładana efektywność zawodową. Sąd zaznaczył, że pomimo awansu powoda w czerwcu 2009 r. (do klasy 48) powód nadal otrzymywał oceny B i C w systemie SKOR, więc pracodawca nadal uznawał go za pracownika, wyróżniającego się, przekraczającego oczekiwania bądź dobrego, spełniającego oczekiwania, a pomimo to wysokość jego wynagrodzenia znajdowała się w przedziale 83,18% CR (czerwiec 2009 r. - maj 2010 r.), 83,76% CR (czerwiec 2010 r. - maj 2011 r.). Według Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował § 2 ust. 7 Polityki Wynagradzania poprzez uznanie, że definicja „efektywności zawodowej” odpowiada kryteriom SKOR. Zdaniem Sądu kryteria przyjęte do wystawienia oceny w systemie SKOR (jakość, samodzielność i szybkość pracy) pokrywały się z definicją efektywności przyjętą w § 2 pkt. 7 Polityki Wynagradzania,

(jakość, samodzielność, terminowość wykonywanej pracy). Odnosząc się z kolei do twierdzeń pozwanej, że kryteria oceny SKOR były zmienne, podkreślił, że istotne dla interpretacji zapisów Polityki Wynagradzania są kryteria SKOR ustalone przez pozwaną w momencie wprowadzenia systemu SKOR, bez znaczenia pozostaje późniejsza zmiana kryteriów przyznawania oceny SKOR. W ocenie Sądu nieuzasadnionym jest stanowisko pozwanej, że pracodawca nie miał obowiązku informowania pracownika, że dokonuje oceny jego efektywności w danym momencie. Jak wynika z ugruntowanych poglądów doktryny, art. 94 pkt. 9 k.p. nakłada na pracodawcę obowiązek stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy. Obowiązek ten obejmuje wszelkie formy działalności pracodawcy kształtujące prawną i faktyczną pozycję pracowników. Pracodawca jest obowiązany kierować się kryteriami obiektywnymi, a nie osobistymi sympatiami czy antypatiami, oraz działać sprawiedliwie. Pracownik, któremu powierza się określone stanowisko i stawia określone wymagania, powinien być oceniany z punktu widzenia wyznaczonych mu obowiązków i wymagań. Kryterium oceny jego pracy nie mogą natomiast stanowić oczekiwania pracodawcy, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy (wyrok SN z 10 listopada 1998 r., I PKN 428/98, OSNAPiUS 1999 nr 1, poz. 7). Sąd stwierdził, że jedynymi znanymi pracownikom kryteriami oceny ich efektywności zawodowej były kryteria wskazane w systemie SKOR, zatem tylko ocena SKOR mogła być miarodajna jako ocena efektywności zawodowej pracownika. Sąd zauważył również, że zgodnie z § 6 ust. 1 c) Polityki Wynagradzania, podstawę Polityki stanowią oceny pracowników dokonywane przez bezpośrednich przełożonych. Zatem skoro bezpośredni przełożony oceniał powoda tylko za pomocą systemu SKOR, to ocena SKOR stanowiła podstawę Polityki Wynagradzania, co oznacza, że była podstawą do ustalenia poziomu efektywności zawodowej pracownika. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko Sądu Rejonowego, że powód udowodnił zasadność swoich roszczeń w zakresie wysokości przysługującego mu wynagrodzenia chorobowego. Pozwana wskazała jedynie wysokość hipotetycznej stawki wynagrodzenia chorobowego za jeden dzień, nie wskazała, natomiast, na czym polega ewentualny błąd w wyliczeniu przez powoda wysokości

wynagrodzenia chorobowego oraz jaki przyjęła mechanizm wyliczenia hipotetycznego wynagrodzenia chorobowego. Tymczasem powód w treści pozwu dokładnie wskazał, jaki jest mechanizm wyliczenia prawidłowej, jego zdaniem, wysokości należnego wynagrodzenia chorobowego.

Wyrok Sądu Okręgowego pozwana spółka zaskarżyła w całości. Zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, to jest:

(-) art. 94 pkt 9) k.p. w zw. z § 4 ust. 1 Polityki Wynagradzania stanowiącej załącznik 4 do Regulaminu Wynagradzania pozwanej poprzez ich błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że pracodawca ma obowiązek informować pracownika o dokonywaniu oceny na potrzeby wynagrodzenia w z góry wiadomych terminach i regularnie, a brak takich ocen powoduje, że system wynagradzania nie jest przejrzysty;

(-) § 7 ust. 1 pkt a) - d) Polityki Wynagradzania poprzez jego błędną wykładnię, z pominięciem literalnego brzmienia i pominięciem pełnej treści, co doprowadziło do błędnego ustalenia, że efektywność zawodowa pracowników pozwanej nie była badana przez pryzmat zajmowanego stanowiska, a w konsekwencji błędne uznanie, że awans pracownika na wyższe stanowisko nie mógł powodować obniżenia poziomu CR pracownika;

(-) art. 18^{3c} § 3 k.p. w zw. z § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania i § 7 ust. 1 lit. a) - d) Polityki Wynagradzania poprzez ich błędną wykładnię, co doprowadziło do błędnego ustalenia, że kryteria poziomu wynagrodzenia określone w § 4 ust. 2 Regulaminie Wynagradzania, tj. kwalifikacje, doświadczenie zawodowe, rodzaj, ilość i jakość pracy, należy stosować wyłącznie w zakresach wskazanych w § 7 ust. 1 lit. a) - d) Polityki Wynagradzania w taki sposób, że najpierw stosujemy poziomy wynikające z Polityki Wynagradzania, a dopiero później po jego przypisaniu pracownikowi opieramy się na kryteriach wynikających z Regulaminu Wynagradzania;

(-) § 2 ust. 7, § 4 ust. 1 i § 7 ust. 1 pkt a) - d) 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 momencie wprowadzenia nowego Regulaminu i Polityki Wynagradzania w życie, chociaż taki

wymóg nie wynika z przepisów wewnętrznych ani z przepisów Kodeksu pracy, a celem wprowadzenia nowych zasad wynagradzania było jedynie uporządkowanie struktury wynagrodzeń i dokonywanie oceny efektywności zawodowej w każdym czasie na bieżąco;

(-) art. 9 § 1 k.p. w zw. z § 2 ust. 7, § 7 ust. 1 pkt a) - d) Polityki Wynagradzania poprzez ich błędną wykładnię i uznanie, że definicja efektywności zawodowej zawarta w Polityce Wynagradzania pokrywała się z kryteriami oceny SKOR umożliwiając przypisanie pracownika do progu CR na podstawie samej oceny SKOR z pominięciem innych ocen, w tym dokonywanych na potrzeby podwyżek wynagrodzenia, podczas gdy już reżimy prawne, w jakich ukształtowano Politykę Wynagradzania i system SKOR były inne: w pierwszym wypadku reżim dot. wiążących przepisów wewnętrznych a w drugim przypadku narzędzia wew. 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;

(-) § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania oraz § 2 ust. 7, § 4 ust. 1, § 6 ust. 1 lit. c) i § 8 ust. 2 lit. b) i ust. 3 lit. a) Polityki Wynagradzania poprzez ich niezastosowanie i uznanie, że ocena w systemie SKOR była jedyną wiarygodną oceną efektywności zawodowej pracownika zapewniającą przejrzystość i konkurencyjność zasad wynagradzania, podczas gdy w pozwanej funkcjonowały też inne oceny pracownicze, w tym na potrzeby regularnie przyznawanych podwyżek, a przepisy Polityki Wynagradzania wyraźnie nakazują opierać się na ocenach a nie ocenie;

(-) 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.

Zarzucono również naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść orzeczenia, to jest art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie sprawy w granicach apelacji, polegające na nierozpoznaniu wszystkich zarzutów apelacji, w tym zarzutu w pkt. 4 petitum apelacji, tj. naruszenia prawa materialnego w postaci § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania w zw. z art. 18^{3c} § 3 k.p. oraz § 2 ust. 7 i § 7 ust. 1 a) - d) Polityki Wynagradzania, odnosząc się, do którego Sąd Okręgowy przytoczył jedynie stanowisko powoda wyrażone w pozwie bez żadnego uzasadnienia.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w B. do ponownego rozpoznania wraz z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym; a w przypadku uznania, że spełnione są przesłanki z art. 398¹⁶ k.p.c. 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 oraz w postępowaniu przed Sądem Najwyższym. W każdym przypadku wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej na podstawie art. 415 k.p.c. zwrotu spełnionego świadczenia w łącznej kwocie 39.564,79 zł oraz odsetek w kwocie 12.892,70 zł.

Pełnomocnik powoda w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna strony pozwanej okazała się nie mieć uzasadnionych podstaw.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie licznych przepisów prawa materialnego, kodeksu pracy oraz wewnętrznych aktów płacowych pozwanego pracodawcy.

W pierwszej kolejności należy przyjąć, że regulamin wynagradzania jest źródłem pozaustawowego prawa pracy. Nie był także przedmiotem sporu charakter

prawny „polityki wynagradzania” stanowiącej załącznik do regulaminu wynagradzania. Zresztą sam skarżący podnosi naruszenie jej postanowień jako naruszenie prawa materialnego. Tak więc akt ten należało traktować nie tylko jako ogólne i niewiążące wytyczne polityki płacowej pozwanej, ale jako źródło specyficznego prawa pracy regulujące wynagrodzenia pracowników w sposób wiążący. Wynika z tego, że pracodawca miał obowiązek od chwili wejścia w życie postanowień aktów płacowych (regulaminu wynagradzania z załącznikami) stosować ich postanowienia. Zasadniczo więc pracownicy powinni otrzymywać wynagrodzenie za pracę na podstawie postanowień obowiązującego regulaminu wynagradzania. Można stwierdzić, że w skardze nie zakwestionowano charakteru prawnego aktów płacowych, jak i obowiązku ich stosowania przez pracodawcę.

Przechodząc do oceny zarzutów skargi kasacyjnej należy stwierdzić, że wprowadzony przez pozwaną system wynagradzania i związany z tym integralnie system oceny pracowników jest wyjątkowo nieprzejrzysty. Natomiast zgodnie z § 4 pkt 1 Polityki Wynagradzania celem tej polityki pozostaje zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania. Skład orzekający w niniejszej sprawie podziela pogląd wyrażony w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2013 r., III PK 74/12 (LEX nr 1360272), iż trudno w świetle tego postanowienia przyjąć, że dowolność pracodawcy w kształtowaniu warunków wynagradzania sprowadza się do tego, że może on decydować czy i kiedy dokonać oceny pracownika. W skardze kasacyjnej usiłuje się dowieść, że pracodawca nie miał obowiązku przeprowadzenia oceny efektywności i wyników pracy zatrudnionych pracowników. Problem ten wynika niewątpliwie z braku uregulowania tego zagadnienia w przepisach płacowych. W tej sytuacji, mając na uwadze obowiązywanie przepisów uzależniających wysokość wynagrodzenia zasadniczego od tego kryterium, jego spełnienie należy do kwestii natury dowodowej.

Sąd Okręgowy szczegółowo odniósł się do tego problemu. Trafnie przyjęto bowiem, że pozwana nie wprowadziła wprawdzie obowiązku zbadania efektywności zawodowej pracowników, to jednak bez dokonania tego nie była w stanie prawidłowo zastosować zasad regulaminu wynagradzania, co doprowadziło do rozbieżności pomiędzy zasadami kształtowania wynagrodzenia, wysokością wynagrodzenia wypłacanego powodowi. Należy także zgodzić się z oceną, że

strona pozwana w sposób wybiórczy i instrumentalny traktowała przepisy Polityki Wynagradzania. Część z nich uznawała bowiem za wiążące, a inne jedynie jako niewiążące wytyczne. Strona powodowa przedstawiła dowody na okoliczność oceny pracy powoda w postaci oceny systemu SKOR. Jego efektywność była oceniana jako wyróżniająca się, przekraczająca oczekiwania lub osiągnięta zakładana efektywność. Wbrew zarzutom skargi kasacyjnej Sąd Okręgowy nie utożsamiał oceny efektywności z Polityki Wynagradzania z oceną SKOR. Jednak zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego nie można tej oceny uznać za całkowicie niemiarodajną. Ocena ta zawiera bowiem takie kryteria jak stosunek pracownika do pracy, jego wydajność i osiągnięte wyniki. Trafnie więc przyjęto w cytowanym wyżej wyroku Sądu Najwyższego, że 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 wprawdzie ocenia dobrze lub bardzo dobrze pracownika, ale nie uzależnia od tego uprawnień płacowych, choć się do tego zobowiązał w regulaminie wynagradzania”.

Oceniając efektywność pracy powoda Sąd Okręgowy bardzo wyraźnie stwierdził i rzeczowo uzasadnił, że ocena SKOR była jedynie jednym z wielu kryteriów ostatecznej oceny. Wśród przemawiających za tym przyjęciem dowodami znalazły się, między innymi, zeznania świadków powołanych przez stronę pozwaną.

Reasumując należy stwierdzić, że strona pozwana nie realizowała postanowień wprowadzonego przez nią samą postanowień regulaminu wynagradzania. Skarga kasacyjna w żadnym wypadku nie mogła zostać uznana za oczywiście uzasadnioną. Natomiast sformułowany w skardze problem prawny pozostaje poza przedmiotem sporu, który nie dotyczy zasad oceny pracownika według Kodeksu pracy. W istocie zarzuty skargi kasacyjnej, jak i sformułowany w niej rzekomy problem prawny stanowiły próbę polemiki z poprawnymi ustaleniami faktycznymi Sądów obu instancji.

Tak więc nie były uzasadnione zarzuty naruszenia przedstawionych w skardze kasacyjnej przepisów prawa materialnego, jak i procesowego.

Można także na tle powyższych problemów stwierdzić, że pracodawca powinien dołożyć wszelkich starań, by postanowienia stanowionych przez niego aktów prawa zakładowego były jasne i zrozumiałe dla pracowników. Nie powinno natomiast ulegać żadnej wątpliwości, że wprowadzenie w życie aktów stanowiących źródła prawa pracy powoduje z tym dniem obowiązek ich przestrzegania. Pracodawca musi więc liczyć się z kosztami wprowadzenia w życie korzystniejszych regulacji uprawnień pracowniczych. Natomiast odroczenie czasowe wejścia w życie niektórych ich postanowień wymaga wyraźnego zastrzeżenia, zawartego w treści autonomicznego aktu prawa pracy. Nie można także zaakceptować możliwości dokonywania ocen pracowników od których zależą ich uprawnienia, w szczególności wysokość wynagrodzeń, według kryteriów im nieznanych lub niezrozumiałych.

Z powyższych względów orzeczono na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. jak w sentencji wyroku.

r.g.