



Sygn. akt III PK 74/12

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 9 lipca 2013 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Małgorzata Gersdorf (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Bogusław Cudowski

SSN Katarzyna Gonera

w sprawie z powództwa T. W.

przeciwko Polskiej Telefonii Komórkowej [...] Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o wynagrodzenie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Společnych i Spraw Publicznych w dniu 9 lipca 2013 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w L.

z dnia 8 maja 2012 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w L. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o  
kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Powód T. W. domagał się od pozwanego Polskiej Telefonii Komórkowej [...] Sp. z o.o. wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od czerwca 2007 r. do grudnia 2009 r.

Wyrokiem z dnia 29 września 2011 r., sygn. [...] Sąd Rejonowy w L. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 29.201,93 zł z odsetkami po dokonaniu następujących ustaleń faktycznych.

Powód jest pracownikiem pozwanego, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 1 czerwca 2007 r. strony zawarły aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym powierzono powodowi stanowisko specjalisty w biurze obsługi klienta z zaszeregowaniem na poziomie S6 oraz wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 2.300 zł brutto. W dacie zawarcia tej umowy obowiązywał regulamin wynagradzania, który w § 4 ust. 2 stanowił, że wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika określa Załącznik nr 1 do tego regulaminu. Minimalne wynagrodzenie dla kategorii S6, wskazane w tym załączniku, określono na 2.600 zł.

W 2008 r. dokonano zmiany zasad wynagradzania w spółce, wprowadzając nowy regulamin wynagradzania. W załączniku nr 1 zawierał on taryfikację stanowisk, w załączniku nr 4 – politykę wynagradzania pracowników. Zgodnie z § 5 ust. 1 regulaminu taryfikator (załącznik nr 1) zawiera wykaz stanowisk pracy z przypisanymi klasami od 41 do 53. W obrębie każdej klasy rozpiętość wynagrodzenia zasadniczego może wahać się od 70% do 140% CR, tj. płacy środkowej (100%). W załączniku nr 4 wskazano, że wynagrodzenie zasadnicze pracownika osiagającego efektywność zakładaną powinno wahać się w przedziale 91%-105% CR, pracownika znacznie przekraczającego tę efektywność – w przedziale 106-115% CR, pracownika wybitnego - 116-140% CR.

W dniu 10 czerwca 2008 r. aneksem powierzono powodowi stanowisko starszego specjalisty w biurze obsługi klienta indywidualnego z zaszeregowaniem w klasie 45 oraz wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.670 zł. Od dnia 1 czerwca 2009 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 2930 zł. Oceną roczną w systemie SKOR za rok 2007 uzyskał on wynik na poziomie 110% z oceną B

(wyróżniający się, przekracza oczekiwania), za rok 2008 otrzymał wynik 113,56% z analogiczną oceną B. Oceny te nie pokrywały się jednak z ocenami na potrzeby polityki wynagradzania. Decyzja płacowa pracodawcy wynikała także z oceny dokonanej przez bezpośredniego przełożonego.

Sąd Rejonowy uznał, na podstawie art. 18 § 1 i 2 k.p., że unormowania obowiązujących w spółce regulacji płacowych pozostawały bardziej korzystne niż postanowienia umów o pracę. Wobec ustalenia w regulaminie dla kategorii S6 poziomu minimalnego w kwocie 2.600 zł, wynagrodzenie umowne nie powinno być niższe niż ta kwota. Za nietrafne uznał Sąd stanowisko pozwanego, iż § 5 ust. 5 i 6 regulaminu pozwalał na przyznanie pracownikowi wynagrodzenia określonego dla 3 poziomów zaszeregowania. Skoro powodowi przyznano poziom S6, a nie niższy, to zdaniem sądu I instancji przysługiwało mu minimalne wynagrodzenie brutto w wysokości 2.600 zł. Po zaszeregowaniu pracownika do określonej kategorii nie było już możliwości różnicowania wynagrodzenia w ramach innych poziomów.

Odnosząc się do okresu od 1 czerwca 2008 r. od 31 grudnia 2009 r. przyjął, że płaca środkowa (CR) dla poziomu 45 wynosiła 3.350 zł. Uwzględniając oceny powoda, jego wynagrodzenie powinno znajdować się na poziomie nie mniejszym niż 91% CR, czyli 3.048,50 zł. Kwota ta podlegała waloryzacji w 2008 r. o 4%, w 2009 r. o 1%. Zdaniem sądu oceny w systemie SKOR należy uznać za oceny dla potrzeb polityki wynagradzania. Uwzględnianie ocen bezpośredniego przełożonego prowadziłyby do dowolności w kształtowaniu płacy pracownika. Fakt, iż oceny w tym systemie dokonano w 2008 r. za rok uprzedni, pozostaje w powiązaniu z wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania.

Wyrokiem z dnia 8 maja 2012 r., sygn. [...] Sąd Okręgowy w L. zmienił zaskarżone orzeczenie, oddalając powództwo w całości. Odnośnie do okresu od czerwca 2007 r. do czerwca 2008 r. Sąd Okręgowy ocenił, że powód mógł otrzymywać wynagrodzenie od 1800 zł do 2600 zł. Potwierdza to bowiem dokonana w grudniu 2007 r. zmiana regulaminu wynagradzania, z mocy której w miejsce występujących w Załączniku nr 1 do regulaminu słów „minimalne wynagrodzenie” wpisano „maksymalne wynagrodzenie”. Natomiast odnosząc się do okresu od czerwca 2008 r. Sąd wskazał, że zgodnie z § 6 pkt 1 załącznika nr 4 do regulaminu wynagradzania, podstawę polityki wynagradzania stanowi wynik wartościowania

stanowisk, analizy płacowe poziomu płac w spółce oraz oceny pracowników dokonywane przez przełożonych. System SKOR nie stanowił, wbrew twierdzeniom powoda, systemu oceny ze strony przełożonego. Wyniki oceny dokonanej w jego ramach mogły być elementem oceny pracy, ale nie elementem jedynym. Decyzja płacowa, zgodnie z § 8 pkt 3a załącznika nr 4, podejmowana jest przez bezpośredniego przełożonego i oparta na polityce odnoszącej się do danej grupy. Postanowienia § 7 pkt 1 lit. b-d, z których powód wywodzi swoje roszczenie są ogólne i nie gwarantują wynagrodzenia na określonym poziomie.

Skargę kasacyjną od tego wyroku wywiódł pełnomocnik powoda, zarzucając naruszenie prawa materialnego:

a/ § 5 pkt 4-6 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy z dnia 23 grudnia 2003 r. w związku z załącznikiem nr 1 do regulaminu - tabela zaszeregowania (w brzmieniu obowiązującym w dacie 1 czerwca 2007 r. w zw. z art. 9 § 1 k.p., art. 65 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez jego błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że pracownikowi, zaszeregowanemu do kategorii S6 można było przyznać w umowie o pracę wynagrodzenie niższe, niż określone w tabeli jako minimalne w tej kategorii wynagrodzenie w kwocie 2.600 zł,

b/ § 4 pkt 2, § 5 pkt 1 i pkt 3 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy z dnia 7 lutego 2008 r. (w brzmieniu obowiązującym w dacie 10 czerwca 2008 r.) § 6 pkt 1, § 7 pkt 1 a-d, 8 pkt 3a załącznika nr 4 - Polityka wynagradzania do regulaminu w związku z art. 9 § 1 Kodeksu pracy przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że głównym wyznacznikiem wysokości wynagrodzenia zasadniczego pozostaje umowa o pracę, że polityka wynagradzania kierunkuje jedynie poziom wynagrodzenia i nie stanowi podstawy roszczeń pracownika a także, że ocena SKOR nie stanowi oceny efektywności zawodowej pracownika dokonywanej przez bezpośredniego przełożonego oraz, że pracodawca nie jest zobligowany do dokonywania ocen wyników i aktywności pracowników w określonym terminie,

c/ art. 77 § 1 w związku z art. 78 § 2 w związku z art. 9 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego niezastosowanie polegające na przyjęciu, iż warunki wynagradzania określone w § 7 pkt 1 b-d załącznika nr 4 - Polityka wynagradzania do regulaminu z

dnia 7 lutego 2008 r. (w brzmieniu obowiązującym w dacie 10 czerwca 2008 r.) nie są wiążące dla pracodawcy a stanowią jedynie kierunek polityki wynagradzania w jakim może zmierzać pracodawca,

d/ art. 18 § 1 i § 2 w związku z art. 9 § 1 Kodeksu pracy poprzez niewłaściwe zastosowanie, tj. niezastosowanie powyższych przepisów, polegające na uznaniu, iż postanowienia regulaminów wynagradzania obowiązujących u pozwanego pracodawcy z dnia 23 grudnia 2003 r. (§ 4 pkt 2, § 5 pkt 4 - 6 w związku z załącznikiem nr 1 do regulaminu - tabela zaszeregowania) oraz z dnia 7 lutego 2008 r. (§ 7 pkt 1 c załącznika nr 4 do regulaminu - Polityka wynagradzania) nie są bardziej korzystne, niż postanowienia aneksów do umów o pracę z dnia 1 czerwca 2007 r. i 10 czerwca 2008 r., co w konsekwencji doprowadziło do braku uznania nieważności postanowień rzeczonych aneksów do umów o pracę w części dotyczącej przyznania wynagrodzenia zasadniczego w określonej kwocie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna wymagała uwzględnienia jako zasadna.

Spór płacowy między stronami, mimo iż dotyczy jednolitego okresu od 2007 r., wymaga uwzględnienia treści regulaminu wynagradzania, jaka obowiązywała przed i po czerwcu 2008 r. Doszło bowiem do istotnej zmiany regulacji płacy zasadniczej, której wysokość stanowi przedmiot niniejszego postępowania.

W okresie poprzedzającym tę datę, tj. okresie od 1 czerwca 2007 r. rozbieżności między stronami obejmowały ustalenie minimalnej płacy na zajmowanym przez powoda stanowisku w sytuacji przyznania mu kategorii zaszeregowania opisanej symbolem S6. Znaczenie normatywne odpowiednich postanowień regulaminu każda ze stron interpretowała rozbieżnie, co wymaga raz jeszcze odwołania się do ich treści.

Tabela płacowa, stanowiąca przedmiot sporu, zawiera wiersze, w których pierwszej kolumnie znajduje się oznaczenie kategorii zaszeregowania, w drugiej – rodzaje stanowisk, jakie mogą w tej kategorii zostać zaszeregowane, w trzeciej – wysokość wynagrodzenia. Kolumna trzecia została opatrzona niebudzącym

wątpliwości zwrotem „minimalne wynagrodzenie”. Dane te pozwalają, w ramach każdego z wierszy, odczytać kategorię zaszeregowania, stanowisko pracy i minimalne wynagrodzenie przypisane do danej kategorii. Natomiast z boku tabeli znajdują się oznaczenia, z których wynika, że istnieje możliwość przypisania określonych stanowisk nie tylko do danej kategorii zaszeregowania, ale także do dwóch kategorii niżej.

Oznacza to, że pracownik, przypisany do określonej kategorii zaszeregowania miał prawo do minimalnego wynagrodzenia przewidzianego dla tej kategorii. Błędnie podnosi pozwany, iż można było przyznać mu także wynagrodzenie przewidziane dla niższych kategorii. Twierdzenie takie może się ostać jedynie o tyle, o ile pracownikowi przyznano rzeczywiście określoną, niższą, kategorię zaszeregowania. Innymi słowy, gdyby powoda zakwalifikowano do kategorii S4 lub S5, rzeczywiście mógłby otrzymywać niższe wynagrodzenie, przewidziane dla tych klas. Skoro natomiast włączono go do klasy S6, dla której przewidziano wynagrodzenie nie mniejsze niż 2.600 zł, to powód nie mógł otrzymywać niższej płacy. Zgodnie z art. 18 § 1 k.p. postanowienie regulaminu pracy zastąpiło w tym przypadku odpowiednie postanowienie umowy o pracę, kreując wartość uprawnienia płacowego pracownika.

Podnoszone przez stronę pozwaną twierdzenie, iż w rzeczywistości określenie „najniższe wynagrodzenie” ma stanowić wynagrodzenie najwyższe dla danej grupy nie mieści się w jakichkolwiek akceptowanych granicach ustalania treści regulaminu wynagradzania. Nawet w przypadku źródeł prawa pracy negocjowanych ze stroną pracowniczą, takich jak układy zbiorowe pracy, przyjmuje się prymat metod wykładni przewidzianych dla wykładni prawa a nie wykładni umowy (por. uchwała 7 sędziów SN z dnia 11 lutego 2004 r., sygn. III PZP 12/03). Stanowisko takie prezentuje Sąd Najwyższy mimo istnienia wyraźnej normy art. 241<sup>6</sup> § 1 k.p., z której wynika uprawnienie stron układu do wyjaśniania treści jego postanowień. Uregulowanie to nie ma zastosowania do regulaminu wynagradzania, jako że został objęty odesłaniem z art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p. W niniejszym przypadku regulamin został wydany samodzielnie przez pracodawcę, tym bardziej zatem nie ma podstaw do wyjaśniania jego treści za pomocą metod wykładni przewidzianych dla oświadczeń woli.

Zmiana dokonana przez pracodawcę w grudniu 2007 r. potwierdza jedynie, że rozumienie minimalnego wynagrodzenia na określonym stanowisku jako wynagrodzenia maksymalnego wykraczało poza granice ustalenia treści regulaminu. Należy ją zakwalifikować w tym kontekście jako zmianę treści tego źródła prawa na niekorzyść pracowników. O ile, jak wskazano wyżej, odesłanie z art. 77<sup>5</sup> § 5 k.p. nie obejmuje art. 241<sup>6</sup> k.p., to jednak obejmuje ono art. 241<sup>13</sup> k.p. W konsekwencji dokonana przez pracodawcę zmiana na niekorzyść pracowników, aby wejść w życie, wymagałaby zawarcia porozumień zmieniających lub wypowiedzi zmieniających. Stan faktyczny ustalony przez Sąd Okręgowy nie daje podstaw do przyjęcia, że zmiana na niekorzyść powoda została wprowadzona w stosownym trybie. Przy ponownym rozpoznaniu sprawy okoliczność ta zostanie wzięta pod uwagę dla stwierdzenia, jakie warunki wynagradzania w zakresie wynagrodzenia zasadniczego obowiązywały w odniesieniu do powoda do czerwca 2008 r.

Nie sposób się także zgodzić ze stanowiskiem Sądu II instancji odnoszącym się do wykładni i zastosowania kolejnego regulaminu pracy w odniesieniu do powoda. Żądania swe opiera on na treści załącznika nr 4 do regulaminu z dnia 7 lutego 2008 r., zatytułowanego „Polityka wynagradzania pracowników PTK [...] Sp. z o.o.” Wprawdzie jego nazwa może sugerować, że zawiera ogólne wskazówki dotyczące polityki płacowej, jednak przeczy temu treść normatywna oraz zakotwiczenie w samym regulaminie. Jako załącznik wypada go bowiem uznać za integralną część aktu autonomicznego prawa pracy, a zatem przypisać znaczenie normotwórcze.

Przepis § 7 pkt 1 lit. b) przewiduje, że wynagrodzenie zasadnicze pracownika, osiągającego zakładaną efektywność zawodową powinno wynosić od 91-105% CR. Regulacja ta w sposób nie budzący wątpliwości wyraża przymus określonego ukształtowania wynagrodzenia pracownika. Strona powodowa przedstawiła dowody na okoliczność oceny pracy powoda w postaci wyników oceny systemu SKOR. Ma rację Sąd Okręgowy, że nie sposób utożsamić wyników procentowych tej oceny z efektywnością pracy w rozumieniu § 7 Polityki wynagradzania. Niemniej jednak nie można uznać tej oceny za całkowicie niemiarodajną. Wręcz przeciwnie, zawiera ona ustalenia z zakresu stosunku

pracownika do pracy, jego wydajności i wyników. Może i powinna zatem służyć, jako jeden z elementów, ocenie efektywności pracownika. Nie do zaakceptowania pozostaje separowanie tej oceny i przyjmowanie, że nie ma ona znaczenia dla uprawnień płacowych. Absurdalnie brzmi bowiem twierdzenie, że pracodawca wprawdzie ocenia dobrze lub bardzo dobrze efektywność pracownika, ale nie uzależnia od niej uprawnień płacowych, choć się do tego zobowiązał w regulaminie wynagradzania.

Zdaniem Sądu Najwyższego załącznik nr 4 do regulaminu wynagradzania – Polityka płacowa – ma bowiem wymiar normatywny i nie ogranicza się jedynie do sformułowania podstaw dla autonomicznych decyzji płacowych pracodawcy, jak to przyjął sąd II instancji w zaskarżonym orzeczeniu. Postanowienie § 2 pkt 2 omawianego załącznika definiuje się politykę wynagradzania jako główne kierunki i podstawowe zasady kształtowania wynagrodzeń w Spółce. Celem polityki, zgodnie z § 4 pkt 1 pozostaje zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania pracowników Spółki. Trudno w świetle tego ostatniego postanowienia przyjmować, że dowolność pracodawcy w kształtowaniu warunków wynagradzania, bo do tego przecież sprowadza się teza, że pracodawca decyduje czy i kiedy dokonać oceny pracownika, stanowi realizację zasady przejrzystości płac.

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy wypadnie zatem dokonać ustaleń dotyczących efektywności zawodowej powoda na potrzeby unormowań regulaminu wynagradzania (załącznik nr 4). Poczynione jak dotąd ustalenia faktycznie ograniczają się do oceny SKOR, co wypada uznać za niewystarczające. Sąd Najwyższy, związany poczynionymi ustaleniami, nie ma podstaw do stwierdzenia, czy szersze ustalenia da się wywieść ze zgromadzonego już materiału dowodowego, czy konieczne okaże się jego uzupełnienie, pozostawiając to sądowi orzekającemu przy ponownym rozpoznaniu sprawy.

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