



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa A. K. (K.)

przeciwko B. S.A. w W.

o zapłatę bonusu świątecznego,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń

Spółecznych w dniu 3 października 2023 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie

z dnia 15 września 2021 r., sygn. akt XIII Pa 134/21,

1. oddala skargę kasacyjną;

2. zasądza od A. K. na rzecz B. S.A. w W. kwotę 1350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.

(G.Z.)

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 15 września 2021 r., sygn. akt XIII Pa 134/21 oddalił apelację A. K. od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 16 marca 2021 r., VII P 438/20 z jego powództwa przeciwko B. S.A. w W. o zapłatę bonusu świątecznego oraz orzekł o kosztach procesu.

Pozwem z 31 stycznia 2020 r. powód A. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od B. S. A. w W. kwoty 26.138,08 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 16 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty. Nakazem zapłaty z 10 lutego 2020 r. Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pozwanemu zapłacić na rzecz powoda kwotę zgodną z żądaniem pozwu. Na skutek sprzeciwu pozwanego Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie wyrokiem z 16 marca 2021 r. wydanym w sprawie VII P 438/20 w pkt I oddalił powództwo, a w pkt II zasądził od powoda A. K. na rzecz pozwanego B. S.A. w W. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że strony łączył stosunek pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 marca 1998 r. do 31 stycznia 2019 r. W okresie zatrudnienia powód pracował początkowo do 31 grudnia 1998 r. w B. S.A. w L., następnie wskutek fuzji banków, na podstawie art. 23¹ k.p. został pracownikiem pozwanego Banku, gdzie pracował ostatnio na stanowisku dyrektora zarządzającego. Do rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami doszło na podstawie porozumienia stron z 4 stycznia 2019 r., z przyczyn nie dotyczących pracownika. W trakcie trwania zatrudnienia w pozwanym Banku 31 października 2011 r. została zawarta trójstronna umowa pomiędzy powodem, pozwanym Bankiem i P. sp. z o.o. w W. jako nowym pracodawcą powoda. Na podstawie tej umowy pozwany Bank, na czas zatrudnienia powoda u nowego pracodawcy - P. sp. z o.o. w W. - począwszy od 3 grudnia 2011 r. udzielił powodowi urlopu bezpłatnego, natomiast nowy pracodawca zobowiązał się zatrudnić powoda na stanowisku prezesa zarządu. Strony zastrzegły, że czas udzielonego urlopu bezpłatnego wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze pracownika Banku. Po upływie zatrudnienia u nowego pracodawcy pozwany Bank zobowiązał się dopuścić powoda do pracy w Banku w pionie bankowości korporacyjnej, rynków i bankowości

inwestycyjnej na stanowisku równorzędnym do tego, które powód zajmował w pozwanym Banku w dniu zawarcia umowy to jest dyrektora zarządzającego. Wskutek porozumienia stron pomiędzy powodem, a P. sp. z o.o. w W. 30 czerwca 2018 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Od 27 czerwca 2018 r. do 2 stycznia 2019 r. powód pozostawał niezdolny do pracy z powodu choroby.

Pismem datowanym 2 stycznia 2020 r. powód wezwał pozwany Bank do wypłaty na jego rzecz świadczenia ze stosunku pracy w postaci bonusu świątecznego, uregulowanego postanowieniami obowiązującego w pozwanym Banku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zgodnie z postanowieniem § 21 ZUZP obowiązującego w pozwanym Banku od grudnia 2005 r. pracownikom banku przysługuje bonus świąteczny wypłacany ze środków na wynagrodzenia osobowe w terminie do 15 grudnia każdego roku (ust. 1); prawo do otrzymania bonusu mają pracownicy, którzy pozostają w stosunku pracy z Bankiem w dniu przyznania bonusu to jest 1 grudnia danego roku (ust. 2); podstawą naliczenia świadczenia jest wynagrodzenie zasadnicze należne pracownikowi 1 grudnia w roku wypłaty (ust. 3); świadczenie jest wypłacane w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty, w części 1/365 za każdy dzień, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie zasadnicze. Zgodnie z § 6 umowy o pracę pomiędzy powodem i pozwanym Bankiem powód miał prawo do świadczenia w postaci bonusu świątecznego na zasadach określonych w obowiązującym u pozwanego ZUZP. Ostatnie zmiany postanowień ZUZP miały miejsce u pozwanego w 2005 r. Bank od lat wypłaca pracownikom świadczenie świąteczne, kierując się tymi samymi zasadami określonymi w § 21 ZUZP. Dlatego pracownikom pozostającym w stosunku pracy z pozwanym Bankiem w dniu 1 grudnia każdego roku pracodawca przyznaje to świadczenie w wysokości wynagrodzenia zasadniczego należnego pracownikowi 1 grudnia w roku wypłaty i proporcjonalnie do czasu, za który pracownikowi wypłacono wynagrodzenie zasadnicze. Wartość do wypłaty dla każdego pracownika jest uzależniona od okresu, za który pracownik faktycznie otrzymał wynagrodzenie zasadnicze przysługujące mu za pracę, w tym również, gdy był nieobecny, lecz za czas nieobecności zachował prawo do wynagrodzenia, to jest w sytuacji nieobecności z powodu urlopu wypoczynkowego, nieobecności

usprawiedliwionych płatnych: urlopu okolicznościowego, urlopu na poszukiwanie pracy, zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, dnia wolnego przysługującego honorowym krwiodawcom, do 21 dni roboczych przysługujących raz w roku osobom z orzeczoną niepełnosprawnością w stopniu znacznym lub umiarkowanym, w celu uczestnictwa w turnusie rehabilitacyjnym. Kwota bonusu była pomniejszana o $1/365$ za każdy dzień nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje uprawnienia pracownicze, lecz nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pracę, lecz otrzymuje wynagrodzenie za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy z powodu choroby, korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych: zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego, opiekuńczego, wychowawczego oraz urlopów bezpłatnych. Powód A. K. przez cały rok 2018 nie nabył w pozwanym Banku prawa do wynagrodzenia za pracę, dlatego wynagrodzenie zasadnicze, które przysługiwało powodowi 1 grudnia 2018 r. zostało podzielone przez 365 i pomnożone przez 0, skutkując brakiem wypłaty świadczenia. W 2018 r. pozwany Bank zweryfikował uprawnienia do wypłaty bonusu świątecznego wobec 14.848 pracowników Banku i w przypadku 8.989 pracowników kwota świadczenia została pomniejszona za każdy dzień, za który pracownik nie otrzymał wynagrodzenia zasadniczego.

Sąd pierwszej instancji rozpoznał powództwo na podstawie § 21 obowiązującego w pozwanym Banku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i uznał powództwo za bezzasadne. W ocenie Sądu wypłacany przez pozwany Bank bonus świąteczny nie był świadczeniem socjalnym, a jedynie stanowił dodatkowe wynagrodzenie na wzór tzw. „trzynastki”.

Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda od powyższego wyroku, akceptując w całości ustalenia faktyczne (zasadniczo bezsporne) Sądu Rejonowego i uznając je za własne. Ponadto Sąd drugiej instancji podzielił argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd pierwszej instancji, oceniając znaczenie § 21 ZUZP, słusznie zastosował wykładnię literalną tego przepisu. Sąd ten podkreślił, że regulaminy wynagradzania (art. 77² k.p.) są aktami normatywnymi, a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. (wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., IPKN 693/01, OSNP 2004 nr 12,

poz. 205), zaś ich ustalenie nie jest czynnością prawną, tylko wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy. Powyższe powoduje, że do wykładni postanowień tego rodzaju aktów, jako źródeł prawa pracy, należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 k.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568; OSP 2004 nr 5, poz. 66, z glosą A. Świątkowskiego; z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 866/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 58; z dnia 10 października 2003 r., IPK 409/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 334 oraz z dnia 15 stycznia 2004 r., 1 PK 630/02, Monitor Prawniczy 2004 nr 2, s. 59; z dnia 2 kwietnia 2008 r., IIPK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200). Wprawdzie możliwe, a nawet wskazane jest odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron uczestniczących w zawarciu tego aktu prawnego (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 22 września 1992 r., IPRN 41/92, OSNCP 1993 nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy 1993 nr 11-12, s. 109, z glosą G. Goździewicza oraz z dnia 10 listopada 1999 r., IPKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), lecz tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do woli racjonalnego ustawodawcy, co powinno nastąpić dopiero po uwzględnieniu innych metod wykładni (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 września 2005 r., IIPK 53/05, LEX nr 276239, z dnia 15 marca 2006 r., IIPK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45; z dnia 19 marca 2008 r., IPK 234/07, LEX 465984; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX 738224; z dnia 21 marca 2014 r., II PK 119/13, LEX1455229).

W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu drugiej instancji, nie było podstaw, aby odstąpić od stosowania wykładni językowej. W związku z tym należało zastosować tę wykładnię w połączeniu z wykładnią celowościową. Zestawiając literalne znaczenie § 21 ZUZP z zeznaniami świadków, Sąd Rejonowy poprawnie ustalił, że bonus świąteczny, którego żąda powód, nie jest świadczeniem o charakterze socjalnym. Jak wskazuje od dawna już stosowana praktyka u pozwanego pracodawcy, kwotę bonusu pomniejszano o 1/365 za każdy dzień nieobecności w pracy, za który pracownik zachowuje uprawnienia pracownicze, lecz nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pracę, lecz otrzymuje wynagrodzenie za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy z powodu niezdolności do pracy z powodu

choroby, korzystania ze świadczeń z ubezpieczeń społecznych: zasiłku chorobowego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku macierzyńskiego, ojcowskiego, rodzicielskiego, opiekuńczego, wychowawczego oraz urlopów bezpłatnych. Przyjęcie odmiennej interpretacji byłoby sprzeczne z wolą stron i mogłaby doprowadzić do nierównego traktowania pracowników w zakresie ustalania wysokości przysługującego im bonusu. Bezzasadne, w ocenie Sądu, są twierdzenia powoda, jakoby bonus świąteczny należało uznawać, za świadczenie socjalne. Jest to sprzeczne z obowiązującym u pozwanego § 21 ust. 4 i 5 ZUZP. Ust. 4 wyraźnie wskazuje, że podstawą naliczenia bonusu świątecznego jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze należne pracownikowi 1 grudnia roku wypłaty. Natomiast w myśl ust. 5 bonus świąteczny jest wypłacany w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty w części 1/365 za każdy dzień, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie. Zatem przepisy te wprost stanowią, że podstawę naliczenia bonusu świątecznego stanowi wynagrodzenie zasadnicze. Mając to na uwadze wskazać trzeba, że powód w 2018 r. nie otrzymał od pracodawcy wynagrodzenia zasadniczego. W rozpoznawanej sprawie poza sporem pozostaje fakt, że powód od 1 listopada 2011 r. do 30 czerwca 2018 r., na podstawie trójstronnej umowy, wykonywał pracę w P. sp. z o.o. w W. Od 1 lipca 2018 r. został dopuszczony przez pozwaną Bank do pracy na stanowisku równorzędnym do tego, który powód zajmował w dniu zawierania umowy z pozwanym Bankiem. Niesporne jest także to, że powód od 27 czerwca 2018 roku do 2 stycznia 2019 r. pozostawał niezdolny do pracy w związku z chorobą. Jak wynika z akt sprawy, te okoliczności uzasadniały, aby wynagrodzenie zasadnicze, które przysługiwało powodowi 1 grudnia 2018 r. zostało podzielone przez 365 i pomnożone przez 0, co spowodowało, że powodowi nie należała się wypłata tego świadczenia. W tym kontekście zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy słusznie operował pojęciem „wynagrodzenia zasadniczego” mimo, że w § 21 ust. 5 ZUZP widnieje jedynie słowo „wynagrodzenie”. Zdaniem Sądu odwoławczego zapisy ZUZP nie budzą wątpliwości, że w każdym przypadku, w którym istnieje słowo „wynagrodzenie” należy rozumieć „wynagrodzenie zasadnicze”. Powyższe wynika z kontekstu i logicznego myślenia. Bez wątpienia sądu, celem zapisów ZUZP było ustalenie, że podstawą bonusu świątecznego jest wynagrodzenie zasadnicze w myśl art. 80 k.p. Zgodnie z tym przepisem

wynagrodzenie jest świadczeniem, które przysługuje za wykonaną pracę. Natomiast za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Powód w 2018 roku nie świadczył pracy, czyli nie spełniał definicji świadczenia pracy, jaką jest realizowanie obowiązku wykonania pracy z dołożeniem należytej staranności i sumienności (art. 100 § 1 k.p.). Samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego (np. art. 81, 129 § 5, art. 188 k.p.) lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo. W konsekwencji, do przyznania bonusu świątecznego, nie było wystarczające samo formalne zatrudnienie w pozwanym Banku, tylko świadczenie pracy. Dlatego też, Sąd Okręgowy oddalił apelację powoda na podstawie art. 385 k.p.c. i orzekł o kosztach procesu.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości. Jako podstawę skargi wskazał naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1) niewłaściwe zastosowanie norm zawartych w § 21 ust. 4 i ust. 5 i § 1 pkt 11 w zw. z § 1 pkt 10 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej: „ZUZP”), obowiązującego w pozwanym B. S.A., co wynika z dokonania przez Sąd II instancji błędnej wykładni literalnej ww. przepisów, która prowadziła do błędnego przyjęcia, że: w każdym przypadku, w którym w ZUZP jest mowa o „wynagrodzeniu” należy przez to rozumieć wyłącznie „wynagrodzenie zasadnicze”, w szczególności błędne uznanie, że słowo „wynagrodzenie” zawarte w treści § 21 ust. 5 ZUZP należy rozumieć jako „wynagrodzenie zasadnicze”, o którym mowa w § 1 pkt 11 ZUZP; warunkiem nabycia roszczenia o zapłatę bonusu świątecznego jest faktyczne świadczenie pracy i otrzymanie za nią wynagrodzenia zasadniczego w 2018 r., że brak otrzymania wynagrodzenia zasadniczego w roku wypłaty bonusu stanowi czynnik redukujący wysokość bonusu świątecznego, podczas gdy prawidłowa wykładnia w/w przepisów prowadziła do wniosku, że słowo „wynagrodzenie” zawarte w treści § 21 ust. 5 ZUZP należy rozumieć zgodnie z definicją, zawartą w § 1 pkt 10 ZUZP, a w związku z tym bonus świąteczny nie jest uzależniony od faktycznego świadczenia pracy i otrzymania za nią wynagrodzenia zasadniczego, lecz

przysługuje z uwagi na samo pozostawanie przez powoda w formalnym stosunku pracy z pozwaną;

2) niezastosowanie § 21 ust. 2, ust. 4 i ust. 5 w związku z § 1 pkt 10 ZUZP jako podstawy prawnej wyroku, co wynika z dokonania przez Sąd drugiej instancji błędnej wykładni literalnej, systemowej i celowościowej ZUZP, która prowadziła do niewłaściwego zastosowania norm zawartych w § 21 ust. 4 i ust. 5 i § 1 pkt 11 ZUZP oraz do bezpodstawnego przyjęcia, że zasady i utrwalona praktyka wypłaty bonusu świątecznego w pozwanym banku mają podstawowe znaczenie dla interpretacji norm zawartych w ZUZP, w tym w szczególności normy dotyczącej bonusu świątecznego, zawartej w § 21 ZUZP, podczas gdy prawidłowa wykładnia w/w przepisów prowadziła do wniosku, że zasady i utrwalona praktyka wypłaty bonusu świątecznego w pozwanym Banku nie powinny i nie mogą naruszać norm, zawartych w ZUZP, w tym w szczególności normy zawartej w § 21 ust. 2 w związku z § 21 ust. 4 i ust. 5 i § 1 pkt 10 ZUZP.

Skarżący kasacyjnie wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 26.138,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 16 grudnia 2018 r. do dnia zapłaty ewentualnie, w przypadku nieuwzględnienia powyższego wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego. W uzasadnieniu skarżący podniósł dodatkowo, że po wydaniu przez Sąd Okręgowy ww. wyroku, postępowania przeciwko temu samemu pozwanemu Bankowi, zawisłe przed Sądem Okręgowym w Warszawie XXI Wydział Pracy, zostały wznowione i Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy masowo wydawał korzystne wyroki dla pracowników B. S.A., uznając, że bonus świąteczny jest świadczeniem socjalnym, niezależnym od wykonywanej pracy. Zapadło ponad 100 wyroków, dotyczących kilkuset pracowników pozwanego Banku, w których Sąd Okręgowy w Warszawie podzielał stanowiska ww. sądu czy Sądu Najwyższego z wyroku I PK 42/12, o czym świadczą wyroki m.in. z 2 października 2013 r.: sygn. akt XXI Pa 356/13, sygn. akt XXI Pa 366/13, sygn. akt XXI Pa 485/13, sygn. akt XXI Pa 487/13, sygn. akt XXI Pa 499/13.

Pozwany bank wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej w całości oraz

zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Przedmiotem rozpoznania przez Sądy obu instancji była kwestia interpretacji przepisu § 21 ZUZP, określającego zasady przyznawania bonusu świątecznego. Ma rację pozwany, że zapisy ZUZP w zakresie niezbędnym do analizy niniejszej sprawy są jasne i nie budzą wątpliwości. Argumenty strony powodowej zmierzające do podważenia zastosowanej przez Sąd Okręgowy wykładni językowej oraz celowościowej norm § 21 ust. 4 i 5 ZUZP nie podważają skutecznie rezultatów, do jakich doszedł Sąd.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, powołując się na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 września 2017 r., I UK 341/16, OSNP 2018 nr 7, poz. 97, że w judykaturze i doktrynie prezentowane jest jednolite stanowisko odnośnie do reguły pierwszeństwa wykładni językowej. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 28 czerwca 2000 r., K 25/99 (OTK 2000 nr 5, poz. 141), stwierdził, że w państwie prawnym interpretator musi zawsze w pierwszym rzędzie brać pod uwagę językowe znaczenie tekstu prawnego. Jeżeli językowe znaczenie tekstu jest jasne, wówczas - zgodnie z zasadą *clara non sunt interpretanda* - nie ma potrzeby sięgania po inne, pozajęzykowe metody wykładni. W takim wypadku wykładnia pozajęzykowa może jedynie dodatkowo potwierdzać, a więc wzmacniać, wyniki wykładni językowej wykładnią systemową czy funkcjonalną. Podobnie ma się rzecz z wykładnią tekstów prawnych, których sens językowy nie jest jednoznaczny z tego względu, że tekst prawny ma kilka możliwych znaczeń językowych, a wykładnia funkcjonalna (celowościowa) pełni rolę dyrektywy wyboru jednego z możliwych znaczeń językowych. W obu wypadkach interpretator związany jest językowym znaczeniem tekstu prawnego, znaczenie to stanowi zawsze granicę dokonywanej przez niego wykładni. W pewnych szczególnych sytuacjach rola wykładni funkcjonalnej nie będzie jednak ograniczać się wyłącznie do roli dyrektywy wyboru jednego ze znaczeń językowych, ale może tworzyć swoiste, różne od alternatyw językowych, znaczenie

tekstu prawnego. Przyjęcie takiego swoistego znaczenia tekstu prawnego, ustalonego na podstawie wykładni funkcjonalnej (celowościowej) będzie prowadziło zawsze do wykładni rozszerzającej lub zwężającej. Również w tym wypadku językowe znaczenie tekstu prawnego stanowi granicę wykładni, w tym sensie, że nie jest dopuszczalne przyjęcie swoistych wyników wykładni funkcjonalnej, jeżeli wykładnia językowa prowadzi do jednoznaczności tekstu prawnego. Nie oznacza to jednak, że granica wykładni, jaką stanowić może językowe znaczenie tekstu, jest granicą bezwzględną. Oznacza to jedynie, że do przekroczenia tej granicy niezbędne jest silne uzasadnienie aksjologiczne, odwołujące się przede wszystkim do wartości konstytucyjnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 1993 r., III ARN 84/92, OSNC 1993 nr 10, poz. 183; z dnia 8 maja 1998 r., I CKN 664/97, OSNC 1999 nr 1, poz. 7; z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1; z dnia 25 października 2016 r., I UK 386/15, LEX nr 2169474 oraz uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 3 listopada 1997 r., III ZP 38/97, OSNAPiUS 1998 nr 8, poz. 234; z dnia 8 lutego 2000 r., I KZP 50/99, OSNKW 2000 nr 3-4, poz. 24 i uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1 oraz K. Pleszka, Językowe znaczenie tekstu prawnego jako granice wykładni, w: *Filozoficzno - teoretyczne problemy sądowego stosowania prawa*, pod red. M. Zirka-Sadowskiego, Łódź 1997, s. 69-77; T. Spyra, *Granice wykładni prawa*).

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisu art. § 21 ust. 4 i 5 ZUZP poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, zauważyć należy, że już sama wykładnia literalna tego przepisu dokonana przez Sąd Okręgowy była wystarczająca dla interpretacji norm zawartych w ZUZP, a wykładnia celowościowa dodatkowo wzmacnia wyniki wykładni językowej. Ustęp 4 § 21 wyraźnie wskazuje, że podstawą naliczenia bonusu świątecznego jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze należne pracownikowi 1 grudnia roku wypłaty. Natomiast w myśl ust. 5 bonus świąteczny jest wypłacany w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty w części 1/365 za każdy dzień, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie. Zapis ust. 4 reguluje kwestię naliczenia bonusu świątecznego stanowiąc o wynagrodzeniu zasadniczym jako podstawie jego naliczenia, natomiast zapis ust. 5 o proporcjonalnej wysokości bonusu (1/365) do okresu pozostawania w stosunku pracy, w którym pracownik „otrzymał wynagrodzenie”. Choć pojęcia

wynagrodzenia i wynagrodzenia zasadniczego mogą być różne co do wysokości, to bez wątpienia w każdym przypadku chodzi o świadczenie pracodawcy w zamian za faktycznie wykonywaną pracę - wynagrodzenie (art. 80 k.p.), a nie inne świadczenia, które przysługują pracownikowi w związku z zawartym stosunkiem pracy (w tym przypadku: wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy oraz zasiłek chorobowy).

Dokonując wykładni powyższych zapisów słusznie Sąd Okręgowy posłużył się wykładnią językową. Granica wykładni, jaką stanowić może językowe znaczenie tekstu, nie jest oczywiście granicą bezwzględną, ale do przekroczenia tej granicy niezbędne jest silne uzasadnienie aksjologiczne, odwołujące się przede wszystkim do wartości konstytucyjnych. Wykorzystanie innych metod wykładni prawa ma miejsce, dopiero gdy poddawane ocenie unormowania okażą się dysfunkcjonalne albo zmierzają do nadużycia prawa, gdy rezultaty wykładni językowej są jasne, ale pozostają w zasadniczej sprzeczności z hierarchią wartości systemu prawa. Po trzecie, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego (zob. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów, mającej moc zasady prawnej, z 27 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03) wolno odstąpić od sensu językowego wykładni, mimo że przepis jest jasny i oczywisty, gdy prowadzi to do rażąco niesprawiedliwych lub irracjonalnych konsekwencji, gdy przemawiają za tym szczególnie ważne racje prawne, społeczne, ekonomiczne lub moralne, gdy językowe znaczenie przepisu pozostaje w oczywistym konflikcie lub sprzeczności ze znaczeniem innych norm systemu, zwłaszcza gdy te normy mają wyższą moc prawną, gdy znaczenie to prowadzi do rażąco niesprawiedliwych rozstrzygnięć lub pozostaje w oczywistej sprzeczności z powszechnie akceptowanymi normami moralnymi, albo gdy znaczenie to prowadzi do konsekwencji absurdalnych z punktu widzenia społecznego lub ekonomicznego. W skardze kasacyjnej trudno się takich argumentów doszukać. Również gruntowna analiza zapisów ZUZP nie pozwala na przyjęcie innego znaczenia jego norm niż językowe. Już sam zapis § 21 ust.1 ZUZP przeczy tezie powoda, że bonus świąteczny jest świadczeniem socjalnym, skoro wypłacany jest „ze środków na wynagrodzenia osobowe”. Ma rację powód o tyle, że „formalne” prawo do otrzymania bonusu jest związane z pozostawaniem przez pracownika w stosunku pracy z Bankiem w dniu 1 grudnia danego roku (ust. 2) i nie jest uzależnione od faktycznego świadczenia pracy i otrzymania za nią wynagrodzenia zasadniczego, lecz

przysługuje z uwagi na samo pozostawanie przez pracownika w stosunku pracy z pozwaną. Powód powołując się w tym przypadku na zapis § 21 ust. 2 ZUZP, zdaje się jednak nie zauważać zapisów dotyczących pochodzenia środków, z których wypłacane jest świadczenie, jak i zasad ustalania podstawy i wysokości bonusu, które są ściśle uzależnione od wysokości otrzymywanego wynagrodzenia zasadniczego przez pracownika w danym roku kalendarzowym. Może zatem dochodzić do sytuacji, tak jak w przypadku powoda, że mimo posiadania formalnego prawa do bonusu jego wysokość wyniesie 0 zł. Powód w do 30 czerwca 2018 r. korzystał z urlopu bezpłatnego z uwagi na zatrudnienie w innym podmiocie, natomiast od 1 lipca 2018 r., kiedy jego stosunek pracy z pozwanym uległ reaktywacji, do 31 grudnia 2018 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby i uzyskał jedynie wynagrodzenie za czas choroby, a następnie zasiłek chorobowy. W całym 2018 r. powód nie uzyskał więc wynagrodzenia za pracę w pozwanym Banku. Samo pozostawanie w stosunku pracy nie jest podstawą do uzyskiwania wynagrodzenia. Jeżeli pracownik nie wykonuje pracy, do nabycia przez niego prawa do wynagrodzenia niezbędne jest istnienie przepisu szczególnego (np. art. 81, 129 § 5, art. 188) lub postanowienia umowy, które przyznają mu to prawo, co w przypadku powoda nie miało miejsca.

Całkowicie bezzasadny jest również zarzut naruszenia § 21 ust. 2 i ust. 4 i ust. 5 w zw. z § 1 pkt 10 ZUZP poprzez ich niezastosowanie co miało doprowadzić do niewłaściwego zastosowania norm zawartych w § 21 ust. 4 i ust. 5 w zw. z § 1 pkt 11 ZUZP i bezpodstawnego przyjęcia, że praktyka i utrwalone zasady wypłaty bonusu świątecznego mają podstawowe znaczenie dla interpretacji norm w ZUZP. Skarżący, mimo wskazania jako podstawy kasacyjnej naruszenia prawa materialnego, de facto próbuje podważyć ocenę dowodów przeprowadzoną przez Sądy obu instancji gdy tymczasem w świetle art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a Sąd Najwyższy jest związany dokonanymi przez Sądy *meriti* ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Na marginesie tylko wskazać należy, że skarżący przytaczając wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 42/12 (z dnia 3 sierpnia 2012 r.) jako argument za trafnością zarzutów kasacyjnych, nie wskazał, że został on wydany na tle

odmiennego innego stanu faktycznego od stanu faktycznego przedmiotowej sprawy. Kwestią sporną w sprawie I PK 42/12 było czy w razie zmiany pracodawcy na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy należy wliczyć do stażu zakładowego u nowego pracodawcy przy obliczaniu wysokości bonusu świątecznego należnego na podstawie § 21 ZUZP pracownikom B. 2. S.A. przejętym przez B. SA z dniem 29.11.2007 r.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę, na zasadzie z mocy art. 398¹⁴ § 1 k.p.c. oddalono skargę kasacyjną jako bezzasadną - pkt 1 wyroku.

O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., art. 108 § 1 k.p.c., w związku z art. art. 391 § 1 k.p.c. i art. 398²¹ k.p.c. oraz § 10 ust. 4 pkt 2 w zw. z § 2 ust. 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.) - pkt 2 wyroku.

(G.Z.)

[ms]