

**Wyrok z dnia 9 lipca 2009 r.**

**II PK 232/08**

**Regulamin premiowania jako regulamin wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu prawa cywilnego. Do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zupełnie wyjątkowo - gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych - do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania można stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.).**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 9 lipca 2009 r. sprawy z powództwa Danuty R. przeciwko Bankowi W.E. SA w W. o zapłatę, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 9 kwietnia 2008 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 w Warszawie - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 4 września 2007 r. [...] oddalił powództwo Danuty R. przeciwko Bankowi W.E. SA w W. o zapłatę kwoty 10.361,54 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, z tytułu niewypłaconych powódce prowizji i odsetek skapitalizowanych na datę wniesienia pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że Danuta R. była zatrudniona w Banku W.E. SA w W. od 1 września 1990 r. do 31 lipca 2005 r. na podstawie umowy o pracę, ostatnio na

stanowisku głównego specjalisty w Zespole Obsługi Portfela Kredytowego w Departamencie Kredytów. Zarządzeniem prezesa zarządu Banku W.E. SA z 27 maja 2003 r. wprowadzono „Regulamin premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych”. Zarządzenie to - zgodnie z § 6 - weszło w życie 2 czerwca 2003 r., za wyjątkiem § 9 regulaminu, dotyczącego prowizji, który wszedł w życie z dniem podpisania zarządzenia, a postanowienia dotyczące prowizji miały mieć zastosowanie w okresie do 31 grudnia 2003 r. System premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych obejmował premie związane z poprawą jakości portfela kredytowego oraz prowizje związane ze spłatą kredytów zakwalifikowanych do kategorii „zagrożone”. Podstawą do obliczenia „prowizji” dla zespołu pracowników windykujących był 1 % kwoty spłaconych kredytów zakwalifikowanych do kategorii „zagrożone”, pomniejszony o koszty windykacji przez firmę zewnętrzną prowadzącą na rzecz Banku windykację. Zgodnie z regulaminem, wysokość indywidualnej „prowizji” dla pracownika windykującego określał dyrektor Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym, a akceptował dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami i Ryzykami. Określając wysokość indywidualnej „prowizji” dyrektor Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym kierował się osobistą oceną zaangażowania poszczególnych pracowników w działania windykacyjne. Pracownicy otrzymywali różne kwoty według dokonanej przez niego oceny ich pracy. Pracownicy, którzy mieli bezpośredni wkład w odzyskanie wierzytelności, dostawali wyższe świadczenia, natomiast ci, którzy zajmowali się nią tylko dorywczo, niższe. Powyższa ocena była akceptowana przez dyrektora Departamentu Zarządzania Aktywami i Ryzykami. Za III kwartał 2003 r. prowizja nie została wypłacona w ogóle.

Sąd Rejonowy ustalił, że w 2003 r. sytuacja ekonomiczna pracodawcy była trudna, realizowano program naprawczy, uchwałą z 24 lipca 2003 r. podjęto decyzję o przeprowadzeniu zwolnień grupowych. Zarządzeniem prezesa zarządu Banku W.E. SA z 14 maja 2004 r. regulamin premiowania został uchylony. W dniu 26 czerwca 2006 r. Danuta R. skierowała do pracodawcy wezwanie do wypłacenia zaległej części należnej jej premii za I i II kwartał 2003 r. oraz całej premii za III kwartał 2003 r. W odpowiedzi na to pismem z 7 lipca 2006 r. pracodawca wezwał Danutę R. do częściowego zwrotu wypłaconej jej „prowizji” jako zwrotu nienależnego świadczenia. W uzasadnieniu tego żądania wskazano, że wypłacona „prowizja” została zawyżona z uwagi na fakt, że przy jej wyliczeniu uwzględniono należności rzekomo zwin-

dykowane od Centrum Leasingu i Finansów C. SA w W., które w rzeczywistości były bezpodstawnie przeksięgowane.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że przy ustalaniu stanu faktycznego oparł się na dowodach z dokumentów złożonych do akt sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, za wyjątkiem dołączonych do pozwu wykazów wpływów oraz wyliczeń samej powódki, których Sąd nie wziął pod uwagę, ponieważ strona pozwana podniosła, że nie zostały one opatrzone pieczęciami i podpisami osób upoważnionych do działania w imieniu pozwanego Banku. Sąd Rejonowy uznał jednocześnie, że nie miały one znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, podobnie jak dokumenty pozwanego złożone w tym przedmiocie. Wiarygodność pozostałych dokumentów nie budziła wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Sąd Rejonowy oparł się również na zeznaniach świadków, a także uznał za wiarygodne zeznania powódki w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd pierwszej instancji przypomniał, że zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a zasady wynagradzania podlegają uzgodnieniu pomiędzy pracownikiem i pracodawcą w umowie o pracę oraz w regulaminach wynagradzania. System wynagradzania obowiązujący u pozwanego pracodawcy obejmował wynagrodzenie zasadnicze oraz nagrody (które nazwano u pozwanego „premią” i „prowizją”), czyli świadczenia o charakterze uznaniowym. Nagroda nazwana w regulaminie „premią” nie została wypłacona na podstawie powyższego regulaminu premiowania w ogóle. Spór w niniejszej sprawie dotyczył natomiast charakteru i wysokości nagrody nazwanej w regulaminie „prowizją”. Sąd Rejonowy podkreślił, że istotne jest rozróżnienie premii, prowizji i nagrody jako składników wynagrodzenia za pracę, ponieważ pojęcia te są często używane wymiennie, chociaż w rozumieniu prawa pracy nie są tożsame, a ich rozróżnienie ma decydujące znaczenie dla oceny, czy stanowią one część wynagrodzenia za pracę i czy pracownikowi przysługuje co do nich roszczenie. Zasadniczym kryterium rozróżnienia nie jest sama nazwa świadczenia, lecz to, czy przesłanki premiowania (prowizji) są określone na tyle konkretnie, aby mogły podlegać kontroli sądu pracy z punktu widzenia prawidłowości ich przyznania, czy też pozostają w całkowicie swobodnej gestii pracodawcy. W pierwszym przypadku, bez względu na nazwę świadczenia, będzie to premia lub prowizja, stanowiące dodatkowy składnik wynagrodzenia za pracę, w drugim nagroda, której

przyznanie pozostawione jest woli pracodawcy i która nie stanowi części wynagrodzenia za pracę.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, świadczenie wypłacane przez pozwanego nazywane w regulaminie „prowizją” było nagrodą. Zgodnie z postanowieniami regulaminu premiowania, nagroda ta była wyliczana dla całego zespołu pracowników windykujących w oparciu o 1 % kwoty spłaconych kredytów zakwalifikowanych do kategorii „zagrożone”, pomniejszonej o koszty windykacji poniesione przez firmę zewnętrzną prowadzącą na rzecz Banku windykację, natomiast indywidualną wysokość tej nagrody dla pracownika windykującego określał dyrektor Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym, a akceptował dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami i Ryzykami. Sąd Rejonowy podkreślił, że w regulaminie nie określono żadnych zasad lub kryteriów oceny, jakimi miał się kierować dyrektor Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym przy ustalaniu wysokości tego świadczenia dla poszczególnych pracowników. Z zeznań świadka Ireneusza F., który jako dyrektor Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym ustalał indywidualną wysokość tej nagrody, wynikało, że kierował się swoją osobistą oceną zaangażowania poszczególnych pracowników w działania windykacyjne, a także ich wkładu pracy. Również świadek Sylwia K. zeznała, że świadczenie to miało „chyba” charakter uznaniowy. Natomiast świadek Tomasz C. podał, że Ireneusz F. określał udział procentowy każdej osoby w prowizji, nie potrafił jednak określić na podstawie jakich zasad.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka nie udowodniła, aby poza przedmiotowym regulaminem premiowania w pozwanym Banku były stosowane sprecyzowane zasady i kryteria przyznawania „prowizji”. Zdaniem Sądu, brak jest podstaw w zebranych materiale dowodowym do ustalenia, w jaki sposób pozwany pracodawca miał dokonywać obliczenia indywidualnej „prowizji” dla każdego pracownika. Wysokość nagrody nazwanej „prowizją” miała charakter uznaniowy, zależała od osobistej oceny właściwego dyrektora. Było to świadczenie motywujące pracowników, którego wysokość była pochodną wyników pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że w oparciu o regulamin premiowania można ustalić kwotę przeznaczoną na nagrody, nazwane „prowizjami”, dla całego zespołu pracowników, nie można jednak określić jej indywidualnej wysokości dla poszczególnych pracowników, skoro w pozwanym Banku nie istniały sprecyzowane zasady i kryteria przyznawania „prowizji” poszczególnym pracownikom. Sąd pierwszej instancji stwierdził, że roszczenie o wypłatę nagrody powstaje z momentem przyznania świadczenia w określonej wysokości przez osobę upoważnioną,

natomiast powódka nie wykazała, że zapadła decyzja o przyznaniu jej „prowizji” (nagrody) w innej kwocie niż rzeczywiście jej wypłacona, a strona pozwana stanowczo twierdziła, że nie uznaje za zasadne wypłacenia powódce dodatkowych kwot z tytułu „prowizji”.

Od wyroku Sądu Rejonowego powódka wniosła apelację, zarzucając: 1) naruszenie prawa materialnego: a) art. 105 k.p., przez uznanie, że „prowizja” w rozumieniu regulaminu premiowania była w istocie nagrodą, b) art. 9 k.p., art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p. oraz art. 84 k.p., przez niezastosowanie zawartych w nich norm w celu wyjaśnienia charakteru prawnego „prowizji”, c) art. 13 k.p. i art. 84 k.p., przez niezastosowanie zawartych w nich norm w celu ustalenia wysokości „prowizji”, d) art. 8 k.p., poprzez przyznanie ochrony prawnej bezprawnym, naruszającym bezwzględnie obowiązujące przepisy Kodeksu pracy działaniom pozwanego; 2) naruszenie przepisów postępowania, między innymi: art. 248 § 1 k.p.c., art. 249 § 1 k.p.c., art. 231 k.p.c., 233 § 1 k.p.c. Dodatkowo, w uzupełnieniu apelacji, powódka zarzuciła wyrokowi Sądu Rejonowego naruszenie: a) art. 65 § 2 k.c., poprzez zastosowanie zawartych w nim norm w celu wykładni treści regulaminu premiowania jako aktu normatywnego, b) art. 18 k.p., przez przyjęcie, że świadczenie określone w regulaminie premiowania stanowi nagrodę oraz c) art. 322 k.p.c., przez jego niezastosowanie. Powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 10.361,54 zł wraz z ustawowymi odsetkami od wniesienia powództwa do dnia zapłaty, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z 9 kwietnia 2008 r. [...] oddalił apelację powódki. Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony zarzut naruszenia art. 105 k.p., zgodnie z którym pracownikom, którzy przez wzorowe wypełnianie swoich obowiązków, przejawianie inicjatywy w pracy i podnoszenie jej wydajności oraz jakości przyczyniają się szczególnie do wykonywania zadań zakładu, mogą być przyznawane nagrody i wyróżnienia. Pracownik nie ma prawa podmiotowego do domagania się przyznania mu nagrody lub wyróżnienia, a swoboda decyzji w tej mierze pozostawiona jest pracodawcy. Tym samym uznaniowy charakter decyzji pracodawcy o nagrodzie czy wyróżnieniu pozbawia pracownika odpowiednich roszczeń. Nagroda może być dochodzona dopiero po przyznaniu jej przez pracodawcę, lecz nawet w tym przypadku pracownik zyskuje roszczenie o wypłatę nagrody, a nie o jej przyznanie. Sąd Okręgowy stwierdził, że nie doszło do na-

ruszenia art. 105 k.p. w wyniku uznania przez Sąd Rejonowy, że „prowizja” była w rzeczywistości nagrodą, ponieważ przepis ten stanowi o uprawnieniach pracodawcy, a Sąd nie dokonuje na podstawie tego przepisu żadnej oceny charakteru świadczenia. Przepis ten daje uprawnienie pracodawcy, który jest władny z niego skorzystać albo nie i dopiero skorzystanie z tego uprawnienia, tj. przyznanie nagrody, daje pracownikowi prawo do jej dochodzenia. Zadaniem sądu jest wyłącznie kontrola, czy pracodawca spełnił swój obowiązek w postaci wypłaty już przyznanej pracownikowi nagrody. Sąd Okręgowy podzielił ustalenie i ocenę Sądu pierwszej instancji, że świadczenie nazwane w regulaminie premiowania „premią” było w istocie nagrodą w rozumieniu art. 105 k.p., w związku z czym Sąd Rejonowy nie mógł dopuścić się jego naruszenia, skoro nagroda nie została powódce w ogóle przyznana. Sąd drugiej instancji podkreślił, że naruszenie art. 105 k.p. nie może polegać na tym, że sąd uzna świadczenia przewidziane w regulaminie premiowania nie za premię, lecz za nagrodę, co rzekomo - według powódki - miało oznaczać przyznanie pierwszeństwa przepisowi mniej korzystnemu dla pracownika (art. 105 k.p.) od korzystniejszej regulacji wynikającej z regulaminu wynagradzania.

Sąd Okręgowy uznał za nieuzasadniony zarzut naruszenia art. 18 k.p. Unormowanie zawarte w tym przepisie przewiduje, że pracownik i pracodawca mogą w aktach kreujących stosunek pracy swobodnie kształtować swoje prawa i obowiązki; gdyby jednak te postanowienia były dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, stosuje się zamiast nich przepisy prawa pracy. Według art. 9 § 1 k.p. przez przepisy prawa pracy należy rozumieć, między innymi, postanowienia regulaminów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Strona apelująca zarzuciła, że Sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia art. 18 k.p., ponieważ uznał, że prowizja przewidziana w regulaminie premiowania jest w istocie nagrodą. Zdaniem skarżącej, oznacza to naruszenie art. 18 k.p., ponieważ Sąd pierwszej instancji przyznał pierwszeństwo aktowi prawnemu hierarchicznie wyższemu (art. 105 k.p.), lecz mniej korzystnemu dla pracownika niż postanowienia aktu hierarchicznie niższego (regulaminu premiowania). Strona apelująca twierdziła, że przepisy Kodeksu pracy są dla niej mniej korzystne niż postanowienia regulaminu wynagradzania. Sąd Okręgowy podzielił pogląd, że przyznanie pracownikowi w regulaminie uprawnienia do dodatkowego składnika wynagrodzenia jest uregulowaniem korzystniejszym od kodeksowego obowiązku ustalenia wynagrodzenia za pracę, jednak zarzut naruszenia art. 18 k.p. miałby sens jedynie wtedy, gdyby uznać, że w istocie świad-

czenie określone w regulaminie premiowana stanowiło premię, a nie nagrodę. Tymczasem pracownik nie ma roszczenia o uzyskanie nagrody, nawet w razie spełnienia określonych w art. 105 k.p. przesłanek.

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów naruszenia art. 9, art. 13, art. 78 § 1, art. 80 oraz art. 84 k.p. Strona apelująca zarzuciła naruszenie tych przepisów poprzez niezastosowanie zawartych w nich norm w celu ustalenia charakteru prawnego „provizji” określonej w regulaminie premiowania. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko powódki, że sąd pracy powinien dążyć do ustalenia treści norm prawnych zawartych w regulaminie premiowania, niezależnie od ułomności sformułowań jego przepisów. W przypadku gdyby okazało się to niemożliwe, sąd powinien ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się kwalifikacjami wymaganymi przy wykonywaniu pracy oraz ilością i jakością świadczoną pracą (art. 78 § 1 k.p.), a także zasadą, że pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną (art. 80 k.p.). Takie stanowisko wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego (por. wyrok z 5 lutego 2005 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416). Zdaniem apelującej, w sytuacji gdy regulamin premiowania zespołowego nie określa ściśle wysokości świadczenia dla poszczególnych pracowników tworzących zespół, sąd zobowiązany jest do przydziału środków z funduszu premiowego w oparciu o zasadę godziwości wynagrodzenia za pracę (art. 13 k.p.) oraz kryteria rodzaju wykonywanej pracy i kwalifikacji wymaganych przy jej wykonywaniu oraz ilości i jakości świadczoną pracą (art. 78 § 1 k.p.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99, OSNP 2001 nr 10, poz. 345). Sąd Okręgowy uznał, iż nie można było zarzucić Sądowi Rejonowemu, że nie rozważył treści norm zawartych w regulaminie wynagradzania, ponieważ podjął on działania w kierunku ustalenia spornej treści regulaminu wynagradzania, a fakt, iż uznał, że „premia” określona w regulaminie wynagradzania jest w istocie nagrodą, nie może być utożsamiany z brakiem wszechstronnego rozważenia znaczenia treści norm zawartych w regulaminie wynagradzania. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że zagadnienia sporne powstają, gdy brak jest wyraźnego rozróżnienia pomiędzy nagrodami, których przyznanie pozostaje w gestii pracodawcy, a tymi, które mają charakter regulaminowy i stanowią część wynagrodzenia za pracę ze wszystkimi konsekwencjami w zakresie ochrony. Rozróżnienie, czy dana nagroda ma charakter uznaniowy w rozumieniu art. 105 k.p., czy też jest częścią wynagrodzenia za pracę, zależy od treści regulaminów przyznawania nagród, a nie wynika z treści art. 105 k.p.

Sąd Rejonowy miał na uwadze treść regulaminu wynagradzania i dokonał jego analizy.

Sąd Okręgowy uznał za nietrafny zarzut powódki, że Sąd pierwszej instancji zobowiązany był do ustalenia należnego jej wynagrodzenia w oparciu o art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p. oraz art. 84 k.p. Sąd drugiej instancji podzielił stanowisko skarżącej, że w sytuacji gdy ustalenie wysokości wynagrodzenia w oparciu o regulamin wynagradzania jest niemożliwe, ustalenie to powinno zostać dokonane w oparciu o wskazane przepisy Kodeksu pracy. Jednakże sąd jest uprawniony do takiego działania jedynie w sytuacji, gdy niemożliwe jest ustalenie wysokości świadczenia, a nie gdy kwestionowany jest sam fakt jego przysługiwania. Skoro zostało ustalone, że „premia” określona w regulaminie wynagradzania jest w istocie nagrodą, która nie została przyznana powódce przez pracodawcę, to tym samym sąd nie jest władny decydować ani o przyznaniu, ani tym bardziej o wysokości takiej „premier”.

Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zarzut naruszenia art. 65 k.c. Nie można było zarzucić Sądowi Rejonowemu, że w sposób nierzetelny dokonał interpretacji postanowień regulaminu poprzez dowolne zastosowanie art. 65 k.c. Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutu strony apelującej, że art. 65 k.c. nie znajduje zastosowania do wykładni oświadczeń woli stron stosunku pracy, w tym regulaminów premiowania.

Sąd Okręgowy uznał za niezasadny zarzut naruszenia art. 13 k.p. oraz art. 84 k.p. przez zaniechanie zastosowania zawartych w nich norm w celu ustalenia wysokości wynagrodzenia prowizyjnego. Sąd pierwszej instancji słusznie przyjął, że świadczenie określone w regulaminie premiowana było nagrodą, wobec czego zarówno przyznanie jej pracownikowi jak i określenie wysokości nagrody należało do swobodnego zakresu uznania pracodawcy i nie podlegało ustaleniu przez sąd. Jeżeli regulamin przyznawania premii motywacyjnej nie precyzuje szczegółowych i sprawdzalnych kryteriów ustalania jej wysokości, to pracownik nie może w postępowaniu sądowym skutecznie podważać oceny pracodawcy co do wysokości tej premii, gdy ma ona w istocie charakter nagrody.

Sąd drugiej instancji uznał za nieuzasadniony zarzut naruszenia art. 8 k.p. Nie podzielił zarzutów strony apelującej, że Sąd pierwszej instancji przyznał ochronę bezprawnym działaniom pozwanego. Zasady współżycia społecznego nie mogą być traktowane jako sposób kształtowania treści prawa podmiotowego. Zasady współżycia społecznego służą wyłącznie jako środek korekty wykonywania prawa podmioto-



wego. Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się naruszenia art. 8 k.p., udzielając - zdaniem apelującej - ochrony prawnej pozwanemu Bankowi jako instytucji ostentacyjnie naruszającej prawa pracownika oraz przyznając taką samą wartość dowodową zeznaniom świadka naruszającego porządek prawny oraz zeznaniom pracowników dochodzących swoich praw. Przedmiotem postępowania było wyłącznie ustosunkowanie się do żądań zawartych w pozwie, Sąd pierwszej instancji nie był władny dokonywać żadnych dalszych ustaleń (zwłaszcza co do ostentacyjnego naruszenia praw pracowniczych przez pozwany Bank).

Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przepisów Kodeksu postępowania cywilnego przez Sąd Rejonowy. W ocenie Sądu drugiej instancji wyrok Sądu Rejonowego został wydany na podstawie prawidłowo ustalonego stanu faktycznego, co nastąpiło po dogłębnej i logicznej analizie zgromadzonych w sprawie dowodów. Odnosząc się do zarzutu zakwestionowania mocy dowodowej dokumentów złożonych przez stronę apelującą, zawierających wyliczenie wysokości premii, Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd pierwszej instancji słusznie odmówił im wiarygodności. Należało odmówić mocy dowodowej tym dokumentom nie dlatego, jak podnosiła powódka, że pozwany zakwestionował ich wiarygodność, lecz z uwagi na braki, jakimi były obarczone. Powódka nietrafnie zarzuciła, że Sąd pierwszej instancji dopuścił się naruszenia art. 248 § 1 k.p.c. i 249 § 1 k.p.c., przez niezastosowanie zawartych w nich norm w celu weryfikacji zawartych w dokumentach wyliczeń apelującej. Z przepisów tych wynika jedynie uprawnienie sądu, a nie jego obowiązek, ponadto uprawnienie to odnosi się do dowodów dotyczących faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Przedstawione przez powódkę dokumenty zawierające wyliczenie wysokości premii nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro zakwestionowano zasadność roszczeń powódki.

Zdaniem Sądu Okręgowego nie można zarzucać Sądowi pierwszej instancji naruszenia art. 231 k.p.c., poprzez błędne ustalenie uznaniowego charakteru premii. Sąd Okręgowy nie podzielił twierdzeń strony apelującej, że Sąd pierwszej instancji naruszył zasady logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego, przyjmując uznaniowy charakter „prowizji”. Ustalając ten fakt Sąd pierwszej instancji oparł się na przepisach regulaminu premiowania, zgodnie z którym indywidualną wysokość „prowizji” dla pracownika windykującego określał dyrektor Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym, a akceptował dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami i Ryzykami. Zgodnie z regulaminem premiowania, wysokość indywidualnej „prowizji” dla

pracowników windykujących określił dyrektor Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym, którym był wówczas Ireneusz F. Wyraźnie potwierdził on w swoich zeznaniach, że ustalając wysokość indywidualnej nagrody kierował się osobistą oceną zaangażowania poszczególnych pracowników w działania windykacyjne a także ich wkładem pracy.

Sąd Okręgowy uznał również za bezzasadny zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. Sąd pierwszej instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów. To samo dotyczy zarzutu naruszenia art. 322 k.p.c. Sąd Okręgowy podzielił pogląd strony apelującej, że sprawa o wynagrodzenie za pracę jest sprawą o dochód (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07, OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214). Brak możliwości ścisłego udowodnienia wysokości żądania lub nadmierne trudności w udowodnieniu tej wysokości uprawniają i zarazem zobowiązują sąd do zasądzenia odpowiedniej sumy według własnej oceny, opartej na rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Tymczasem, dochodzona przez powódkę należność dotyczy składnika wynagrodzenia, który nie może być przedmiotem roszczenia, natomiast art. 322 k.p.c. nie może służyć za podstawę stwierdzenia istnienia zasadności dochodzonego roszczenia.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powódki jej pełnomocnik, zaskarżając wyrok ten w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawach: 1) naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: a) art. 231 k.p.c., z powodu błędnego uznania za ustalony fakt całkowicie uznaniowego charakteru prowizji, chociaż wniosek taki nie daje się wyprowadzić z innych ustalonych faktów, b) art. 233 k.p.c., z powodu przekroczenia zasady swobodnej oceny dowodów i dokonania ustaleń sprzecznych ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, z obowiązującymi przepisami, zasadami logiki i doświadczenia życiowego, c) art. 322 k.p.c., z powodu jego niezastosowania w celu dokonania wyliczenia należnej powódce prowizji; 2) naruszenia prawa materialnego, a mianowicie: a) art. 9 § 1 k.p., poprzez jego niezastosowanie w celu ustalenia treści norm prawnych zawartych w regulaminie premiowania, b) art. 18 k.p., poprzez zastosowanie aktu normatywnego hierarchicznie wyższego, ale mniej korzystnego dla powódki, zamiast aktu prawnego hierarchicznie niższego, lecz korzystniejszego dla powódki, na skutek przyjęcia, że należna na podstawie regulaminu premiowania prowizja jest nagrodą w rozumieniu art. 105 k.p., c) art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p. oraz art. 80 k.p., poprzez przyjęcie, że powódce nie przysługiwało prawo do

pro wizji, d) błędne zastosowanie art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. w celu wykładni treści regulaminu premiowania, e) poprzez niezastosowanie art. 379 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. w celu ustalenia wysokości należnej powódce prowizji.

Pełnomocnik skarżącej, w piśmie uzupełniającym braki skargi kasacyjnej podniósł, że Sąd drugiej instancji uznał za ustalony (na podstawie fałszywych przesłanek i błędów w rozumowaniu) fakt całkowicie uznaniowego charakteru prowizji - chociaż wniosek taki nie daje się wyprowadzić z innych ustalonych faktów i dowodów (regulaminu premiowania) - czym naruszył art. 231 k.p.c. Sąd drugiej instancji przekroczył granice swobodnej oceny dowodów, naruszając przy dokonywaniu oceny zgromadzonego materiału dowodowego zasady doświadczenia życiowego oraz logicznego rozumowania (art. 233 k.p.c.). W szczególności dopuścił, wbrew obowiązującym przepisom (i zasadom doświadczenia życiowego), możliwość dokonywania innej niż językowa interpretacji pojęcia normatywnego „prowizja”. Zdaniem pełnomocnika skarżącej, wolna od prawnego i logicznego uzasadnienia zamiana pojęcia normatywnego (prowizja), któremu przypisany jest konkretny desygnat, na inne pojęcie normatywne (nagroda) o całkowicie odmiennym desygnacie, nie może być uznane za rozumowanie prawidłowe. Pełnomocnik skarżącej podniósł, że Sąd Okręgowy nie tylko nie dokonał prawidłowej analizy aktu normatywnego - regulaminu premiowania, ale również nie podjął trudu ustalenia przyczyn, jakie legły u podstaw wprowadzenia tego regulaminu (system motywacyjny), oraz analizy okoliczności dokonanych wypłat prowizji w okresie wcześniejszym. Pełnomocnik skarżącej zarzucił naruszenie art. 322 k.p.c., przez niezastosowanie tego przepisu w celu ustalenia wysokości należnego powódce wynagrodzenia i zastąpienia tej czynności pozbawionym podstaw prawnych stwierdzeniem, że brak odpowiedniego postanowienia regulaminu, na którego podstawie można obliczyć według reguł arytmetycznych wysokość wynagrodzenia prowizyjnego konkretnego pracownika, jest równoznaczny z brakiem unormowań w tym zakresie, co w konsekwencji prowadzi do konieczności oddalenia powództwa o wynagrodzenie.

Strona skarżąca zarzuciła, że Sąd drugiej instancji nie zastosował art. 9 k.p. w celu wyjaśnienia charakteru prawnego obowiązującego u pozwanego pracodawcy aktu normatywnego w postaci regulaminu premiowania. W ocenie strony skarżącej, Sąd drugiej instancji naruszył art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p. oraz art. 80 k.p., nie stosując tych przepisów dla potrzeb ustalenia treści normy prawnej zawartej w regulaminie premiowania, w celu ustalenia zasad przyznawania wynagrodzenia za pracę. Pełno-

mocnik strony skarżącej podniósł, że naruszenie art. 18 k.p. polegało na błędnym zastosowaniu przez Sąd drugiej instancji art. 105 k.p. zamiast regulaminu premiowania. Sąd drugiej instancji naruszył art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez zastosowanie tego przepisu do wykładni aktu normatywnego (regulaminu premiowania). Skarżąca powołała się na naruszenie art. 379 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez niestosowanie tego przepisu, przy uwzględnieniu zasad ustalania wynagrodzenia za pracę wynikających z art. 13 k.p. i art. 78 k.p., w celu ustalenia wysokości należnego powodce wynagrodzenia.

Strona skarżąca podniosła, że zaskarżony wyrok pozostaje w rozbieżności z dotychczasowym orzecnictwem Sądu Najwyższego, w tym w szczególności: 1) wyrokiem z 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99 (OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345), wyrokiem z 22 listopada 2001 r., I PKN 691/00 (OSNP 2003 nr 21, poz. 513), wyrokiem z 5 czerwca 2007 r., I PK 61/07 (OSNP 2008 nr 15-16, poz. 214) w części dotyczącej stosowania art. 322 k.p.c. dla potrzeb wyliczenia wynagrodzenia przysługującego pracownikowi, w przypadku gdy wyliczenie na podstawie regulaminu wynagradzania napotyka na przeszkody wynikające z nie dość precyzyjnej redakcji tego regulaminu; 2) wyrokiem z 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99 (OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345), wyrokiem z 5 lutego 2004 r., I PK 307/03 (OSNP 2004 nr 24, poz. 416) w części dotyczącej zasad ustalania należnego pracownikowi wynagrodzenia (art. 13 k.p. art. 78 § 1 k.p. oraz art. 80 k.p.); 3) wyrokiem z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00 (OSNP 2003 nr 23, poz. 568), wyrokiem z 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01 (OSNP 2004 nr 12, poz. 205) w części dotyczącej wykładni postanowień regulaminu wynagradzania; 4) wyrokiem z 16 grudnia 1999 r., I PKN 465/99 (OSNAPiUS 2001 nr 10, poz. 345), w części dotyczącej zasad stosowania art. 379 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Strona skarżąca podniosła, że zaskarżony wyrok w sposób negatywny wpływa na jednolitość orzecnictwa, co w konsekwencji powoduje pozbawienie pracownika ochrony prawa podmiotowego. Problem prawidłowego stosowania przepisów regulaminu wynagradzania na tle praktyki orzeczniczej sądów powszechnych nadal stanowi problem wymagający wykładni Sądu Najwyższego, a w przedmiotowej sprawie dotyczy to takich zagadnień prawnych jak: po pierwsze - charakter prawny wynagrodzenia prowizyjnego, przyznanego na mocy regulaminu premiowania, błędnie utożsamianego z nagrodą, po drugie - dopuszczalność wykładni treści regulaminu wynagradzania przy zastosowaniu art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., po trzecie - dopuszczalność i zasady podziału wynagrodzenia (prowizji) pomiędzy pracowników,

przyznanych na mocy regulaminu wynagradzania zespołowi, po czwarte - stosowanie art. 322 k.p.c. w celu ustalenia wysokości należnego pracownikowi wynagrodzenia.

Pełnomocnik skarżącej podniósł, że redagowanie przez pracodawców regulaminów wynagradzania w sposób pozostawiający znaczną dowolność interpretacji, której jedynym celem jest sprzeczne z istotą funkcji ochronnych wynagrodzenia za pracę stosowanie ich w sposób całkowicie woluntarystyczny, staje się zjawiskiem powszechnym. Na kreowanie takiego stanu prawnego nie ma wpływu ani druga strona stosunku prawnego (pracownik), ani ustawodawca. Usunięcie praktyki sprzecznej z istotą regulacji ustawowych dotyczących wynagrodzenia możliwe jest jedynie poprzez dokonywanie wykładni przepisów przez Sąd Najwyższy.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania przed Sądem Najwyższym.

Odpowiedź na skargę kasacyjną wniósł w imieniu pozwanego pracodawcy jego pełnomocnik, wnosząc o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Rozważania należy rozpocząć od przypomnienia, że powódka dochodziła w rozpoznawanej sprawie prowizji (wynagrodzenia prowizyjnego), dla której podstawę wypłaty miały stanowić - według jej stanowiska - postanowienia „Regulaminu premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych”, wprowadzonego zarządzeniem prezesa zarządu Banku W.E. SA z 27 maja 2003 r. Konieczne jest podkreślenie tego na samym wstępie, ponieważ w rozważaniach Sądu Okręgowego pojawia się naprzemiennie nazywanie świadczenia dochodzonego przez powódkę raz premią, innym razem prowizją.

Regulamin premiowania wprowadzono w celu „stymulowania efektywności działań windykacyjnych” w pozwanym Banku (§ 1). System premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych obejmował: 1) premie związane z poprawą jakości portfela kredytowego, 2) prowizje związane ze spłatą kredytów zakwalifikowanych do kategorii „zagrożone” (§ 2). W rozdziale dotyczącym premii regulamin przewidywał, że wysokość premii dla zespołu pracowników windykujących miała być wprost

proporcjonalna do stopnia wykonania planu windykacji. Zarząd Banku, ustalając plan finansowy na dany rok, miał określić proporcję wysokości premii do wynagrodzenia zasadniczego. Tabela wysokości premii dla zespołu pracowników windykujących stanowiła załącznik do regulaminu (§ 5). Indywidualną wysokość premii dla pracownika windykującego miał określać dyrektor Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym, a akceptować - dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami i Ryzykami (§ 6). Z kolei w rozdziale dotyczącym prowizji przewidziano dosłownie, że: „Prowizja dla zespołu pracowników windykujących, o której mowa w § 2 pkt 2, wynosi 1 % od kwoty spłaconych kredytów zakwalifikowanych do kategorii „zagrożone” pomniejszonej o koszty windykacji przez firmę zewnętrzną prowadzącą na rzecz Banku windykację w sposób określony w § 42 Instrukcji służbowej dotyczącej gospodarki majątkiem rzeczowym. Przez użyte określenie „spłaconych kredytów” należy rozumieć kwoty wpłat dokonane z tytułu zadłużenia. W przypadku przejętego przez Bank majątku, prowizja będzie wyliczana dopiero po jego sprzedaży i wpływie środków na rachunek Banku” (§ 9); „Wielkości, o których mowa w § 9, oceniane są przez Zarząd Banku po zakończeniu każdego kwartału” (§ 10); „Indywidualną wysokość prowizji dla pracownika windykującego określa dyrektor Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym, a akceptuje - dyrektor Departamentu Zarządzania Aktywami i Ryzykami” (§ 11).

Przytoczenie dosłownego brzmienia odpowiednich postanowień „Regulaminu premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych” było konieczne ze względu na to, że podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miała ich interpretacja (wykładnia). Nie ulega wątpliwości, że regulamin premiowania miał charakter normatywny - był autonomicznym źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Regulamin premiowania może być potraktowany jako rodzaj regulaminu wynagradzania. Z kolei regulamin wynagradzania, o jakim stanowi art. 77<sup>2</sup> k.p., jest autonomicznym źródłem prawa pracy, wymienionym *expressis verbis* w art. 9 § 1 k.p., co ma znaczenie dla sposobu interpretacji (wykładni) jego postanowień. Regulamin wynagradzania musi być ustalony w szczególnym trybie, ściśle określonym przepisami prawa. Ma on określoną treść - ustala warunki wynagradzania za pracę lub ewentualnie innych świadczeń związanych z pracą. Postanowienia regulaminu wynagradzania są przepisami prawa pracy i jako takie z mocy art. 9 k.p. muszą być respektowane w stosunkach między pracodawcą, który wydał ten regulamin, a pra-

ownikami, których on dotyczy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 września 2008 r., III PK 17/08, niepublikowany).

W rozpoznawanej sprawie oceny wymagało, czy akt prawny (akt prawa zakładowego) nazwany przez pracodawcę „Regulaminem premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych” był - zgodnie ze swoją dosłowną nazwą - regulaminem premiowania, czyli aktem regulującym zasady przyznawania i sposób ustalania wysokości składników wynagrodzenia pracowników windykujących, nazwanych w regulaminie premią i prowizją, czyli składników o charakterze roszczeniowym (definicja pracownika windykującego została zawarta w § 3 pkt 2 regulaminu, nie było w sprawie kwestionowane, że powódka mieściła się w grupie pracowników windykujących w tym rozumieniu), czy też był to regulamin nagradzania (regulamin przyznawania nagród uznaniowych), a świadczenia nazwane w regulaminie „premią” i „prowizją” były w istocie nagrodami (art. 105 k.p.), czyli nie miały charakteru roszczeniowego. Powódka twierdziła przy tym, że regulamin premiowania - zgodnie ze swoją nazwą - regulował przyznawanie pracownikom windykującym świadczeń w postaci premii i prowizji jako (roszczeniowych) składników wynagrodzenia, które mogły być dochodzone na drodze postępowania przed sądem pracy i powinny być zasądzone w razie spełnienia regulaminowych przesłanek ich przyznania. Z kolei strona pozwana twierdziła, że regulamin premiowania przewidywał w istocie przyznawanie pracownikom windykującym nagród uznaniowych, których zarówno samo przyznanie jak i ustalenie ich wysokości było w całości uzależnione od swobodnej woli pracodawcy, albowiem treść § 8 i § 11 dowodzi, że przyznanie nagrody było w każdym przypadku uzależnione od uznaniowych decyzji dyrektorów odpowiednich komórek pozwanego Banku. W związku z tym, skoro zarówno przyznanie pracownikowi świadczenia (nazwanego w regulaminie premiowania „premią” i „prowizją”), jak i określenie jego wysokości należało do swobodnego uznania pracodawcy, to uregulowane w regulaminie świadczenia miały charakter premii uznaniowej czyli nagrody (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1977 r., I PR 175/76, LEX nr 14388, zgodnie z którym uznaniowy charakter nagrody polega na tym, że zarówno samo przyznanie jej pracownikowi, jak i określenie wysokości nagrody należy do zakresu swobodnego uznania pracodawcy). Sądy obydwu instancji podzieliły punkt widzenia strony pozwanej.

Stanowisko Sądu Okręgowego budzi zasadnicze wątpliwości. Zbyt pochopnie świadczenia przewidziane dla pracowników windykujących w regulaminie premiowania zostały potraktowane jako nagrody uznaniowe (art. 105 k.p.), co do których pra-

ownikowi nie przysługuje w stosunku do pracodawcy roszczenie o ich wypłatę. Ma rację Sąd Okręgowy, że nagroda uznaniowa nie ma charakteru roszczeniowego. Podzielenie w tym zakresie oceny i poglądów prawnych Sądu Okręgowego musiałyby prowadzić do potraktowania skargi kasacyjnej jako w całości oczywiście bezzasadnej, żaden bowiem z jej zarzutów nie byłby usprawiedliwiony. Sprawa oceny charakteru prawnego „prowizji” przewidzianej w „Regulaminem premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych” nie jest jednak tak oczywista, jak by to mogło wynikać z niewątpliwie erudycyjnych wywodów Sądu Okręgowego.

Przyjęcie, że będący przedmiotem interpretacji (wykładni) regulamin premiowania jest w istocie regulaminem wynagradzania w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. oraz art. 77<sup>2</sup> k.p. ma określone konsekwencje prawne. Regulamin wynagradzania jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p. Z tego względu sąd powinien dążyć do ustalenia treści norm prawnych w nim zawartych, niezależnie od ułomności sformułowania jego przepisów, przede wszystkim stosując metody wykładni właściwe dla interpretacji aktów prawnych. W przypadku gdyby ustalenie treści norm prawnych dotyczących wysokości wynagrodzenia okazało się niemożliwe, sąd powinien ustalić i zasądzić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się wskazaniem zawartymi w powszechnie obowiązujących przepisach Kodeksu pracy, przede wszystkim w art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416). W tym kontekście podkreślenia wymaga, że Sąd Okręgowy - akceptując w pełni ustalenia faktyczne i oceny prawne Sądu Rejonowego - z nadmiernym uproszczeniem ocenił, że regulamin premiowania przewidywał w istocie nagrody uznaniowe, a nie premie regulaminowe i prowizje jako składniki wynagrodzenia. Skoro pracodawca w ustalonym przez siebie regulaminie premiowania przewidział wyraźnie premie i prowizje (a nie nagrody), precyzując warunki, których spełnienie determinować miało przyznanie pracownikom tych świadczeń po indywidualnym ustaleniu ich wysokości przez dyrektorów odpowiednich komórek organizacyjnych, to należało jako punkt wyjścia przyjąć założenie, że chodziło o premie i prowizje w ścisłym tego słowa znaczeniu. Z ustaleń poczynionych w sprawie, dotyczących treści regulaminu premiowania wynika, że zawierał on, niezależnie od pewnych niejednoznaczności, skonkretyzowane kryteria przyznania i obliczenia wysokości premii i prowizji. W przypadku prowizji przewidywał, że prowizja dla zespołu pracowników windykujących, związana ze spłatą kredytów zakwalifikowanych do kategorii „zagrożone”, wynosi 1 % od kwoty spłaconych kredytów zakwalifikowa-



nych do kategorii „zagrożone”, pomniejszonej o koszty windykacji poniesione przez firmę zewnętrzną prowadzącą na rzecz Banku windykację, przy czym przez użyte określenie „spłaconych kredytów” należało rozumieć kwoty wpłat dokonane z tytułu zadłużenia; w przypadku przejętego przez Bank majątku, prowizja miała być wyliczana dopiero po jego sprzedaży i wpływie środków na rachunek Banku (§ 9) a wielkości, o których mowa w § 9, oceniane miały być przez zarząd Banku po zakończeniu każdego kwartału (§ 10). Opisany sposób wyliczenia prowizji dla zespołu pracowników windykujących pozwalał na ścisłe arytmetyczne wyliczenie ogólnej kwoty prowizji, która miała być następnie rozdzielona pomiędzy poszczególnych pracowników, na podstawie - jak ustalił Sąd Okręgowy - indywidualnej oceny ich zaangażowania i wkładu pracy w osiągnięciu rezultatu w postaci spłaty kredytów zakwalifikowanych do kategorii „zagrożone”, oceny dokonanej przez dyrektora Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym i zaakceptowanej przez dyrektora Departamentu Zarządzania Aktywami i Ryzykami (§ 11).

Dosłowna treść § 9-11 pozwala na ocenę, że prowizja dla zespołu pracowników windykujących miała być, zgodnie z regulaminem premiowania obowiązującym w pozwanym Banku, składnikiem wynagrodzenia - ekwiwalentem pieniężnym odwzajemniającym konkretnie wykonane przez pracowników zespołu windykującego czynności zmierzające do spłaty kredytów zakwalifikowanych do kategorii „zagrożone”, a nie całkowicie uznaniowym świadczeniem za dodatkowe lub szczególne osiągnięcia w pracy już poprzednio opłaconej, co jest cechą nagrody (art. 105 k.p.). Należy też podkreślić - w związku z przyjęciem wiążącego charakteru rozważanego regulaminu, a mianowicie oceną, że stanowił on regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77<sup>2</sup> k.p., był więc źródłem prawa pracy w znaczeniu nadanym temu pojęciu w art. 9 k.p. - że Sąd był powinien dążyć do ustalenia treści norm prawnych zawartych w tego rodzaju akcie prawnym z uwzględnieniem metod wykładni adekwatnych dla interpretacji treści przepisów prawnych, a ustalając wysokość należnego powódce wynagrodzenia prowizyjnego Sąd powinien był uwzględnić treść art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p. Przyjmując, że świadczenie przewidziane w regulaminie premiowania było nagrodą uznaniową, a nie prowizją, Sąd Okręgowy nie podjął działań zmierzających do ustalenia wysokości ewentualnie należnej powódce prowizji, co oznacza, że trafny okazał się kasacyjny zarzut naruszenia wymienionych przepisów Kodeksu pracy dotyczących wysokości należnego pracownikowi wynagrodzenia.

Regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNP 2004 nr 12, poz. 205). Ustalenie regulaminu wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.) nie jest czynnością prawną, tylko wydaniem wewnątrzzakładowego aktu normatywnego stanowiącego źródło prawa pracy. Mimo takiej oceny charakteru prawnego regulaminu wynagradzania (także regulaminu premiowania, będącego w istocie rzeczy rodzajem regulaminu wynagradzania - art. 77<sup>2</sup> § 2 k.p.), możliwe jest - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c., tylko w sytuacji gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że możliwe jest posiłkowe stosowanie do wykładni aktów normatywnych - np. takich jak porozumienia zbiorowe prawa pracy - art. 65 k.c., jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku układu zbiorowego pracy, porozumienia zbiorowego opartego na ustawie, pakietu socjalnego albo na jednostronnym oświadczeniu pracodawcy w przypadku regulaminów wynagradzania lub regulaminów pracy ustalanych jednostronnymi aktami pracodawcy) nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli. Jako przykłady orzeczeń charakterystycznych dla tej linii orzecznictwa można powołać wyrok z 20 września 2005 r., II PK 53/05, LEX nr 276239, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że wykładnia postanowień Porozumienia w sprawie gwarancji socjalnych, pracowniczych i związkowych, zwanego Pakietem zabezpieczenia praw socjalno-bytowych, pracowniczych i związkowych pracowników zatrudnionych w prywatyzowanym przedsiębiorstwie państwowym, powinna uwzględniać zasady przewidziane w art. 65 k.c., a także wyrok z 15 marca 2006 r., II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że bez dokonania wykładni oświadczeń woli stron postrajkowego porozumienia zbiorowego prawa pracy nie można generalnie wykluczyć usprawiedliwionych roszczeń pracowników, które wynikały z postanowień zbiorowego porozumienia płacowego oraz z przepisów ustawowych. W innych, nowszych, orzeczeniach Sąd Najwyższy stwierdził, że skoro porozumienia zbiorowe, zaliczane do prawa pracy według art. 9 § 1 k.p., są aktami normatywnymi, a nie czynnościami prawnymi (umowami), to nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do nich w sposób bezpośredni; nie

wyłącza to jednak dopuszczalności posiłkowego stosowania wskazanych w tym przepisie reguł wykładni umów w takim zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa porozumienia nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190). Do wykładni postanowień porozumienia postrajkowego jako źródła 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. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200).

W tym ostatnim orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, że do interpretacji postanowień porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym nie ma zastosowania art. 65 k.c., regulujący zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej. Do wykładni postanowień tego porozumienia należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (por. 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., I PK 409/02, OSNP 2004 nr 19, poz. 334 oraz z dnia 15 stycznia 2004 r., I PK 630/02, Monitor Prawniczy 2004 nr 2, s. 59). Możliwe, a nawet wskazane jest co prawda, odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1992 r., I PRN 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., I PKN 345/99, OSNAPiUS 2001 nr 6, poz. 195), ale 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). Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) podlega więc wykładni sądowej przy zastosowaniu reguł wykładni aktów prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216; por. też uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 187; OSP 2005 nr 5, poz. 66, z glosą B. Cudowskiego). Porozumienie takie nie zawiera oświadczeń woli podlegających wykładni według zasad określonych w art. 65 k.c. i sąd pracy nie powinien na tej podstawie dokonywać interpretacji jego postanowień. Powinien natomiast oprzeć się na ich wykładni językowej, systemowej i funk-

cyjnej, rozważając okoliczności towarzyszące zawarciu porozumienia i zakładając, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa).

Przeniesienie powyższego punktu widzenia - dotyczącego *ad casum* porozumień zbiorowych - na grunt niniejszej sprawy nie pozwala na przyjęcie, że ustalenie przez pracodawcę, jednostronnym aktem, regulaminu wynagradzania (w tym regulaminu premiowania) może być potraktowane - z punktu widzenia konieczności dokonania wykładni postanowień tego regulaminu - tak jak oświadczenie woli (w rozumieniu art. 60 k.c.), choćby zamiarem dokonania tego jednostronnego aktu było wywołanie skutku prawnego w postaci związania pracodawcy postanowieniami regulaminu i przyznania pracownikom roszczeń wywodzonych z jego postanowień. Przy takim założeniu, do ustalenia konsekwencji prawnych tego aktu prawnego nie powinny być stosowane - nawet odpowiednio (art. 300 k.p.) - zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej przewidziane w art. 65 k.c. Tymczasem, Sąd Okręgowy wyraźnie powołał się na treść art. 65 k.c. jako podstawę prawną dokonania interpretacji poszczególnych postanowień „Regulaminu premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych”, traktując ten regulamin jak oświadczenie woli pracodawcy. Słuszny jest zatem kasacyjny zarzut naruszenia art. 65 k.c. Podsumowując, przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane (art. 300 k.p.) zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c.).

Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej. W rozpoznawanej sprawie w odniesieniu do postanowień „Regulaminu premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych” nie było konieczne odwoływanie się do - nawet stosowanych posiłkowo i odpowiednio (art. 300 k.p.) w celu zinterpretowania woli (zamiaru) pracodawcy - zasad wykładni oświadczeń woli przewidzianych w art. 65 § 1 k.c., ponieważ treść postanowień regulaminu była stosunkowo jednoznaczna. Skoro w regulaminie premiowania (a nie regulaminie przyznawania nagród) świadczenia należne pracownikom windykującym nazwano premiami i prowizjami, to w procesie wykładni postanowień tego regulaminu pierwszeństwo należało przyznać dosłownemu brzmieniu nazwy tych świadczeń, zwłaszcza jeśli było to do pogodzenia z całościową regulacją zasad premiowania lub przyznawania pracownikom prowizji. Pracodawca - będący profesjonalnym podmiotem (bankiem), działającym w sferze ściśle reglamentowanej

przepisami różnych dziedzin prawa - musiał sobie bowiem zdawać sprawę z różnic między semantycznym znaczeniem pojęć premia, prowizja i nagroda.

Ponadto, przy ocenie charakteru prawnego świadczeń, o jakie upominała się powódka w rozpoznawanej sprawie, decydujące znaczenie miała treść § 9 regulaminu, a nie treść § 11. Sąd Okręgowy swoją ocenę co do uznaniowego charakteru „prowizji” jako nagrody wywiódł właśnie z treści § 11, chociaż na podstawie § 9 możliwe było ustalenie, że istnieje sprawdzalna (podlegająca kontroli sądu pracy) zasada obliczenia wysokości prowizji dla całego zespołu windykującego - a skoro tak, to sama zasada przyznania tego świadczenia została określona w regulaminie premiowania w sposób właściwy dla prowizji, a nie nagród uznaniowych, zaś indywidualna wysokość prowizji dla poszczególnych pracowników zespołu była możliwa do ustalenia w oparciu o art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p., art. 80 k.p. i inne przepisy Kodeksu pracy (np. art. 11<sup>3</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3c</sup> k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że jeżeli regulamin wynagradzania pracowników określa „konkretne i sprawdzalne” warunki premiowania, to pracownik, który spełnił te warunki, ma prawo do premii przewidzianej w tym regulaminie (wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2005 r., I PK 146/04, LEX nr 390095). Podobnie w ocenie, czy określone świadczenie jest premią, czy innym świadczeniem związanym z pracą (nagrodą, nazywaną niekiedy premią uznaniową), decydującym kryterium jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane kryterium (podlegające weryfikacji przesłanki) nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia lub obniżenia - w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia tego prawa (wyrok Sądu Najwyższego z 11 lipca 2006 r., I PK 86/06, LexPolonica nr 414166). Podobne stanowisko - dotyczące premii regulaminowej - można odnieść do prowizji.

Oceniając treść § 9 -11 regulaminu premiowania, w oparciu o które powódka domagała się wypłacenia jej prowizji, można stwierdzić, że świadczenie przewidziane w tych przepisach regulaminu nie miało w sposób oczywisty charakteru całkowicie uznaniowej nagrody (art. 105 k.p. i wyrok Sądu Najwyższego z 8 czerwca 1977 r., I PR 175/76, LEX nr 14388), lecz raczej charakter świadczenia, którego zasady przyznania zostały sprecyzowane w regulaminie (§ 9 i 10), a jedynie od zindywidualizowanej oceny wkładu pracy każdego z pracowników zespołu windykującego w osiągnięciu rezultatu stanowiącego podstawę do wyliczenia prowizji zależała indywidual-

na jej wysokość (§ 11), co również nie było całkowicie uznaniowe - jak to przyjął Sąd Okręgowy - ponieważ wkład każdego indywidualnego pracownika mógł być obiektywnie ustalony na podstawie analizy podejmowanych przez niego działań, czynności faktycznych i czynności rodzących skutki prawne, a także podlegał weryfikacji z uwzględnieniem zasad wynagradzania (obejmujących uwzględnienie rzeczywistego nakładu pracy, zastosowanie niedyskryminujących kryteriów różnicujących wysokość). W przypadku regulaminu premiowania poddawanego wykładni jednoznacznie został określony krąg pracowników windykujących, w stosunku do których miało nastąpić obliczenie prowizji (§ 3 pkt 2), został również precyzyjnie określony sposób wyliczenia prowizji (§ 9 i 10). Była to prowizja zespołowa, dopuszczana w praktyce, co nie zmienia charakteru świadczenia nazwanego prowizją - nie sposób było zignorować tę nazwę, bo w taki sposób jednoznacznie nazwano to świadczenie w regulaminie. Również sposób jej obliczenia (1% od wartości kwoty określonej precyzyjnym algorytmem) był charakterystyczny dla prowizji. Regulamin przewidywał zatem obligatoryjne utworzenie swoistego funduszu prowizyjnego. Do wyjaśnienia pozostaje, co się z tym funduszem prowizyjnym dalej działo, w jaki sposób ta ogólna kwota (wyliczona według reguł z § 9 i 10 regulaminu) była rozdysponowywana pomiędzy pracowników windykujących, czy każdy pracownik otrzymał prowizję, w jakiej wysokości (w jakim ułamku w stosunku do kwoty określonej w § 9 i 10), kto nie dostał i dlaczego (z jakich przyczyn), czy pozostała jakaś kwota nierozdysponowana.

Zgodnie z § 11 regulaminu, decyzje o wysokości indywidualnych prowizji dla pracowników windykujących miał podejmować dyrektor Zespołu Zarządzania Portfelem Kredytowym, przy czym - jak wynika z ustaleń Sądów obu instancji - podejmował je w oparciu o ocenę indywidualnego wkładu pracy pracownika w osiągnięty efekt. W tej regulacji podkreślenia wymaga, że zakres decyzji dyrektora odpowiedniej komórki organizacyjnej pracodawcy został wyraźnie odniesiony do wysokości prowizji, a nie do samego jej przyznania. Uprawnienie pracodawcy do określenia wysokości prowizji zostało wykorzystane jako argument przemawiający za potraktowaniem spornego świadczenia jako nagrody. Nie jest to pogląd trafny. Szerzej tym problemem zajął się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 kwietnia 2005 r., III PK 11/05 (OSNP 2005 nr 23, poz. 374). W jego uzasadnieniu trafnie wskazano, że jeżeli nabycie prawa do świadczenia ma określone przesłanki (tak było w przypadku prowizji zespołowej dla zespołu pracowników windykujących), to zawsze pracodawca dokonuje oceny, czy przesłanki te zostały spełnione i podejmuje decyzję o wypłacie lub odmowie wypłaty

pro wizji. Jest to więc merytoryczna ocena spełnienia warunków nabycia prawa do świadczenia. Taka ocena (decyzja) pracodawcy podlega weryfikacji w postępowaniu sądowym, gdyż na tym polega tzw. roszczeniowy charakter prowizji. Istotne jest jednak, czy świadczenie ma określone warunki jego nabycia i wtedy jest premią (albo prowizją), czy też jego nabycie zależy od swobodnego uznania pracodawcy i wtedy jest nagrodą. Jeżeli świadczenie ma określone przesłanki jego nabycia, to ocena pracodawcy co do ich spełnienia i decyzja o wypłacie podlegają weryfikacji w postępowaniu sądowym, gdyż wynika to z roszczeniowego charakteru świadczenia. Analizowane świadczenie miało warunki określone w regulaminie w sposób dostateczny do ich weryfikacji. Świadczenie ma charakter uznaniowy tylko wtedy, gdy regulamin wynagradzania nie określa warunków przyznania świadczenia albo gdy warunki przyznania świadczenia są określone w sposób na tyle ogólny, że uniemożliwiają kontrolę ich spełnienia, co nie występuje w przypadku prowizji, o którą wystąpiła powódka. Przyznanie prowizji pracownikowi nie zależało zatem od uznania pracodawcy, lecz od spełnienia warunków przewidzianych w regulaminie (§ 9 i § 10).

Analiza treści całego regulaminu premiowania prowadzi do wniosku, że bodźcowy system motywowania do pracy miał zachęcać do intensywnej windykacji kredytów zakwalifikowanych do kategorii „zagrożone”. Pracodawca nie może tworzyć systemu bodźców, a następnie - gdy pracownicy faktycznie, rzeczywiście wypracują zakładany i pożądaný efekt - unikać wykonania zobowiązań przyjętych na siebie w regulaminie. Premia może być uzależniona od spełnienia ocennych warunków, ale gdy są przyjęte obiektywne i sprawdzalne kryteria tej oceny, jest ona niewątpliwie premią, a nie nagrodą uznaniową (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254). Podobnie jest z prowizją. Jeżeli zostaną spełnione te warunki, od których spełnienia uzależnione jest świadczenie o charakterze wynagrodzenia, pracodawca musi przekonująco wyjaśnić, dlaczego odmawia wypłacenia świadczenia. Odmowa przyznania powódce prowizji musiałaby się wiązać z ustaleniem, że nie wniosła ona żadnego wkładu w uzyskanie rezultatu przewidzianego w § 9 regulaminu (co podlegałoby udowodnieniu w procesie) albo że jej wkład był minimalny, nieporównywalny z wkładem innych pracowników i nieuzasadniający przyznania jej jakiegokolwiek prowizji. Sposób wyliczenia prowizji nie był dotychczas przedmiotem ustaleń i rozważań Sądu, ale przy ich dokonywaniu jest możliwe albo odwołanie się do zasad obliczenia prowizji w tych kwartałach, za które powódka otrzymała prowizję, albo powołanie biegłego, który mógłby zweryfikować

racjonalność i rzetelność wyliczeń samej powódki (wyliczenia dołączone do pozwu), wreszcie możliwe jest zastosowanie art. 322 k.p.c. Podstawę materialnoprawną ustaleń powinny stanowić art. 13 k.p., art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p.

Tak zwana premia uznaniowa, czyli nagroda, która nie ma charakteru roszczeniowego, nie stanowi składnika wynagrodzenia za pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 lipca 2000 r., I PKN 17/00, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 77), a skoro jest ona całkowicie uznaniowa i jej przyznanie oraz ustalenie jej wysokości pozostaje w gestii pracodawcy, to zbędne - choć niewykluczone - jest ustalenie przez pracodawcę regulaminu przyznawania nagród. Wydanie przez pozwanego pracodawcę (stronę pozwaną) „Regulaminu premiowania za wyniki windykacji należności kredytowych” przemawia raczej za tym, że świadczenia ustanowione tym regulaminem miały charakter składników wynagrodzenia, stwarzając pracownikom objętym tym regulaminem roszczenie o przyznanie świadczeń nim przewidzianych w razie spełnienia się warunków ich przyznawania (w przypadku prowizji warunków przewidzianych w § 9).

Prowadzi to do wniosku, że zarzuty naruszenia art. 13, art. 78 § 1, art. 80 k.p., przez przyjęcie, że powódce nie przysługuje prawo do prowizji przewidzianej w regulaminie premiowania, stanowiły usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej. W związku z tym uzasadniony okazał się również zarzut naruszenia art. 18 k.p. Było to wystarczające do uwzględnienia skargi kasacyjnej, a szersze rozważanie dalszych zarzutów - zbędne.

W szczególności chybione były zarzuty naruszenia art. 379 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Wysokości wynagrodzenia za pracę nie ustala się w oparciu o przepisy Kodeksu cywilnego, ponieważ kwestia ta jest całościowo, kompleksowo i wyczerpująco uregulowana w przepisach prawa pracy. Nie był uzasadniony zarzut naruszenia art. 9 § 1 k.p., ponieważ Sąd Okręgowy nie zakwestionował w żadnym miejscu normatywnego charakteru regulaminu premiowania, a sam art. 9 § 1 k.p. nie reguluje kwestii interpretacji (wykładni) treści regulaminu wynagradzania.

Nie są również uzasadnione zarzuty naruszenia przepisów postępowania. Zarzut dotyczący art. 233 k.p.c. uchyla się spod rozważań Sądu Najwyższego jako odnoszący się bezpośrednio do dokonywania oceny dowodów. Przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów nie może być przedmiotem zarzutów kasacyjnych, ponieważ - zgodnie z art. 398<sup>3</sup> § 3 k.p.c. - podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów. Sąd Okręgowy nie stosował



art. 231 k.p.c. (regulującego kwestię domniemań faktycznych), a w każdym razie oceny co do uznaniowego charakteru świadczenia nazwanego w regulaminie przewidywanego nie wyprowadził z niewłaściwego zastosowania domniemań faktycznych (a raczej z błędnego zastosowania art. 65 § 1 k.c.). Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 322 k.p.c. Skoro Sąd Okręgowy co do zasady oddalił powództwo - przyjmując, że świadczenie, o które wystąpiła powódka, miało charakter uznaniowy - to nie było powodu do stosowania albo niestosowania tego przepisu dotyczącego jednego ze sposobów ustalania wysokości dochodów (w tym również wynagrodzenia za pracę).

Z tych względów na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====