

Wyrok z dnia 9 czerwca 2008 r.

II PK 328/07

Zarządzenia Ministra Finansów w sprawie rodzajów wpływów budżetowych uznawanych za dodatkowe, sposobu ich rozdysponowania oraz zasad przyznawania premii, wydane na podstawie art. 7 ust. 3 (poprzednio art. 7 ust. 2) ustawy z dnia 21 czerwca 1996 r. o urzędach i izbach skarbowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 121, poz. 1267 ze zm.), mogą być traktowane - w części dotyczącej zasad przyznawania premii - jako regulamin premiowania (art. 77³ § 1 k.p.). Zmiana zasad przyznawania premii wynikających z takich zarządzeń może stanowić zmianę zasad wynagradzania, co w przypadku zmiany bez zgody pracownika na warunki mniej korzystne, wymaga wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 k.p.).

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 czerwca 2008 r. sprawy z powództwa Zbigniewa L. przeciwko Ministerstwu Finansów w Warszawie o premie, wyrównanie odprawy i dodatkowego rocznego wynagrodzenia, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 28 maja 2007 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Śródmieścia-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 18 października 2005 r. [...] oddalił powództwo Zbigniewa L. przeciwko Ministerstwu Finansów o premię za 2004 r. oraz wyrównanie odprawy i dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Powód wniósł o zapłatę kwoty 14.800 zł, na którą składały się niewypłacona część wynagrodzenia za 2004 r. oraz należności przysługujące mu w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Powód twierdził, że pracodawca nie wypłacił mu premii kwartalnej za żaden kwartał 2004 r., chociaż premia ta stanowiła integralną część wynagrodzenia. Na dochodzoną kwotę składały się: niewypłacone premie kwartalne za 2004 r. w wysokości 11.100 zł, należność w wysokości 2.775 zł związana z zaniżeniem kwoty odprawy pieniężnej z tytułu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w związku z niewypłaceniem premii oraz kwota 925 zł wynikająca z zaniżenia powodowi nagrody rocznej za 2004 r. w związku z niewypłaceniem premii kwartalnej.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Zakładzie Obsługi Ministerstwa Finansów w Warszawie od 1 września 2000 r. na stanowisku głównego specjalisty. Powyższy Zakład stanowił gospodarstwo pomocnicze Ministerstwa Finansów. W dniu 28 września 2004 r. powodowi wypowiedziano umowę o pracę na podstawie art. 32 k.p. oraz ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W okresie zatrudnienia powód otrzymywał regularnie premie kwartalne. Pierwsza premia została wypłacona powodowi za czwarty kwartał 2000 r., a ostatnia za czwarty kwartał 2003 r. Premie były przyznawane pracownikom Zakładu Obsługi Ministerstwa Finansów na wniosek dyrektora Zakładu składany każdorazowo do dyrektora generalnego Ministerstwa Finansów. Zasady gospodarowania wpływami oraz rozdysponowania środków finansowych prowadzonych w formie środków specjalnych do końca 2003 r. określało zarządzenie Nr 4 Ministra Finansów z dnia 29 marca 2001 r. w sprawie rodzajów wpływów budżetowych uznawanych za dodatkowe, sposobu ich rozdysponowania oraz zasad przyznawania premii (Dz.Urz. Min.Fin. Nr 3, poz. 16 ze zm.). Zgodnie z § 1 zarządzenia, w izbach skarbowych, urzędach kontroli skarbowej oraz Ministerstwie Finansów utworzono środki specjalne przeznaczone, między innymi, na premie dla pracowników urzędów i izb skarbowych, urzędów kontroli skarbowej i Ministerstwa Finansów. Źródłem środków specjalnych izb skarbowych była określona na 20 % część wpływów budżetowych wypracowanych przez jednostki terenowe. Zgodnie z § 10 zarządzenia, izby skarbowe przekazywały środki, pochodzące z dodatkowych wpływów budżetowych na wypłaty premii dla osób wymienionych w § 6 pkt 1 i 1a, to jest pracowników izb i urzędów skarbowych oraz urzędów kontroli skarbowej. Pozostała nadwyżka po dokonaniu wypłat, zgodnie z § 10 była

przekazywana na rachunek środków specjalnych w Ministerstwie Finansów. Ze środków tych, zgodnie z § 12 zarządzenia, finansowano premie kwartalne pracowników Ministerstwa Finansów wraz z dodatkami określonymi w § 6 pkt 2-5, uzupełnienie środków specjalnych w izbach skarbowych zgodnie z § 11 oraz wydatki mające na celu usprawnienie funkcjonowania organów i urzędów podległych Ministrowi Finansów. Jak stanowił § 12 pkt 2 zarządzenia Nr 4 Ministra Finansów, z nadwyżki środków przekazanych do Ministerstwa Finansów pomniejszonej o kwotę powyższych wypłat, za wyjątkiem wydatków na usprawnienie funkcjonowania organów i urzędów, wydzielany był fundusz przeznaczony do dyspozycji Ministra Finansów do wysokości 10%. Przeznaczeniem takiego funduszu była wypłata premii dla innych kategorii pracowników niż wskazane powyżej. Z funduszu były wypłacane premie kwartalne dla pracowników Zakładu Obsługi Ministerstwa Finansów. Podstawą przyznania premii był wniosek składany przez dyrektora jednostki do dyrektora generalnego Ministerstwa Finansów.

Dnia 1 stycznia 2004 r. weszło w życie zarządzenie Ministra Finansów Nr 41 z dnia 29 grudnia 2003 r. w sprawie rodzajów wpływów budżetowych uznawanych za dodatkowe, sposobu ich rozdysponowania oraz zasad przyznawania premii (Dz.Urz. Min.Fin Nr 17, poz. 95). W zarządzeniu tym w § 6 dodany został punkt, w którym była mowa, że ze środków specjalnych w izbach skarbowych, urzędach kontroli skarbowej i Ministerstwie Finansów finansuje się wydatki na usprawnienie funkcjonowania jednostek organizacyjnych podległych ministrowi właściwemu do spraw finansów publicznych z wyłączeniem urzędów celnych oraz izb celnych. W tym samym dniu wszedł w życie art. 45 ustawy budżetowej na rok 2004 (Dz.U. Nr 17, poz. 167), który przewidywał, że ze środków specjalnych gromadzonych na podstawie odrębnych ustaw przez państwowe jednostki budżetowe, z wyjątkiem środków specjalnych ujętych w częściach budżetu państwa, których dysponentami są wojewodowie oraz minister właściwy do spraw kultury fizycznej i sportu, dokonuje się wpłaty do budżetu państwa w wysokości 40 % planowanych wpływów. Powyższe okoliczności spowodowały niemożność utworzenia 10%-owego funduszu specjalnego, z którego wypłacane byłyby premie dla pracowników zatrudnionych w Zakładzie Obsługi. Środki finansowe, które wpłynęły na rachunek Ministerstwa Finansów, zostały przekazane na cel określony w § 6 pkt 1 zarządzenia Ministra Finansów z dnia 29 grudnia 2003 r., w związku z tym żaden z pracowników Zakładu Obsługi Ministerstwa Fi-

nansów nie otrzymał w 2004 r. premii kwartalnej. Wypłata premii nie była również objęta wnioskiem dyrektora jednostki.

W ocenie Sądu pierwszej instancji roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie ponieważ w 2004 r., w związku z wejściem w życie przepisów ustawy budżetowej na rok 2004, izby skarbowe nie wypracowały środków specjalnych w wysokości wystarczającej na pokrycie sfinansowania wypłat premii, w wyniku czego nie został spełniony podstawowy warunek umożliwiający zadysponowanie zgromadzonymi środkami finansowymi, które w zaistniałych okolicznościach zostały przeznaczone na inne dopuszczalne cele. Sąd Rejonowy stwierdził, że wypłaty premii kwartalnych zarówno dla pracowników gospodarstw pomocniczych jak i innych jednostek terenowych oraz Ministerstwa Finansów nie miały charakteru obligatoryjnego, co oznaczało, że po stronie powoda nie powstało uprawnienie do skutecznego żądania wypłaty zaległych świadczeń, ponieważ pozwany nie miał obowiązku dokonania takich wypłat. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, bez znaczenia w przedmiotowej sprawie były argumenty powoda dotyczące łączenia faktu wydajności jego pracy z brakiem otrzymania należnego świadczenia dodatkowego. Sąd Rejonowy nie podawał w wątpliwość twierdzeń powoda, że wykonywał swoje obowiązki w sposób należyty i sumienny, czym przyczynił się w znacznym stopniu do powstania oszczędności u pozwanego pracodawcy. W ocenie Sądu pierwszej instancji, zgodnie z przepisami zarządzeń Ministra Finansów obowiązujących w okresie pracy powoda u pozwanego, wydajność jego pracy nie wpływała w żadnym stopniu na gromadzenie funduszy na rachunkach środków specjalnych, wysokość wypłacanych premii czy fakt ich wypłaty, ponieważ fundusze te były całkowicie zależne od jednostek terenowych, które wypracowywały dodatkowe wpływy budżetowe, przekazywane następnie na wypłaty premii kwartalnych dla pracowników zatrudnionych w innych jednostkach.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając: 1) błąd w ustaleniach faktycznych mający wpływ na rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie, poprzez błędne uznanie, że premie każdorazowo przyznawał pracownikom pracodawca; 2) pominięcie okoliczności, że w Zakładzie Obsługi Ministerstwa Finansów funkcjonował, wprowadzony przez pracodawcę, zakładowy regulamin przyznawania premii kwartalnej, zatytułowany „Zasady gospodarowania funduszem premiowym ze środka specjalnego w Zakładzie Obsługi Ministerstwa Finansów oraz zasady przyznawania premii indywidualnych”, który nie został uchylony przez pracodawcę, a z którego jednoznacznie wynikało, że premia dochodzona przez powoda stanowiła część wynagrodzenia za wykonaną pracę; 3) niewzięcie pod uwagę okoliczności, że pozwany

pracodawca utrzymywał niejasny stan rzeczy odnośnie do wypłaty premii bądź jej kwalifikacji, co wprowadzało pracowników w błąd w sprawach wynagradzania i mogło być działaniem zamierzonym, ponieważ było dla pracodawcy korzystne; 4) niewskazanie przez Sąd pierwszej instancji podstawy prawnej rozstrzygnięcia; 5) niewzięcie pod uwagę okoliczności, że pozwany pracodawca nigdy nie kwestionował wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych. Powód w uzasadnieniu apelacji podniósł, że „Zasady przyznawania premii indywidualnych” stanowiły w istocie przyrzeczenie publiczne i pozwany miał obowiązek się z niego wywiązać, ponieważ przejął w tym zakresie zobowiązania Zakładu Obsługi Ministerstwa Finansów.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, wyrokiem z 28 maja 2007 r. [...] oddalił apelację powoda. Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji, z tym zastrzeżeniem, że skarżący słusznie twierdził, iż każdorazowa wypłata premii dla pracowników Zakładu Obsługi była poprzedzona wnioskiem dyrektora tej jednostki o przyznanie środków przez dyrektora generalnego Ministerstwa Finansów. Zdaniem Sądu drugiej instancji, okoliczność ta, podobnie jak przyczyna, dla której w spornym okresie wnioski taki nie został przez dyrektora Zakładu wystosowany, była - wbrew opinii skarżącego - bez znaczenia, ponieważ kwestie związane z wypłatą premii zostały po 1 stycznia 2004 r. uregulowane odmiennie. Od 1 stycznia 2004 r. weszło w życie zarządzenie Ministra Finansów Nr 41 z dnia 29 grudnia 2003 r. w sprawie rodzajów wpływów budżetowych uznawanych za dodatkowe, sposobu ich rozdysponowania oraz zasad przyznawania premii. W zarządzeniu tym w § 6 wskazano, że ze środków specjalnych w izbach skarbowych, urzędach kontroli skarbowej i Ministerstwie Finansów finansuje się wydatki na usprawnienia funkcjonowania jednostek organizacyjnych podległych ministrowi właściwemu do spraw finansów publicznych z wyłączeniem urzędów celnych oraz izb celnych. W tym samym dniu wszedł w życie art. 45 ustawy budżetowej na rok 2004, który przewidywał, że ze środków specjalnych gromadzonych na podstawie odrębnych ustaw przez państwowe jednostki budżetowe, z wyjątkiem środków specjalnych ujętych w częściach budżetu państwa, których dysponentami są wojewodowie oraz minister właściwy do spraw kultury fizycznej i sportu, dokonuje się wpłaty do budżetu państwa w wysokości 40 % planowanych wpływów. Zdaniem Sądu Okręgowego, spowodowało to znaczne ograniczenie dochodów środków specjalnych, mając na uwadze, że w art. 48 ust. 2 ustawy budżetowej na rok 2003 (Dz.U. Nr 235, poz. 1981) znalazł się przepis ustalający wpłatę do budżetu państwa na poziomie 3 % planowanych wpływów. Sąd drugiej instancji uznał, że poza sporem pozostawał fakt, że 10 %-owy fundusz specjalny, z którego wypłacane były premie dla pracowników zatrudnionych

w zakładzie pracy powoda, nie został 1 stycznia 2004 r. utworzony, ponieważ środki finansowe, które wpłynęły na rachunek Ministerstwa Finansów zostały przekazane na cel określony w § 6 pkt 1 zarządzenia Ministra Finansów z dnia 29 grudnia 2003 r. W ocenie Sądu Okręgowego, nie miało znaczenia, dlaczego pracodawca powoda nie wystąpił o środki finansowe na zabezpieczenie premii, gdyż faktycznie środków tych nie było, wobec czego żaden pracownik w spornym okresie premii nie otrzymał. Sąd drugiej instancji uznał za nietrafny argument powoda, że dokument określony jako „Zasady gospodarowania funduszem premiowym w Zakładzie Obsługi Ministerstwa Finansów oraz zasady przyznawania premii indywidualnych”, podpisany wyłącznie przez dyrektora Biura Administracyjno-Budżetowego, stanowił „zakładowy regulamin przyznawania premii kwartalnej”, ponieważ nie miało to uzasadnienia, przede wszystkim w samej formie tego dokumentu. Sąd Okręgowy podkreślił przy tym, że warunki wynagradzania za pracę dla pracowników w jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określa w drodze rozporządzenia właściwy minister, zgodnie z art. 77³ k.p., i jest to uregulowanie szczególne w odniesieniu do przepisów dotyczących regulaminu wynagradzania, stąd jedynym źródłem roszczeń o premię kwartalną mogły być przytoczone przepisy. W ocenie Sądu Okręgowego dokument „Zasady gospodarowania funduszem premiowym w Zakładzie Obsługi Ministerstwa Finansów oraz zasady przyznawania premii indywidualnych” miał charakter wyłącznie porządkowy, jako rodzaj instrukcji w przedmiocie postępowania o wypłatę premii, „nie wiadomo zresztą do kogo kierowanej”, a próba powoda nadania temu dokumentowi charakteru przyrzeczenia publicznego była błędna, ponieważ kompleksowe uregulowanie zasad wypłaty premii we wskazanych wyżej przepisach prawa pracy nie pozwala na odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego (zgodnie z art. 300 k.p.). Sąd drugiej instancji uznał, że twierdzenia powoda, dotyczące „celowego wprowadzania pracowników w błąd” przez pracodawcę, również nie zostały poparte żadnymi argumentami prawnymi, podobnie jak wywód dotyczący „braku działań pozwanego, aby nie dopuścić do powstałej sytuacji”. W ocenie Sądu Okręgowego podnoszony przez powoda argument dotyczący prawa do godziwego wynagrodzenia za pracę, w oparciu o art. 13 k.p., nie mógł stanowić dostatecznej przesłanki do uwzględnienia roszczenia w zakresie premii, przy czym - zdaniem Sądu - powód pozostając w zatrudnieniu pobierał godziwe wynagrodzenie.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik powoda, zaskarżając wyrok ten w całości. Skarga została oparta na podstawach: 1) narusze-

nia przepisów prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 77³ k.p., poprzez zakwestionowanie możliwości ustalania wynagrodzenia powoda (lub jego poszczególnych składników), jako pracownika sfery budżetowej, w innym trybie niż przewidziany przez rozporządzenie ministra właściwego do spraw pracy, w sytuacji, gdy wspomniany przepis dopuszcza możliwość ustalania tego wynagrodzenia również w inny sposób; b) art. 42 k.p. z uwagi na fakt, że uwzględniając treść umowy o pracę powoda, przedmiotowa premia stanowiła stały składnik wynagrodzenia, a zaniechanie jej wypłat poczynając od stycznia 2004 r. mogło nastąpić wyłącznie w trybie wypowiedzenia zmieniającego; 2) naruszenia przepisów postępowania mającego istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 k.p.c. w związku z art. 316 k.p.c., poprzez pominięcie istotnego dowodu w postaci umowy o pracę powoda, w której uwiarygodnione zostało, że jednym ze stałych składników wynagrodzenia powoda jest premia regulaminowa, co uniemożliwiło Sądowi zajęcie stanowiska, czy i w jakim zakresie zawarte w umowie o pracę postanowienia dotyczące premii regulaminowej mogą mieć wpływ na konieczność uprzedniego wręczenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, gdy pracodawca zamierzał wycofać się z wypłaty tej premii.

Skarżący wniósł o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania uzasadniając swój wniosek tym, że Sąd Okręgowy „w oczywiste niewłaściwy sposób dokonał interpretacji art. 77³ k.p., pomijając jego istotne fragmenty, w wyniku czego wyprowadzone w ramach tej interpretacji wnioski były wnioskami fałszywymi”. Ponadto pełnomocnik skarżącego stwierdził, że Sąd drugiej instancji „w oczywiste niezasadny sposób uznał możliwość wycofania się pracodawcy powoda z obowiązku wypłaty premii bez uprzedniego wręczenia mu wypowiedzenia zmieniającego w sytuacji, gdy obowiązek wypłaty takiej premii wynikał zwłaszcza z umowy o pracę”. Skarżący podniósł, że Sąd Okręgowy pominął w rozważaniach bardzo ważny dowód w postaci umowy o pracę powoda, co stało się przyczyną nierozważenia, w jaki sposób postanowienia umowy rzutowały na kwestię możliwości pozbawienia powoda prawa do premii bez uprzedniej zmiany warunków płacowych w trybie art. 42 k.p. Pełnomocnik powoda wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu.

Odpowiedź na skargę kasacyjną złożył pełnomocnik strony pozwanej, wnosząc o jej oddalenie. Pozwany podkreślił, że Sądy pierwszej i drugiej instancji prawidłowo przyjęły, że wypłata premii kwartalnych dla pracowników Zakładu Obsługi, jak

też i dla członków korpusu służby cywilnej zatrudnionych w Ministerstwie Finansów i organach skarbowych, była uzależniona od wystąpienia dwóch czynników. Po pierwsze - od zgromadzenia na odrębnym rachunku środka specjalnego w Ministerstwie Finansów środków pieniężnych pozwalających na dokonanie wypłaty premii oraz po drugie - od zaistnienia przesłanek zawartych w regulaminie premiowania obowiązującym u pracodawcy powoda.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma usprawiedliwione podstawy. W umowie o pracę zawartej z powodem 1 września 2000 r. przewidziano, że wynagrodzenie powoda będzie obejmowało wynagrodzenie zasadnicze, premię przyznaną na podstawie regulaminu premiowania oraz dodatek za staż pracy. Z ustaleń Sądów obu instancji nie wynika jednoznacznie, do jakiego regulaminu premiowania nawiązywało istotne postanowienie umowy o pracę, przewidujące, że ustaloną przez strony częścią tego wynagrodzenia jest premia przyznaną na podstawie regulaminu wynagradzania.

W szczególności z ustaleń tych nie wynika, czy regulaminem premiowania, do którego odwołano się w umowie o pracę, były kolejne zarządzenia Ministra Finansów dotyczące, między innymi zasad przyznawania premii (w okresie objętym roszczeniami powoda chodzi o zarządzenie Nr 4 Ministra Finansów z dnia 29 marca 2001 r. w sprawie rodzajów wpływów budżetowych uznawanych za dodatkowe, sposobu ich rozdysponowania oraz zasad przyznawania premii, a następnie zarządzenie Nr 41 Ministra Finansów z dnia 29 grudnia 2003 r. w sprawie rodzajów wpływów budżetowych uznawanych za dodatkowe, sposobu ich rozdysponowania oraz zasad przyznawania premii), czy też o dokument nazwany „Zasady gospodarowania funduszem premiowym ze środka specjalnego w Zakładzie Obsługi Ministerstwa Finansów oraz zasady przyznawania premii indywidualnych” datowany na 1 grudnia 1992 r. i podpisany przez dyrektora Biura Administracyjno-Budżetowego (choć wydaje się, że Sąd odrzucił normatywny charakter tego aktu), czy jeszcze jakiś inny dokument. W tym kontekście podkreślenia wymaga, że sama strona pozwana w odpowiedzi na skargę kasacyjną potwierdziła, że u pracodawcy powoda obowiązywał regulamin premiowania, stwierdziła bowiem, że wypłata premii kwartalnych dla pracowników Zakładu Obsługi Ministerstwa Finansów była uzależniona od wystąpienia dwóch czynników, po pierwsze - od zgromadzenia na odrębnym rachunku środka specjalnego w Mini-

sterstwie Finansów środków pieniężnych pozwalających na dokonanie wypłaty premii, po drugie - „od zaistnienia przesłanek zawartych w regulaminie premiowania obowiązującym u pracodawcy powoda”. Skoro istnienie regulaminu premiowania obowiązującego u pracodawcy powoda w okresie objętym roszczeniami powoda jest bezsporne między stronami, to stanowczego ustalenia wymaga, co było tym regulaminem premiowania, do którego odwołano się w umowie o pracę zawartej z powodem.

Ustalenie tej okoliczności jest zasadnicze dla prawidłowego rozstrzygnięcia o roszczeniach powoda. Dopiero bowiem ustalenie, jakie były zasady, warunki i przesłanki przyznania powodowi premii regulaminowej (wynikające z regulaminu premiowania, do którego odsyłała umowa o pracę), a także czy w czasie trwania umowy o pracę nie doszło do zmiany tych zasad, warunków i przesłanek, a jeżeli zmiana taka miała miejsce - czy nie była zmianą na niekorzyść pracownika, pozwoli na ocenę zasadności roszczeń powoda.

Regulaminem premiowania, do którego odwołuje się umowa o pracę, mogły być kolejne zarządzenia Ministra Finansów w sprawie, między innymi, zasad przyznawania premii. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że zarządzenie Nr 4 Ministra Finansów z dnia 29 marca 2001 r. w sprawie rodzajów wpływów budżetowych uznawanych za dodatkowe, sposobu ich rozdysponowania oraz zasad przyznawania premii nie jest aktem powszechnie obowiązującego prawa, ale stanowi źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. (por. wyrok SN z 23 października 2006 r., I PK 28/06, OSNP 2007 nr 23-24, poz. 345). Nierozważenie przez Sąd Okręgowy charakteru prawnego kolejnych zarządzeń Ministra Finansów w sprawie zasad przyznawania premii - w kategoriach źródeł prawa pracy - czyni uzasadnionym kasacyjny zarzut naruszenia art. 77³ § 1 k.p. w związku z zakwestionowaniem przez Sąd możliwości ustalenia wynagrodzenia (lub jego poszczególnych składników) powoda, jako pracownika państwowej sfery budżetowej, w innym trybie niż w drodze rozporządzenia ministra właściwego do spraw pracy. Przepis ten (art. 77³ § 1 k.p.) dopuszcza bowiem możliwość ustalania tego wynagrodzenia również w inny sposób, stanowiąc, że warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej, jeżeli nie są oni objęci układem zbiorowym pracy, określi, w drodze rozporządzenia - w zakresie niezastrzeżonym w innych ustawach do właściwości innych organów - minister właściwy do spraw pracy na wniosek właściwego ministra.

W art. 7 ust. 3 ustawy z dnia 21 czerwca 1996 r. o urzędach i izbach skarbowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2004 r. Nr 121, poz. 1267 ze zm.) przewidziano dla ministra właściwego do spraw finansów publicznych delegację ustawową do określenia, w drodze zarządzenia, między innymi szczegółowych warunków, maksymalnej wysokości i sposobów przyznawania premii. Odpowiada to uregulowaniu przyjętemu w art. 77³ § 1 k.p. W rozważaniach Sądu Okręgowego brakuje jednak stanowczego stwierdzenia, że kolejne zarządzenia Ministra Finansów - Nr 4 z dnia 29 marca 2001 r. i Nr 41 z dnia 29 grudnia 2003 r. - były regulaminami premiowania w rozumieniu zawartej z powodem umowy o pracę.

Zmiana zarządzenia (wydanie przez Ministra Finansów kolejnego zarządzenia o zmienionej treści), stanowiąca w istocie zmianę zasad przyznawania premii, powinna być rozważona w kontekście obowiązującej w prawie pracy zasady, zgodnie z którą zmiana na gorsze warunków wynagradzania pracownika powinna nastąpić albo na zasadzie zawarcia porozumienia zmieniającego, albo dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego, czyli w trybie przewidzianym w art. 42 § 1-3 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 13 grudnia 1996 r., I PKN 35/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 267, z 19 grudnia 1996 r., I PKN 23/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 270). Dla oceny czy zachodzi konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy (art. 42 k.p.) wobec wprowadzenia nowego regulaminu wynagradzania nie jest przy tym istotna treść dotychczasowego i nowego regulaminu, lecz treść stosunku pracy konkretnego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 629/99, OSNAPiUS - wkładka 2001 nr 2, poz. 11).

Zmiany regulaminów premiowania mogą mieć różny charakter. Niejednokrotnie są one jednoznacznie korzystne albo niekorzystne dla pracowników. W tym drugim przypadku zmiana regulaminowych zasad premiowania wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Wypowiedzenie zmieniające jest natomiast zbędne, gdy pracownik faktycznie uzyska niższą premię (albo nie uzyska jej wcale) z powodu znacznego zmniejszenia się podstawy jej obliczania, zależnej od wyników gospodarczych. Jeżeli natomiast zmiana regulaminu premiowania polega na zmianie podstawy jej obliczania lub wprowadzeniu nowych czynników warunkujących nabycie prawa do premii lub jej wysokość, to wymaga ona wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli prawo do premii wynika z umowy o pracę. Jest to bowiem istotna zmiana warunków umowy o pracę - na niekorzyść pracownika - i jako taka może być wprowadzona albo za zgodą pracownika (wyrażoną wobec pracodawcy wprost lub w sposób dorozumiany w ra-

mach porozumienia zmieniającego umowę o pracę lub poprzez nieodrzućenie zaproponowanych warunków wypowiedzenia zmieniającego - art. 42 § 3 k.p.) albo nawet bez jego zgody, jednak w okolicznościach i na warunkach przewidzianych w prawie pracy. Należy zwrócić uwagę, że konieczność dokonania wypowiedzenia zmieniającego przewidują przepisy regulujące niekorzystną dla pracownika zmianę postanowień układu zbiorowego pracy (art. 241¹³ § 2 k.p.) lub regulaminu wynagrodzenia (art. 77² § 5 k.p.).

Jeżeli przyczyną niewypłacenia powodowi za żaden kwartał 2004 r. premii regulaminowej była zmiana zasad przyznawania tej premii wynikająca ze zmian regulaminu premiowania, to rozważenia wymaga konieczność zastosowania w takiej sytuacji przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego oraz konsekwencje niedokonywania takiego wypowiedzenia. Jeżeli natomiast przyczyną niewypłacenia powodowi premii był jedynie brak wypracowania środków na wypłatę premii, gdy wypracowanie takich środków było warunkiem przyznania premii, przy niezmiennych zasadach jej przyznawania, jest to sytuacja, która nie wymagała wypowiedzenia zmieniającego i jednocześnie nie usprawiedliwia roszczeń powoda.

Konieczne jest zatem porównanie przepisów dwóch kolejnych zarządzeń Ministra Finansów - Nr 4 z dnia 29 marca 2001 r. i Nr 41 z dnia 29 grudnia 2003 r. obowiązujących do 31 grudnia 2003 r. i od 1 stycznia 2004 r. Jeżeli okaże się, że nastąpiła istotna zmiana zasad przyznawania premii - z zasad, które pozwalały na przyznawanie powodowi nieprzerwanie od chwili zatrudnienia w 2000 r. do końca 2003 r. w każdym kwartale zatrudnienia premii regulaminowej, na zasady, z których wynikał brak przesłanek do przyznania i wypłacenia tej premii od początku 2004 r. - to należy rozstrzygnąć, czy zakres tej zmiany wymagał dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. Inaczej mówiąc, rozważenia (ustaleń faktycznych i ocen materialnoprawnych) wymaga, czy od 1 stycznia 2004 r. nastąpiło pogorszenie warunków zatrudnienia powoda jako pracownika wymagające wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagradzania.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że uzasadniony okazał się kasacyjny zarzut naruszenia art. 42 k.p., co było wystarczające do uwzględnienia skargi kasacyjnej i uchylenia zaskarżonego nią orzeczenia.

Dla oceny zasadności roszczeń powoda przydatne może być rozważenie ewolucji zmian treści art. 7 ustawy z dnia 21 czerwca 1996 r. o urzędach i izbach skarbowych, na podstawie którego zostały wydane kolejne zarządzenia Ministra Finan-

sów w sprawie - między innymi - zasad przyznawania premii. Znamienne bowiem jest przejście od uregulowania w tym przepisie zasad przyznawania świadczenia o charakterze premii do utworzenia funduszu motywacyjnego z przeznaczeniem na nagrody. Różnica między tymi świadczeniami polega, między innymi, na tym, że premia regulaminowa ma charakter roszczeniowy, podczas gdy nagroda uznaniowa takiego charakteru nie ma.

W tekście pierwotnym art. 7 ust. 1 ustawy o urządach i izbach skarbowych przyjęto, że środki finansowe w wysokości 20% dodatkowych wpływów podatkowych i niepodatkowych należności budżetowych przeznaczają się na usprawnienie funkcjonowania jednostek organizacyjnych resortu finansów, z wyłączeniem przedsiębiorstw, oraz na premie dla pracowników podległych Ministrowi Finansów, a w szczególności dla pracowników, którzy przyczynili się bezpośrednio do uzyskania dodatkowych wpływów. Minister Finansów miał określić, w drodze zarządzenia, rodzaje wpływów budżetowych, które uznaje się za dodatkowe w powyższym znaczeniu, a także sposób ich rozdysponowania oraz zasady przyznawania premii (art. 7 ust. 2). Na tej podstawie prawnej zostało wydane zarządzenie Nr 4 Ministra Finansów z dnia 29 marca 2001 r. w sprawie rodzajów wpływów budżetowych uznawanych za dodatkowe, sposobu ich rozdysponowania oraz zasad przyznawania premii (Dz.Urz. Min.Fin. Nr 3, poz. 16 ze zm.).

Poczynając od 1 stycznia 2004 r. (po zmianie wynikającej z ustawy z dnia 27 czerwca 2003 r. o utworzeniu Wojewódzkich Kolegiów Skarbowych oraz o zmianie niektórych ustaw regulujących zadania i kompetencje organów oraz organizację jednostek organizacyjnych podległych ministrowi właściwemu do spraw finansów publicznych - Dz.U. Nr 137, poz. 1302) art. 7 ust. 1 otrzymał nowe brzmienie. Przewidziano w nim, że środki finansowe w wysokości 8% dodatkowych wpływów podatkowych i niepodatkowych należności budżetowych uzyskanych w wyniku bezpośredniego działania urzędów skarbowych i izb skarbowych oraz urzędów kontroli skarbowej przeznaczają się na usprawnienie funkcjonowania jednostek organizacyjnych podległych ministrowi właściwemu do spraw finansów publicznych, z wyłączeniem urzędów celnych i izb celnych, oraz na premie dla pracowników podległych temu ministrowi, z wyłączeniem pracowników urzędów celnych i izb celnych oraz funkcjonariuszy celnych, a w szczególności dla pracowników, którzy przyczynili się bezpośrednio do uzyskania dodatkowych wpływów. Minister właściwy do spraw finansów publicznych miał określić, w drodze zarządzenia, między innymi szczegółowe wa-

runki, maksymalną wysokość i sposób przyznawania premii (art. 7 ust. 3). Na tej podstawie prawnej zostało wydane zarządzenie Nr 41 Ministra Finansów z dnia 29 grudnia 2003 r. w sprawie rodzajów wpływów budżetowych uznawanych za dodatkowe, sposobu ich rozdysponowania oraz zasad przyznawania premii (Dz.Urz. Min.Fin. Nr 17, poz. 95). Jego treść normatywna ma kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia o roszczeniach powoda.

Poczynając od 1 stycznia 2005 r. (po zmianie wynikającej z ustawy z dnia 25 listopada 2004 r. o zmianie ustawy o finansach publicznych oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz.U. Nr 273, poz. 2703) nastąpiła najistotniejsza zmiana treści art. 7 ust. 1, który stanowi od tej daty, że środki finansowe w wysokości 20 % dochodów uzyskanych przez Skarb Państwa tytułem przepadku rzeczy lub korzyści majątkowych pochodzących z ujawnionych przez pracowników izb i urzędów skarbowych, inspektorów kontroli skarbowej i pracowników jednostek organizacyjnych kontroli skarbowej, przestępstw i wykroczeń przeciwko mieniu oraz przestępstw skarbowych i wykroczeń skarbowych przeznaczają się na fundusz motywacyjny na nagrody dla tych pracowników i inspektorów kontroli skarbowej, którzy przyczynili się bezpośrednio do ich ujawnienia.

W obecnie obowiązującym stanie prawnym świadczenie, którego dotyczy art. 7 ust. 1 ustawy o urzędach i izbach skarbowych, nie tylko nazywane jest nagrodą, ale także inna jest konstrukcja pochodzenia środków tworzących fundusz, z którego jest wypłacana, odmiennie też zostały ukształtowane przesłanki jej przyznania (chodzi obecnie o przyczynienie się do ujawnienia przestępstw i wykroczeń, a nie o przyczynienie się bezpośrednio do uzyskania dodatkowych wpływów). Zmiana stanu prawnego nie dotyczy jednak sytuacji powoda, którego stosunek pracy u strony pozwanej ustał z dniem 31 grudnia 2004 r.

Nie jest konieczne rozważanie zasadności zarzutów dotyczących naruszeń prawa procesowego. Naruszenie art. 233 k.p.c. w ogóle nie może być przedmiotem oceny w postępowaniu kasacyjnym, ponieważ podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów i oceny dowodów (art. 398³ § 3 k.p.c.). Z kolei pominięcie przez Sąd istotnego dowodu (w tym przypadku w postaci umowy o pracę powoda, w której uwidocznione zostało, że jednym ze stałych składników wynagrodzenia powoda jest premia regulaminowa) nie może być kwestionowane przez zarzut naruszenia art. 316 k.p.c., który nie dotyczy tej materii.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====