



Sygn. akt II PK 96/10

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 19 października 2010 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Hajn (przewodniczący)

SSN Małgorzata Gersdorf (sprawozdawca)

SSN Halina Kiryło

w sprawie z powództwa G. Z.

przeciwko O. S.A. w W.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 19 października 2010 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w W.

z dnia 7 grudnia 2009 r.,

oddala skargę.

Uzasadnienie

W pozwie z dnia 28 stycznia 2009 r. Powód G. Z. domagał się od
Pozwanego – O. S.A. zapłaty premii w łącznej wysokości 44.445 zł za okres
wrzesień-grudzień 2007 r. Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Rozpatrujący sprawę w I instancji Sąd Rejonowy dla W. ustalił następujący stan faktyczny. Powód był pracownikiem Pozwanego od 1 sierpnia 1987 r. do dnia 29 lutego 2008 r., ostatnio na stanowisku Dyrektora Oddziału Hotelu G.. Uchwałą z dnia 8 sierpnia 2007 r. Zarząd Spółki postawił Hotel G. w stan likwidacji, wyznaczając obowiązki likwidatora Powodowi. Datę wyłączenia z eksploatacji określono na 31 sierpnia 2007 r. Za działania związane z likwidacją oddziału Powód otrzymał premię likwidacyjną w kwocie 18.197 zł.

Uchwałą z dnia 8 marca 2007 r. Zarząd O. S.A. uchylił regulamin wynagradzania dyrektorów spółki wprowadzając Regulamin Premiowania Dyrektorów Oddziałów oraz Dyrektorów Regionów Operacyjnych. Premię, stosownie do § 3 Regulaminu, przyznaje Zarząd Spółki na podstawie stopnia realizacji wyznaczonych na dany rok zadań. Łącznie premia mogła wynosić od 0% do 30%, z czego przyznanie: 1) od 0% do 5% było uzależnione od stopnia przyrostu wskaźnika RevPAR (przychód na jeden dostępny pokój hotelowy), 2) od 0% do 12,5% zależnie od przyrostu GOP Oddziału (wyniku operacyjnego brutto), 3) od 0% do 5% zależnie od jakości pracy Dyrektora a także Oddziału, 4) od 0% do 2,5% w zależności od rozwoju kompetencji i oceny postawy Dyrektora, 5) od 0% do 5% w zależności od oceny wdrożenia programów specjalnych takich jak współpraca z UNICEF, Polityka zakupowa, HACCP. Zgodnie z § 4 Regulaminu w razie całościowych lub częściowych wyłączeń Oddziału z eksploatacji z powodu remontu lub modernizacji Członek Zarządu Spółki miał ustalić odrębne zadania premiowe oraz parytety. Regulamin w § 5 przewidywał możliwość przyznania nagrody specjalnej za szczególne osiągnięcia. Aneksiem z dnia 20 marca 2007 r. postanowienia te zostały wprowadzone do stosunku pracy Powoda.

W dniu 10 kwietnia 2008 r. Dział Operacyjny Pozwanego złożył wniosek o wypłatę premii rocznej Dyrektorom hoteli spółki. Powodowi zaproponowano premię w wysokości 5% w zakresie wskaźników zależnych od osoby Dyrektora. Przyznano także Powodowi nagrodę specjalną w kwocie 20% podstawy wymiaru co łącznie stanowiło kwotę 22.140 zł. Powód domaga się w pozwie różnicy między premią przyznaną (5%) a wypłaconą (30%). Powodowi nie wyznaczono celów premiowych na czas od września 2007 r.

Wyrokiem z dnia 18 maja 2009 r. Sąd Rejonowy oddalił powództwo w całości. Sąd Rejonowy ocenił, że premia wynikająca z regulaminu miała mieszany charakter. W części wynoszącej 17,5% zależała od realizacji obiektywnie wymiernych wyników ekonomicznych, ma więc charakter premii. Wskaźników tych nie zrealizowano w najmniejszym stopniu, co uzasadniało odmowę przyznania premii w tym elemencie. W zakresie pozostałych 12,5% premia ma zdaniem Sądu charakter uznaniowy. Powodowi przyznano w tym zakresie 5% premii, ale nie ma możliwości ustalenia jakie konkretnie wymagania należało spełnić, by uzyskać świadczenie w pełnej wysokości. Uzasadniało to oddalenie powództwa.

Rozpatrujący sprawę na skutek apelacji Powoda Sąd Okręgowy Wydział Pracy wyrokiem z dnia 7 grudnia 2009 r. oddalił apelację.

Sąd podzielił ustalenia faktyczne i ocenę prawną Sądu Rejonowego. Zgodził się, że premia w istocie miała mieszany charakter – częściowo premiowy, częściowo uznaniowy. W zakresie rzeczywistej premii podniósł, że Powód nie wykazał spełnienia przesłanek premii, natomiast z dokumentacji Pozwanego wynikało, że nie zostały one w ogóle spełnione. Sąd Okręgowy podniósł ponadto, że Powodowi powierzono obowiązki likwidatora hotelu, z którego to tytułu Powód otrzymał dodatkowe wynagrodzenie. Nie należało natomiast do Powoda stosować § 4 Regulaminu, albowiem likwidacja oddziału nie stanowiła jego wyłączenia z eksploatacji w rozumieniu tej regulacji.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik Powoda zarzucając naruszenie art. 78 k.p. w zw. z art. 22 § 1 k.p. przez przyjęcie, że premia Powodowi nie przysługuje oraz że ma charakter uznaniowy a także, że wobec Powoda nie stosuje się § 4 Regulaminu oraz art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 385 k.p.c. i art. 382 k.p.c. przez naruszenie zasady swobodnej oceny dowodów przez dowolną ocenę Regulaminu Wynagradzania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma uzasadnionych podstaw, co wymagało jej oddalenie.

Rozpatrując na wstępie przedstawione w skardze kasacyjnej zarzuty naruszenia prawa procesowego Sąd Najwyższy pragnie zważyć na całości

nieprawidłowe ich ujęcie. Przede wszystkim, stosownie do art. 393³ § 3 k.p.c. przedmiotem oceny w postępowaniu kasacyjnym nie mogą być zarzuty dotyczące wadliwych ustaleń faktycznych lub oceny dowodów. zgodnie z art. 398³ § 3 k.p.c. podstawa skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalania faktów lub oceny dowodów. Art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c. Każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c., jest a limine niedopuszczalny. (por. ostatnio wyrok SN z 8 marca 2010, I PK 260/09 LEX nr 590229). Z tego względu stawianie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. co do zasady nie znajduje racji bytu w skardze kasacyjnej. W tym jednak przypadku nieprawidłowość postawienia tego zarzutu wynika przede wszystkim z faktu, że skarżący traktuje jako materiał dowodowy Regulamin Premiowania Dyrektorów. Pozostaje to w oczywistej sprzeczności z postawionym przez skarżącego wcześniej zarzutem naruszenia prawa materialnego, a to – poza normami prawa powszechnie obowiązującego – także § 4 tegoż regulaminu przez jego niezastosowanie. Regulamin nie może jednocześnie stanowić aktu normatywnego oraz dowodu. Należy zdecydować się, czy ma on być oceniany wedle kryteriów przypisanych dla źródeł prawa czy też ocenie jak dokument (urzędowy lub prywatny) stanowiący źródło informacji o faktach.

W dotychczasowej judykaturze Sąd Najwyższy zwracał już uwagę, że naruszenie norm autonomicznego prawa pracy (z uwagi na specyfikę prawa pracy w zakresie katalogu jego źródeł) należy traktować jak naruszenie prawa materialnego. Wprost wskazano to w przyjętej do publikacji tezie postanowienia z dnia 28 maja 1998 r., sygn. I PKN 138/98. Pośrednio stanowisko to wynika z tezy pierwszej wyroku z dnia 5 maja 2009 r., sygn. I PK 6/09.

Jak już zaznaczono dokument stanowiący dowód w sprawie ma - co do zasady potwierdzać - występowanie określonych faktów. Dotyczą go przecież

generalne reguły postępowania dowodowego, w tym naczelną zasadą, wynikającą z art. 227 k.p.c. („Przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie”). Skoro Regulamin Premiowania stanowi źródło norm, to trudno traktować go jako zwykły fakt. Nie można zatem regulaminu oceniać przez pryzmat dyrektyw oceny dowodów. Należy stosować do niego metody wykładni prawa. W odniesieniu do normatywnych porozumień zbiorowych Sąd Najwyższy wskazuje w szeregu orzeczeń, że mają one charakter źródeł prawa i tak jak źródła prawa winny być traktowane (por. np. jeden z nowszych wyroków - z dnia 25 listopada 2009 r., sygn. II PK 137/09). Stanowisko takie w przedmiocie regulaminu wynagradzania (premiowania) prezentuje Sąd Najwyższy np. wyroku z dnia 9 lipca 2009 r., sygn. II PK 232/08. Należy, zatem kwestionowany § 4 Regulaminu poddać badaniu jak źródło prawa a nie jak źródło informacji o faktach.

Postanowienie powołanego paragrafu 4 Regulaminu stanowi, że „w razie całkowitych lub częściowych wyłączeń Oddziału z eksploatacji z powodu remontu lub modernizacji Członek Zarządu ds. Operacyjnych ustali odrębne zadania premiowe oraz parytety dla Dyrektorów tych oddziałów oraz zaproponuje niezbędne korekty w ustalonych celach dla odpowiednich Dyrektorów Regionów”.

Przed wszystkim z brzmienia tego postanowienia wynika, iż trafnie w procesie oceny sądy powszechne zrównały kierowanie oddziałem z kierowaniem hotelem. Przedstawione w skardze twierdzenie, że powód pozostawał dyrektorem oddziału mimo wyłączenia hotelu z eksploatacji nie ma racji bytu. W świetle przywołanego postanowienia oddział został zrównany z hotelem. Trudno sobie bowiem wyobrazić wyłączenie oddziału jako jednostki organizacyjnej z eksploatacji z powodu remontu lub modernizacji. Nie to jednak pozostaje kluczowe z punktu widzenia sprawy.

Powód w skardze kasacyjnej podnosi, że istniał obowiązek wyznaczenia mu zadań premiowych na czas likwidacji hotelu, którego źródła upatruje w obowiązku stosowania do niego zacytowanego § 4 Regulaminu. Na tej kanwie prezentował ponadto zagadnienie prawne – pytanie, czy w sytuacji, w której pracodawca obowiązany jest do ustalenia zadań premiowych a tego nie czyni, pracownik dysponuje roszczeniem o pełną premię. Na tak postawione pytanie odpowiedzieć twierdząco. Rzeczywiście, w sytuacji, w której pracodawca bierze na siebie

obowiązek przedstawienia pracownikowi zadań premiowych, od których zależna jest wysokość premii, powinien go realizować wyznaczając zadania.

Przedstawione uwagi są jednak dla sprawy nieistotne. Wykładnia literalna § 4 Regulaminu pozwala bowiem stwierdzić, że znajduje on zastosowanie jedynie w przypadku, w którym oddział zostaje czasowo wyłączony z użytkowania (remont, modernizacja). Nie ma żadnych literalnych przesłanek dla budowania hipotezy tej normy z uwzględnieniem przypadków trwałego zaprzestania działalności oddziału. Celem tego postanowienia miało być – zdaniem skarżącego - objęcie nim także przypadków likwidacji. Twierdzenie to nie znajduje potwierdzenia w żadnych dowodach sprawy. Mając na uwadze szczególny charakter Regulaminu Premiowania (analogicznie Wynagradzania) można byłoby poszukiwać motywów wprowadzenia określonych postanowień w wypowiedziach przedstawicieli podmiotów, które takie akty wydają (uzgadniają). W wyroku z dnia 19 marca 2008 r., sygn. I PK 234/07 Sąd Najwyższy dopuszcza posiłkowe stosowanie metod przyjętych przy wykładni umów w sytuacji, w której wykładnia językowa i systemowa porozumienia zbiorowego nie prowadzi do ustalenia znaczenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanego postanowienia. Okoliczność tego rodzaju wymaga jednak dowodu, stanowi bowiem fakt (stan świadomości, zamiar). Dowodu na tego rodzaju okoliczności skarżący w postępowaniu nie przeprowadził.

Także inne metody wykładni nie pozwalają na przyjęcie innych wniosków aniżeli literalna analiza Regulaminu. Badany systemowo Regulamin nie daje żadnych podstaw do twierdzenia, że pracodawca zamierzał normą § 4 objąć przypadki definitywnego wyłączenia oddziału z funkcjonowania. Sąd Najwyższy nie ma także możliwości posiłkowania się innymi metodami wykładni (np. historyczną) z uwagi na brak po temu materiału dowodowego. W rezultacie nie ma możliwości przyjęcia, że Powodowi trzeba było przedstawić inne zadania premiowe (na podstawie § 4 Regulaminu).

Wobec tego nieuzasadniony pozostaje także zarzut naruszenia art. 22 § 1 k.p. oraz art. 78 k.p. Sądy powszechne orzekające w niniejszej sprawie dokonały oceny postanowień premiowych Regulaminu wskazując na występowanie w nim elementów uznaniowych i obowiązkowych, co doprowadziło do ustanowienia na rzecz pracowników świadczeń o różnym charakterze (uznaniowym i

regulaminowym). Zdaniem Sądu Najwyższego jest to pogląd trafny, a świadczenie nazwane ogólnie premią, z uwagi na wielość i różny charakter przesłanek nabycia może w istocie stanowić dwa rodzaje świadczenia, tj. premię uznaniową i premię regulaminową. Uzasadnione były zatem wnioski, że powód nie spełnił przesłanek o charakterze regulaminowym, a w zakresie przesłanek uznaniowych – powód dysponował prawem do świadczenia tylko o tyle, o ile mu je przyznano.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

/tp/