

Wyrok z dnia 5 czerwca 2007 r.

I PK 61/07

Przepis art. 322 k.p.c. ma zastosowanie w sprawie o wynagrodzenie za pracę, jeśli przepisy określające jego wysokość zostały skonstruowane w sposób uniemożliwiający sądowi ściśle ustalenie wysokości wynagrodzenia.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Myszka, Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 5 czerwca 2007 r. sprawy z powództwa Andrzeja B., Adama M., Henryka K. przeciwko Cementowni „N.H.” SA w K. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie z dnia 6 lipca 2006 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie wyrokiem z dnia 18 października 2005 r. zasądził od pozwanej Cementowni „N.H.” SA w K. na rzecz, między innymi: Andrzeja B. kwotę 13.459,98 zł wraz ustawowymi odsetkami: od kwoty 3.375,31 zł od dnia 30 maja 2002 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.354,67 zł od dnia 30 maja 2003 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.365 zł od dnia 30 maja 2004 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.365 zł od dnia 30 maja 2005 r. do dnia zapłaty; na rzecz Adama M. kwotę 14.043,85 zł wraz ustawowymi odsetkami: od kwoty 3.195,39 zł od dnia 30 maja 2002 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.616,46 zł od dnia 30 maja 2003 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.616 zł od dnia 30 maja 2004 r. do dnia zapłaty; od kwoty 3.616 zł od dnia 30 maja 2005 r. do dnia zapłaty oraz na rzecz Henryka K. kwotę 10.371,73 zł wraz ustawowymi odsetkami: od kwoty 2.508,55 zł od dnia 30 maja 2002 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.621,18 zł od dnia 30 maja 2003 r. do dnia zapłaty; od kwoty

2.621 zł od dnia 30 maja 2004 r. do dnia zapłaty; od kwoty 2.621 zł od dnia 30 maja 2005 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że Przedsiębiorstwo Państwowe Cementownia „N.H.” z siedzibą w K. w dniu 15 lutego 1995 r. przekształcone zostało w jednoosobową spółkę akcyjną Skarbu Państwa. Następnie w dniu 5 maja 1995 r. Spółka ta przekształcona została w spółkę akcyjną działającą na zasadach prawa handlowego i wpisaną do rejestru handlowego. U pozwanej obowiązuje protokół dodatkowy [...] oraz załącznik do niego [...], dotyczący zasad premiowania pracowników na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, stanowiący w § 13, że pracownikom Cementowni przysługuje premia z zysku (nagroda) za okres kalendarzowy od 1 stycznia do 31 grudnia. Zasady przyznawania tej premii (nagrody) określa obowiązujący od 1 stycznia 1983 r. regulamin Cementowni z dnia 27 kwietnia 1983 r. wraz z aneksami nr 1 i 2. W myśl § 12 tego regulaminu ma on zastosowanie do podziału funduszu nagród za rok 1983 i lata następne. Wskazane wyżej regulacje płacowe nie zostały wypowiedziane przez pozwaną mimo zmiany jej formy organizacyjno-prawnej. W oparciu o powyższe regulacje powodowie domagali się wypłaty premii (nagrody) z zysku za lata 2001 - 2004. Na podstawie zeznań świadków Sąd Rejonowy ustalił także, że nagrody z zysku wypłacane były do 1995 r. i zazwyczaj wynosiły one dla każdego pracownika 8,5% jego rocznego wynagrodzenia. Mając tak ustalony stan faktyczny Sąd stwierdził, że żądania powodów są zasadne, bowiem wskazane wyżej regulacje płacowe obowiązują nadal u pozwanej, skoro nie zostały wypowiedziane zgodnie z przepisami prawa pracy. Zdaniem Sądu, zmiana formy organizacyjnej pozwanej w żaden sposób nie wpłynęła na obowiązujące u niej zasady wynagradzania (wynikające z przytoczonych wyżej uregulowań płacowych). Nie ma też podstaw do stwierdzenia, że wygasły one z mocy prawa. Sąd powołał się na stanowisko zawarte w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 24 czerwca 1998 r., III ZP 14/98 (OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 705), iż przeznaczenie całości zysku na kapitał zapasowy nie pozbawia pracowników roszczenia o nagrody. Dalej Sąd wywiódł, że regulamin wypłacania nagród z zysku zawiera skonkretyzowane uprawnienia, które dają podstawę do wystąpienia z roszczeniem o ten składnik wynagrodzenia i nagrody te w istocie mają charakter premii rocznej. Jeśli zaś chodzi o wysokość indywidualnych nagród, to zdaniem Sądu, stosować należy przyjętą praktykę, ustalającą ich wysokość na poziomie 8,5% rocznego wynagrodzenia pracownika.

Apelacja pozwanej od powyższego wyroku oddalona została przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie wyrokiem z dnia 6 lipca 2006 r. W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy w uzasadnieniu wyroku wskazał, że ustalenia faktyczne co do zwyczajowej wysokości nagrody z zysku nie naruszają art. 233 § 1 k.p.c., jak też nie ma uzasadnienia zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. Sąd Okręgowy podzielił także pogląd Sądu Rejonowego o mocy obowiązującej załącznika [...] do protokołu dodatkowego[...] do porozumienia o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania pracowników Cementowni, który z mocy prawa, na podstawie art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.), przekształcony został w zakładowy układ zbiorowy pracy. Chociaż układ ten nie został zarejestrowany w rejestrze zakładowych układów zbiorowych, fakt ten pozostaje bez wpływu na jego moc obowiązującą. Sąd Okręgowy nie zgodził się także z zarzutem pozwanej odnośnie do naruszenia art. 87 Konstytucji RP, które miałyby polegać na sprzecznym z obowiązującymi przepisami prawa pracy posłużeniem się praktyką przy ustalaniu wysokości indywidualnej nagrody z zysku. Wywiódł, że w obecnych realiach gospodarczych oraz wobec zmiany formuły organizacyjnej pozwanej zdezaktualizowała się procedura ustalania wysokości indywidualnej premii, lecz nie zwalnia to sądu od obowiązku ustalenia, w jakiej wysokości świadczenie jest należne. W zakresie tego stanowiska Sąd Okręgowy odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 lutego 2005 r., I PK 307/03 (OSNP 2004 nr 24, poz. 416), w którym stwierdzono, że obowiązkiem sądu jest ustalenie treści norm prawnych zawartych w regulaminie wynagradzania, niezależnie od stopnia wadliwości i ułomności sformułowania przepisów takiego regulaminu. Natomiast w przypadku niemożliwości ustalenia treści takich norm sąd powinien ustalić pracownikowi należne wynagrodzenie. Jeżeli nie ma możliwości oparcia się w tym zakresie na przepisach art. 78 i 80 k.p., sąd jest uprawniony do ustalenia wysokości należnego wynagrodzenia w oparciu o wszystkie okoliczności sprawy, w tym również - w oparciu o dotychczasową praktykę ustalania wysokości premii.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła pozwana Cementownia „N.H.” SA w K. zaskarżając wyrok w zakresie dotyczącym powodów Andrzeja B., Adama M. oraz Henryka K. i wniosła o uchylenie wyroku w tej części oraz uchylenie poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego w tym samym zakresie oraz przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. W podstawach

kasacyjnych skarżąca wskazała naruszenie przepisów prawa materialnego: tj. art. 87 Konstytucji RP oraz art. 9 § 1 k.p., poprzez ich błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, a także naruszenie prawa procesowego - art. 322 k.p.c., które miało wpływ na wynik sprawy. Uzasadniając podstawy kasacyjne skarżąca podniosła, że orzeczenie Sądu Okręgowego nadało praktyce z przeszłości charakter źródła prawa, co jest niedopuszczalne w świetle art. 87 Konstytucji RP, zgodnie z którym źródłami powszechnie obowiązującego prawa w Rzeczypospolitej Polskiej są: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe oraz rozporządzenia; jak również nie jest to do zaakceptowania z uwagi na treść art. 9 § 1 k.p. Ten ostatni przepis, zdaniem skarżącej, z uwzględnieniem Konstytucji, zawiera wyczerpujący i zamknięty katalog źródeł prawa pracy. Jedynie norma prawna zawarta w powyższych źródłach prawa może być podstawą dochodzenia przed sądem określonego roszczenia. Skarżąca podkreśliła, że jej zdaniem sąd nie ma uprawnień do określania wysokości świadczenia w sytuacji, kiedy przepisy prawne nie zawierają postanowień pozwalających na ustalenie tej wysokości. W przypadku, gdy brak jest normy prawnej wskazującej wysokość świadczenia, sąd rozpoznający sprawę winien oddalić powództwo. Dalej skarżąca wywiodła, że wprawdzie Sąd Okręgowy nie powołał się wprost na przepis art. 322 k.p.c., to jednak zastosował zasadę z niego wynikającą. Jej zdaniem, przepis ten nie może stanowić samodzielnej podstawy prawnej dochodzenia roszczenia i może być brany pod uwagę dopiero po wskazaniu podstawy materialnoprawnej. Ponadto przepis ten nie ma zastosowania do przedmiotu niniejszego sporu, bo dotyczy ściśle określonych i wymienionych w nim roszczeń i nie są nimi roszczenia o wynagrodzenie za pracę. Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania pozwana wskazała na istnienie istotnego zagadnienia prawnego, dotyczącego stosowania przepisów art. 87 ust. 1 Konstytucji RP i art. 9 § 1 k.p., a mianowicie, czy stanowią one zamknięty katalog źródeł prawa w tym sensie, że tylko wyłącznie normy prawne zawarte w tych aktach mogą stanowić prawną podstawę realizacji roszczeń na drodze sądowej, tak co do zasady jak i wysokości roszczenia. Kolejnym zagadnieniem prawnym sformułowanym we wniosku jest pytanie, czy wobec braku normy prawnej pozwalającej na ustalenie wysokości wynagrodzenia, sąd rozpoznający sprawę jest władny określić tę wysokość w oparciu o istniejącą w przeszłości praktykę w zakresie wysokości przyznawanych świadczeń oraz czy dopuszczalne jest ustalenie tej wysokości wyłącznie w oparciu o art. 322 k.p.c.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Trafnie wywodzi skarżąca, że art. 87 Konstytucji RP w ust. 1 i 2 wskazuje źródła powszechnie obowiązującego prawa w Rzeczypospolitej Polskiej. Są nimi: Konstytucja, ustawy, ratyfikowane umowy międzynarodowe, rozporządzenia oraz akty prawa miejscowego będące źródłami powszechnie obowiązującego prawa na obszarze działania organów, które je ustanowiły. W myśl natomiast art. 9 § 1 k.p. źródłami prawa pracy są: przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Tylko te akty prawa mogą stanowić materialnoprawną podstawę dochodzenia określonych roszczeń na drodze postępowania sądowego i pogląd ten nie budzi wątpliwości zarówno w doktrynie jak i judykaturze. Każde więc rozstrzygnięcie sądu musi mieć oparcie w przepisie prawa materialnego, stanowiącego źródło powszechnie obowiązującego prawa w Rzeczypospolitej Polskiej. Natomiast, jeśli chodzi o wysokość zasądanego roszczenia, to jest ona wynikiem zastosowania przez sąd obowiązujących norm prawa materialnego, jak też i sprawności procesowej strony w zakresie postępowania dowodowego. Zatem to podstawa prawna żądania musi mieć umocowanie w źródłach powszechnie obowiązującego prawa, natomiast nawet wadliwy sposób ustalenia wysokości roszczenia w wyroku sądu nie jest równoznaczny z zerwaniem tego umocowania.

Skarżąca zarzuca w sposób całkowicie bezpodstawny brak podstawy prawnej w rozstrzygnięciu Sądu Okręgowego. Wbrew temu stanowisku jest nią załącznik [...] do protokołu dodatkowego [...] dotyczący zasad premiowania pracowników Cementowni na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych, a konkretnie zawarty w nim § 13 oraz przepisy regulaminu wypłat nagród (premi) z zysku pracowników Cementowni „N.H.” w K. z dnia 27 kwietnia 1983 r. - co wyraźnie wynika z uzasadnienia orzeczenia. Trafnie wskazał Sąd Okręgowy, iż uregulowania te, będące zakładową umową zbiorową, na podstawie działu jedenastego Kodeksu pracy, z dniem 26 listopada 1994 r., przekształciły się z mocy prawa, na podstawie art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.), w zakładowy układ zbiorowy pracy, stanowiący źródło prawa pracy w myśl art. 9 § 1 k.p. Zatem stanowisko pozwanego,

że wobec braku przytoczenia przez Sąd Okręgowy podstawy prawnej rozstrzygnięcia, jedynym możliwym do rozważenia przepisem w tej kwestii jest art. 322 k.p.c., jest całkowicie nieuprawnione. Co najwyżej można jedynie rozważać, czy ustalenie wysokości zasądzonych roszczeń nastąpiło w oparciu o ten przepis, mimo nieprzywołania go w uzasadnieniu orzeczenia. W tym miejscu, odnosząc się do podstaw kasacyjnych oraz do sformułowanego zagadnienia prawnego, wskazać należy, że błędny jest pogląd skarżącego, iż art. 322 k.p.c. nie ma zastosowania do spraw z powództwa pracownika o wynagrodzenie za pracę. Umieszczenie tego przepisu w części ogólnej Kodeksu postępowania cywilnego nie oznacza, że nie dotyczy on spraw z zakresu prawa pracy - w tym także spraw z powództwa pracownika przeciwko pracodawcy o zapłatę wynagrodzenia. Istnieje bowiem generalna zasada, że przepisy zawarte w części ogólnej mają zastosowanie do postępowań odrębnych, chyba że określone kwestie uregulowane są w sposób odmienny w części szczególnej lub konkretne uregulowania z części ogólnej są wprost wyłączone przepisami odrębnymi. Stanowisko, iż przepis art. 322 k.p.c. ma zastosowanie również w sprawie o wynagrodzenie za pracę, jeśli przepisy określające jego wysokość skonstruowane zostały w sposób uniemożliwiający sądowi ścisłe ustalenie wysokości wynagrodzenia, wyrażony już został w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99 (OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345). Sformułowano w nim pogląd, podzielany przez Sąd Najwyższy rozpoznający niniejszą sprawę, iż sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód; dochód przysługujący pracownikowi w postaci zapłaty za świadczoną na rzecz pracodawcy pracę w ramach stosunku pracy, a jeśli tak, to brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub istnienie nadmiernej trudności w udowodnieniu tejże wysokości, uprawnia i zarazem zobowiązuje Sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według swej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 691/00 (OSNP 2003 nr 21, poz. 513.). Niemożność ścisłego ustalenia wysokości wynagrodzenia za pracę często jest wynikiem wadliwie sformułowanego przepisu. Ułomność przepisu powoduje trudności w jego wyłożeniu, nawet za pomocą wszystkich reguł interpretacyjnych, co w praktyce przekłada się na trudności w udowodnieniu należnej wysokości wynagrodzenia za pracę. Taka wadliwość przepisu nie oznacza, że nie określa on w ogóle wysokości wynagrodzenia za pracę. Stanowisko przedstawiane w skardze, iż istnienie norm niepozwalających na ustalenie wysokości wynagrodzenia w sposób ścisły jest równo-

znaczne z brakiem unormowań w tym zakresie, co w konsekwencji prowadzi do konieczności oddalenia powództwa, pozbawiałoby ochrony prawa do wynagrodzenia za pracę. Wystarczyłaby bowiem niejasna regulacja co do wysokości składnika wynagrodzenia mającego charakter roszczeniowy, z której nie dałoby się w żaden sposób wywieść dokładnego znaczenia normy prawnej, aby pozbawić pracownika możliwości dochodzenia go na drodze sądowej.

W niniejszej sprawie Sąd ustalając wysokość należnej nagrody z zysku odwołał się do uprzedniej praktyki, obowiązującej jeszcze w przedsiębiorstwie państwowym, wychodząc z założenia, że zdezaktualizowała się procedura określenia nagrody z zysku, co prowadzi do niemożności ustalenia jej wysokości. Co do trafności tego stanowiska można mieć wątpliwości w świetle przepisów dotyczących tego świadczenia. To, iż o podziale zysku decydują aktualnie inne organy pozwanej wobec przekształceń jej formy organizacyjnej, nie oznacza, że również sposób podziału nagród z zysku wskazany w regulaminie się zdezaktualizował. Punktem wyjściowym jest bowiem ustalenie kwoty „czystego zysku”, która dzieli się na część „A” - 90% i „B” - 10%, wedle zasad wynikających z § 4. Część „A” funduszu nagród w odróżnieniu od części „B” podlega podziałowi między pracowników wedle obiektywnych i sprawdzalnych kryteriów zawartych w § 4 i 5. Ponieważ przepisy te zawierają podające się kontroli przesłanki pozytywne i negatywne przyznania świadczenia, ten składnik wynagrodzenia ma charakter roszczeniowy. Co zaś do wysokości, to stwierdzić należy, że treść § 4 nie pozostawia wątpliwości co do możliwości obliczenia jednakowego dla wszystkich pracowników procentu nagrody indywidualnej, bo wynika on ze stosunku kwoty funduszu nagród przeznaczonego do podziału z części „A” do sumy wynagrodzeń indywidualnych stanowiących podstawę naliczenia nagrody z zysku. Potrzebne są zatem dwie wielkości: 90% zysku oraz suma rocznych wynagrodzeń pracowników, które są łatwe do ustalenia. Dalszą operacją jest tylko ustalenie indywidualnej nagrody poprzez przemnożenie rocznego indywidualnego wynagrodzenia pracownika przez uzyskany wcześniej procent. Przy czym zwrócić należy uwagę na uregulowania § 4 dotyczące wyłączenia niektórych składników wynagrodzenia przy obliczaniu tej nagrody, czego nie uwzględnił Sąd, włączając do sumy rocznego wynagrodzenia chociażby godziny nadliczbowe, czy ekwiwalent za węgiel. Nie było zatem potrzeby sięgania do ustalonej praktyki, w szczególności, jeśli miałyby ona nie odpowiadać do końca treści tych uregulowań. Powyższe uchybienia jednakże mogłyby być wzięte pod uwagę tylko w ramach zarzutu naruszenia prawa

materialnego - przepisu § 4 regulaminu wypłat nagród (premii) z zysku pracowników Cementowni „N.H.” w K. z dnia 27 kwietnia 1983 r., którego to zarzutu skarżący nie sformułował. Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹³ § 1 k.p.c. rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach jej podstaw, co powoduje brak możliwości ingerencji w zaskarżone orzeczenie, mimo istnienia ewentualnych uchybień, wykraczających poza zakres podstaw kasacyjnych.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁴ k.p.c. orzekł jak w sentencji.

=====