

Wyrok z dnia 28 marca 2008 r.

II PK 233/07

1. Przez pojęcie „wynagrodzenie” w ustawie z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.) rozumie się obowiązkowe, wypłacane okresowo świadczenie ze stosunku pracy o charakterze przysparzająco-majątkowym, należne pracownikowi od pracodawcy za wykonaną pracę, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości. Oznacza to, że wszystkie składniki wynagrodzenia uwzględnia się w przyroście oraz w kwocie bazowej, od której przyrost ten jest obliczany.

2. Tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie powinna być brana pod uwagę ani do ustalania kwoty bazowej, ani też do obliczania kwoty przyrostu wynagrodzenia.

Przewodniczący SSN Romualda Spyt (sprawozdawca), Sędziowie SN:
Małgorzata Wrębiakowska-Marzec, Andrzej Wróbel.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 28 marca 2008 r. sprawy z powództwa Elżbiety B., Iwony B., Janiny B., Alicji B., Bogumiły B., Krystyny B., Marii C., Betnardety C., Gabrieli C., Wiesławy C., Renaty G., Anny G., Barbary G., Teresy G., Urszuli G., Krystyny H., Lilii H., Iwony I., Ewy I., Iwony J., Doroty P., Aleksandry P., Anny P., Kazimiery P., Janiny P., Marii P., Teresy P., Iwony P., Żanety R., Teresy R. przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Obserwacyjno-Zakaźnemu w T. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódek Elżbiety B., Janiny B., Alicji B., Bogumiły B., Krystyny B., Marii C., Betnardety C., Gabrieli C., Renaty G., Anny G., Teresy G., Urszuli G., Krystyny H., Lilii H., Ewy I., Aleksandry P., Kazimiery P., Janiny P., Marii P., Teresy P., Iwony P., Żanety R., Teresy R. od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 19 kwietnia 2007 r. [...]

I. u c h y l i ł zaskarżony wyrok w pkt I ppkt 1 w stosunku do powódek Elżbiety B., Janiny B., Bogumiły B., Krystyny B., Marii C., Betnardety C., Gabrieli C., Anny G., Teresy G., Urszuli G., Krystyny H., Lilii H., Ewy I., Aleksandry P., Kazimiery P., Janiny P., Marii P., Teresy P., Iwony P., Żanety R., Teresy R. i w tym zakresie sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego w całości,

II. o d d a l i ł skargę kasacyjną w pozostałej części.

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

Powódki - w tym Elżbieta B., Janina B., Alicja B., Bogumiła B., Krystyna B., Maria C., Bernadeta C., Gabriela C., Renata G., Anna G. Teresa G., Urszula G., Krystyna H., Lilia H., Ewa I., Aleksandra P., Kazimiera P., Janina P., Maria P., Teresa P., Iwona P., Żaneta R., Teresa R. wniosły przeciwko Wojewódzkiemu Szpitalowi Obserwacyjno - Zakaźnemu w T. o zapłatę na rzecz każdej z nich kwot po 12.899,96 zł tytułem podwyżki wynagrodzenia na podstawie art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostów wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. 1995 r. Nr 1, poz. 2 ze zm.).

W wyniku wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 19 kwietnia 2007 r., zmieniającego wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu z dnia 12 stycznia 2007 r., poprzez uwzględnienie apelacji pozwanego i oddalenie apelacji powódek Elżbiety B., Janiny B., Bogumiły B., Krystyny B., Marii C., Bernadety C., Gabrieli C., Anny G., Teresy G., Urszuli G., Krystyna H., Lilii H., Ewy I., Aleksandry P., Kazimiery P., Janiny P., Marii P., Teresy P., Iwony P., Żanety R., Teresy R. - powyższe roszczenia nie zostały uwzględnione w całości. Sąd Okręgowy oddalił także apelację powódek Alicji B. i Renaty G. od wyroku Sądu Rejonowego, który oddalił ich powództwa w całości.

W pisemnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy zaakceptował ustalenia Sądu Rejonowego, zgodnie z którymi powódki zatrudnione były u pozwanego przed 1 stycznia 2001 r., z tym, iż dwie z powódek przebywały w spornym okresie na urlopie wychowawczym, Alicja B. od 27 września 1999 r. do 26 lipca 2002 r., Renata G. od 30 czerwca 1999 r. do 29 czerwca 2002 r. W związku z wejściem w życie (z dniem 1 stycznia 2000 r.) Zakładowego regulaminu wynagradzania pracowników za-

trudnionych w Wojewódzkim Szpitalu Zakaźnym w T. dokonano - za porozumieniem stron - zmiany warunków płacy zatrudnionym pracownikom. Strony stosunku pracy wyraziły zgodę na wygaśnięcie z dniem 1 stycznia 2000 r. uprawnienia do nagrody rocznej z zakładowego funduszu nagród. Zgoda pracowników na powyższe wynikała między innymi z zapewnień pracodawcy, iż utrata tej nagrody zostanie im zrekompensowana przez wysokie premie uznaniowe. W 2000 r. pracownicy faktycznie otrzymali premie uznaniowe sięgające 205% miesięcznych wynagrodzeń w skali roku, czyli w ramach tych premii pracownicy otrzymali ponad dwa dodatkowe wynagrodzenia.

W dniu 1 stycznia 2001 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostów wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, przewidująca wzrost wynagrodzenia pracowników samodzielnych publicznych zakładów opieki społecznej o 203 zł. Z dniem 1 stycznia 2002 r., na podstawie ust. 2 tego artykułu, wynagrodzenie pracowników pozwanego winno wzrosnąć o 110,23 zł miesięcznie. Powódki, po kontroli Państwowej Inspekcji Pracy, uznały, że pozwany nie wypełnił wynikającego z tych przepisów obowiązku i wystąpiły z niniejszym powództwem. W toku procesu pozwany uznał częściowo roszczenia niektórych powódek. Strona pozwana wskazując w jaki sposób dokonała rozliczenia podwyżek, stwierdziła, że ich punkt wyjścia (bazę) stanowiło wynagrodzenie zasadnicze i dodatek stażowy brutto w 2000 r. Natomiast do bazy nie wliczono premii uznaniowej, którą powódki otrzymały w tymże roku.

Ocena prawna tego stanu faktycznego, dokonana przez Sąd Rejonowy, nie znalazła akceptacji Sądu Okręgowego. Sąd Okręgowy nie podzielił mianowicie poglądu, iż kwota wyjściowa, od której należało obliczać wzrost wynagrodzeń, winna uwzględniać, oprócz wynagrodzenia zasadniczego i dodatku stażowego, także wypłacone w 2000 r. premie uznaniowe. Podkreślił, że premia uznaniowa, będąca w istocie nagrodą, to świadczenie pieniężne, którego przyznanie należy do swobodnego uznania pracodawcy. Nagroda nie jest składnikiem wynagrodzenia i przed jej przyznaniem pracownikowi nie przysługuje prawo podmiotowe do jej żądania. Sąd Okręgowy wskazał na niekonsekwencję Sądu Rejonowego, który z jednej strony z kwoty wyjściowej wyeliminował wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, wywodząc, że jest to zmienny składnik wynagrodzenia, zaliczany według zasad statystyki do wynagrodzeń osobowych, z drugiej zaś strony wliczył do niej premie uznaniowe, będące również świadczeniem okresowym, zmiennym, uzasadniając to także faktem

zaliczania premii do wynagrodzeń osobowych. Sąd podkreślił, że bezsporne między stronami było, że premia uznaniowa miała charakter nagrody, bowiem jej przyznanie nie zależało od spełnienia określonych warunków. Wywodził także, że premie uznaniowe, wypłacone w 2001 r., zaliczone zostały na poczet wzrostu przeciętnego wynagrodzenia o kwotę 203 zł na podstawie porozumienia z dnia 17 maja 2001 r. zawartego pomiędzy pracodawcą a działającymi u pozwanego związkami zawodowymi. Zaliczenie to było dopuszczalne w świetle art. 4 ust. 1 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostów wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, zgodnie z którym u przedsiębiorcy przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku ustalają, w drodze porozumienia, strony uprawnione do zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Ponadto Sąd Okręgowy podniósł, że podziela pogląd Sądu Rejonowego co do przedawnienia roszczeń powódek za 2001 r., 2002 r. oraz za okres do maja 2003 r. Zarzut powódek, że skorzystanie przez pozwanego z zarzutu przedawnienia było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa, oceniony został przez Sąd Okręgowy jako nieuzasadniony.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodły powódki opierając ją na zarzucie naruszenia prawa materialnego - art. 4a ust. 1 i 2 w związku z art. 2 pkt 2 i 3 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostów wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw oraz art. 8 k.p. Wskazując na powyższe skarżące wniosły o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżące wskazały na istnienie istotnego zagadnienia prawnego polegającego na wyjaśnieniu, które składniki wynagrodzenia należy uwzględnić w procesie ustalania podstawy wzrostu wynagrodzeń w oparciu o przepisy ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostów wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, tj. ustalania wynagrodzenia „bazowego” wypłacanego w 2000 r. Drugą istotną okolicznością jest dokonanie kwalifikacji prawnej pojęcia nagrody i jej odróżnienia od premii regulaminowej, w tak szczególnej sytuacji, w której „nagroda” jest przyznawana wszystkim bez wyjątku pracownikom, regularnie przez dłuższy okres czasu i w jednorodnej wysokości.

W uzasadnieniu skargi podniesiono, że oceny prawnej wypłacanej pracownikom w 2000 r. premii, należy dokonać z uwzględnieniem, że otrzymywali ją wszyscy pracownicy w tożsamej wysokości, tj. 200% wynagrodzenia zasadniczego z wysługą lat poszczególnego pracownika. Zdaniem skarżących, o obligatoryjnym charakterze premii uznaniowej świadczy jej powszechność oraz jednorodność co do wysokości. Miała ona charakter stałego dodatku do wynagrodzenia. Nagroda, ze swej istoty, ma charakter incydentalny, okazjonalny i świadczenie traci charakter nagrody, jeśli jest wypłacane regularnie i powszechnie. Dlatego też pogląd Sądu Okręgowego o uznaniowości i dowolności tej premii jest nietrafny. Konsekwentnie zatem, sporna premia winna być składnikiem wynagrodzenia w rozumieniu art. 4a w związku z art. 2 pkt 2 i 3 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostów wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw.

Uzasadniając zarzut naruszenia art. 8 k.p., skarżące podniosły, że pozostawały w pełnym zaufaniu co do działań pracodawcy „realizującego obowiązkowy wzrost wynagrodzeń i w przekonaniu, że następuje on zgodnie z obowiązującymi przepisami, o czym wielokrotnie zapewniała dyrekcja Szpitala”. Istotnym elementem realizacji podwyżek były porozumienia zawierane ze związkami zawodowymi, a nadto pozwany kontrolowany był w tym zakresie przez Urząd Marszałkowski, który nie stwierdził uchybień. Dopiero kontrola Państwowej Inspekcji Pracy zmieniła radykalnie ten stan rzeczy. W rezultacie w sporze z pozwanym pozostaje około 170 pracowników Szpitala. Wszystkie te okoliczności świadczą, że spór ten jest powszechny i nietypowy. Jego przyczyną są wyłącznie przyczyny leżące po stronie pracodawcy, który utrzymywał pracowników w przekonaniu, że jego działania są w pełni profesjonalne i prawidłowe. Podkreśliły, że przepisy ustawy są niezwykle skomplikowane, co sprawiło, że pracownicy pozostawali w zaufaniu do kompetencji służb pozwanego. Dodatkowo powódki podniosły, że skoro wzrost wynagrodzenia miał charakter obligatoryjny, nie można dopuszczać do porozumień zbiorowych, na podstawie których do tego wzrostu zalicza się uprzednio wypłacone i przyszłe premie.

Pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniósł o wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od powódek kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna powódek - z wyjątkiem Alicji B. i Renaty G. - jest częściowo uzasadniona. Na podstawie art. 4a ust. 1 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw, w brzmieniu ustalonym ustawą z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw i ustawy o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. z 2001 r. Nr 5, poz. 45), pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej przysługiwał od 1 stycznia 2001 r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, nie niższy niż 203 zł miesięcznie, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia, z zastrzeżeniem ust. 2. W myśl art. 4a ust. 2 powołanej ustawy w samodzielnych publicznych zakładach opieki zdrowotnej w 2002 r. przyrost przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia pracownika, w przeliczeniu na pełny wymiar czasu pracy łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia, nie mógł być niższy niż kwota ustalona według podanego w przepisie wzoru, tj. nie niższy niż 110,23 zł.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowało się jednolite stanowisko, zgodnie z którym przepisy art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców stanowią podstawę prawną roszczenia pracownika o wynagrodzenie w wysokości uwzględniającej minimalne kwoty podwyżek w 2001 i 2002 r. (np. uchwała Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r., III ZP 32/01, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 229; postanowienie Sądu Najwyższego z 24 września 2003 r., III PZP 9/03, Wokanda 2004 nr 2, s. 28; uchwała Sądu Najwyższego z 8 kwietnia 2004 r., II PZP 4/04, OSNP 2004 nr 19, poz. 326; uchwała Sądu Najwyższego z 20 maja 2004 r., II PZP 7/04, OSNP 2004 nr 19, poz. 327; uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 8 grudnia 2004 r., I PZP 8/04, OSNP 2005 nr 8, poz. 105; uchwała z 10 lutego 2005 r., II PZP 13/04, OSNP 2005 nr 11, poz. 153). Sąd Najwyższy również wielokrotnie zajmował się wyjaśnianiem, jakie składniki wynagrodzenia oraz jakie inne świadczenia ze stosunku pracy przyznane pracownikom samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej w latach 2001 i 2002 podlegały zaliczeniu na poczet roszczeń przysługujących pracownikowi na podstawie art. 4a ust. 1 i 2 ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców. Ostatecznie w uchwale siedmiu sędziów z dnia 20 lipca 2006 r., III PZP 4/06, (OSNP 2007 nr 5-6, poz. 60),

w podsumowaniu wyrażanych poglądów, Sąd Najwyższy stwierdził, że na poczet przyrostów wynagrodzeń przewidzianych w art. 4a ust. 1 i 2 ustawy z dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw zalicza się wzrost wszystkich składników wynagrodzenia w rozumieniu art. 2 pkt 2 i 3 tej ustawy. W uzasadnieniu uchwały wywiódł, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jeżeli przepis prawa nie odnosi się do konkretnego składnika wynagrodzenia, to należy przez nie rozumieć wszystkie jego składniki. Wobec tego wskazanie w art. 4a, że chodzi o wzrost wynagrodzenia „łącznie ze skutkami wzrostu wszystkich składników wynagrodzenia”, należy traktować, jako podkreślenie tej zasady w celu wykluczenia wszelkich wątpliwości. Ponadto wniosek ten znajduje potwierdzenie w art. 2 pkt 2 ustawy, zgodnie z którym „wynagrodzenie”, w rozumieniu ustawy, oznacza „wydatki pieniężne oraz wartość świadczeń w naturze, wypłacone pracownikom z tytułu zatrudnienia u przedsiębiorcy, obliczone według zasad statystyki zatrudnienia i wynagrodzeń określone przez Główny Urząd Statystyczny jako wynagrodzenia bez wypłat z zysku”. Pojęcie „wynagrodzenie” nie ma więc w ustawie o negocjacyjnym systemie innego znaczenia niż ustalone przez doktrynę i orzecznictwo, które uznają, że jest nim obowiązkowe, wypłacane okresowo świadczenie ze stosunku pracy o charakterze przysparzająco-majątkowym, należne pracownikowi od pracodawcy za wykonaną pracę, odpowiednio do jej rodzaju, ilości i jakości. W tak wyrażonym stanowisku podkreśla się zatem, że wynagrodzenie w rozumieniu art. 2 pkt 2 i 3 ustawy dotyczy tych składników wynagrodzenia, które są świadczeniami obowiązkowymi i należnym pracownikowi.

Tak ukształtowana definicja pojęcia „wynagrodzenie” dla potrzeb ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców ma zatem również zastosowanie przy ustalaniu podstawy (bazy), od której należy obliczać przyrost wynagrodzenia. Oznacza to ostatecznie, że wszystkie składniki wynagrodzenia, biorące udział w przyroście, uwzględniane są także w kwocie bazowej, od której przyrost ten jest obliczany. W świetle przywołanej wyżej definicji „wynagrodzenia” tak zwana premia uznaniowa, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę i wobec tego nie powinna być brana pod uwagę ani do obliczania kwoty wyjściowej, ani też do kwoty przyrostu wynagrodzenia. Nie jest ona bowiem składnikiem obligatoryjnym wynagrodzenia za pracę, jak też nie ma charakteru roszczeniowego. Uwzględnienie w przyroście wyna-

grodzienia premii uznaniowej, wypłaconej pracownikom w 2001 r. i w 2002 r., nie gwarantowałyby w dalszych latach utrzymania wynagrodzenia na osiągniętym poziomie - bez powoływania się na art. 4a ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców, a wtedy ta część przyrostu wynagrodzenia zamykająca się w kwocie premii uznaniowej de facto stałaby się stałym, obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia, co przeczyłoby charakterowi tej premii.

Dla rozstrzygnięcia sprawy decydująca jest ocena charakteru spornego świadczenia według obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania, a w szczególności ocena, czy była to premia (w ścisłym tego słowa znaczeniu, regulaminowa) czy też nagroda (nazywana premią uznaniową). Oceny takiej Sąd Okręgowy nie przeprowadził uznając, że uznaniowy charakter premii pozostaje poza sporem. Tymczasem kwestia ta nie mieści się w sferze faktów lecz w sferze prawa. Należało zatem przeprowadzić analizę prawną przepisów regulujących zasady przyznawania premii zawartych w regulaminie premiowania pracowników Wojewódzkiego Szpitala Obserwacyjno - Zakaźnego w T.

W kształtującym się od dawna, a obecnie utrwalonym, orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazywano na kryteria rozróżnienia premii regulaminowej i uznaniowej (nagrody), takie jak „źródło pokrycia świadczeń” według zasady - premia z funduszu płac, nagroda z innych funduszy, czy nazwa świadczenia (por. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 1963 r., II PR 846/63, OSNCP 1965 nr 2, poz. 25 i z dnia 5 maja 1976 r., I PR 80/76, OSNCP 1976 nr 12, poz. 271; NP 1977 nr 6, s. 919 z glosą J. Broła). Decydujące jest jednak to, czy odpowiednie akty prawne (umowa o pracę) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia), czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (por. orzeczenia Sądu Najwyższego: wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135 z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s.

34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235 z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21 z glosą J. Pacho; OSP 1991 nr 5, poz. 125 z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 26 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254).

Analiza postanowień regulaminu premiowania podaje w wątpliwość jej uznaniowy charakter. Jak wyżej wskazano decydujące znaczenie w tej kwestii mają te postanowienia aktu prawnego, które wskazują na pozytywne przesłanki nabycia premii lub zawierają negatywne przesłanki, pozbawiające pracownika prawa do tego świadczenia lub redukujące jego wysokość. Przesłanki takie zawarte zostały w regulaminie premiowania - załączniku nr 5 do zakładowego regulaminu wynagradzania pracowników zatrudnionych w Wojewódzkim Szpitalu Zakaźnym w T. i to zarówno pozytywne - w pkt 4, tj. rzetelne i terminowe wykonanie zadań wynikających z zakresu czynności, przestrzeganie ustalonego czasu pracy, efektywne wykorzystywanie czasu pracy, wykazywanie należytej dbałości o mienie pracodawcy, a szczególnie o powierzone pracownikowi środki i narzędzia pracy, wykonywanie dodatkowych obowiązków niewynikających z zakresu czynności pracownika, podnoszenie kwalifikacji, dbanie o dobre imię pracodawcy, jak też przesłanki negatywne - w pkt 5, tj. opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwieni, a nieprzestrzeganie dyscypliny i czasu pracy, rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia, niewłaściwe gospodarowanie środkami i narzędziami pracy, jednodniowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, niesumienne i niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych, odmowa wykonania doraźnego polecenia służbowego, jeżeli pracownik posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości, spożywanie alkoholu w czasie pracy lub naruszenie innych zakazów obowiązujących u pracodawcy, nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przeciwpożarowych lub sanitarno epidemiologicznych - wystąpienie których powoduje, że pracownik nie może otrzymać premii w całości lub w części. Dalej też postanowiono, że premii w całym wymiarze nie mogą otrzymać pracownicy, którzy danym miesiącu przebywali na zwolnieniu lekarskim siedem i więcej dni roboczych (pkt 7) oraz że o nieprzyznaniu premii w całości lub w części z powodów ujętych w pkt 5 decyduje kierownik komórki organizacyjnej, który informuje o tym fakcie pracownika. W regulaminie określona została także podstawa naliczania premii, miano-

wicie jego pkt 10 stanowi, że podstawą naliczenia wysokości premii jest wynagrodzenie zasadnicze wynikające ze stawki osobistego zaszerzgowania. Tak ukształtowany regulamin premiowania zawiera obiektywne kryteria przyznawania premii, co powoduje, że jego postanowienia, zawierające stwierdzenie, że „premia może być przyznana pracownikowi”, a zatem sugerujące, że jest to świadczenie fakultatywne, są pozbawione znaczenia normatywnego. Ponadto postanowienie to pozostaje w sprzeczności z całą treścią regulaminu. Z żadnego bowiem postanowienia nie wynika, że decyzja o przyznaniu premii należy do swobodnego uznania dyrektora - a jedynie - ustala on wysokość premii (pkt 3), stąd wniosek, że spełnienie przez pracownika przesłanek pozytywnych, przy jednoczesnym niewystąpieniu przesłanek negatywnych, stanowi o jego prawie do premii wynikającej z regulaminu premiowania. To zaś, iż ostatecznie wysokość premii zależy od decyzji dyrektora pozwanego, nie zmienia kwalifikacji tej premii, bowiem nie pozbawia jej roszczeniowego charakteru. Problem wysokości premii (który w niniejszej sprawie nie występuje, wobec wypłacenia tego świadczenia) stanowi bowiem kwestię wtórną w stosunku do prawa do tego świadczenia i jest możliwy do rozstrzygnięcia na zasadzie odniesienia się do wysokości premii przyznanych innym pracownikom.

Brak oceny powyższej kwestii spowodował uchylenie wyroku w zakresie nieprzedawnionych roszczeń. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy nie może umknąć Sądowi to, że ustawa o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców oraz o zmianie niektórych ustaw zawiera definicję „kwoty bazowej”, od której wyliczać należy przyrost wynagrodzenia. W myśl art. 3 pkt 6 ustawy przeciętne miesięczne wynagrodzenie za rok poprzedni, obliczone zgodnie z przepisem art. 2 pkt 3, stanowi wielkość bazową do ustalania przyrostu wynagrodzeń na rok następny. Zatem punktem wyjścia do obliczania przyrostu wynagrodzenia nie jest wynagrodzenie z grudnia 2000 r. lecz wynagrodzenie osiągnięte w całym roku 2000, podzielone przez 12 miesięcy.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia art. 8 k.p. nie sposób doszukać się w niniejszej sprawie jakichś szczególnych okoliczności, które mogłyby dać podstawę do oceny, że skorzystanie przez stronę pozwaną z uprawnienia do zgłoszenia zarzutu przedawnienia stanowiło nadużycie prawa. *Ratio legis* przepisów dotyczących przedawnienia roszczeń została w judykaturze przedstawiona w ten sposób, że przepisy te mają charakter stabilizujący stosunki prawne i gwarantują ich pewność, dopuszczenie bowiem możliwości realizowania roszczeń bez jakiegokolwiek ograni-

czenia w czasie prowadziłyby do sytuacji, w której strony pozostawałyby przez dziesiątki lat w niepewności co do swej sytuacji prawnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 1991 r., III CRN 500/90, OSNCP 1992 nr 7-8, poz. 137).

Natomiast skarga kasacyjna w odniesieniu do powódek Alicji B. i Renaty G. - biorąc pod uwagę sformułowane w niej podstawy - nie mogła zostać uwzględniona, bowiem ich sytuacja faktyczna była odmienna od pozostałych osób wnoszących powództwo w niniejszej sprawie. Obie powódki w 2000 r. nie otrzymywały wynagrodzenia za pracę, gdyż przebywały w tym czasie na urloпах wychowawczych. Postawą ich roszczeń był przede wszystkim przepis art. 18^{3c} k.p., którego w skardze nie przywołano, a Sąd Najwyższy, zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c., rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw.

Z tych też względów Sąd Najwyższy - na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. - uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej nieprzedawnionych roszczeń powódek (za wyjątkiem Alicji B. i Renaty G.), w pozostałej zaś części skargę kasacyjną oddalił w oparciu o przepis art. 398¹⁴ k.p.c. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

=====