



Sygn. akt II PK 119/13

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 marca 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa M. L.

przeciwko Fundacji N. w Ś.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, ustalenie stosunku pracy na czas nieokreślony i zadośćuczynienie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 marca 2014 r.,

skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego- Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ś.

z dnia 11 lutego 2013 r.

- 1. uchyla zaskarżony wyrok w pkt II w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę i sprawę w tym zakresie przekazuje Sądowi Okręgowemu w Ś. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego ;**
- 2. oddala skargę kasacyjną w pozostałej części.**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 7 listopada 2012 r. Sąd Rejonowy w Ś., między innymi, oddalił powództwo M. L. wniesione przeciwko Fundacji „N.” w Ś. o zapłatę (wynagrodzenie za pracę określone jako dodatek stażowy) oraz o odszkodowanie za dyskryminację.

W motywach rozstrzygnięcia Sąd podkreślił, że zgodnie z § 12 Regulaminu wynagradzania, u strony pozwanej obowiązują zasady i stawki odmienne niż określone w przepisach Ministerstwa Edukacji Narodowej. Każdy nauczyciel zatrudniony przez zarząd Fundacji w Społecznej Szkole Podstawowej lub Społecznym Gimnazjum otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze. Posiłkując się stawkami Ministerstwa Edukacji Narodowej, do ustalonej przez pracodawcę stawki miesięcznej doliczany jest dodatek stażowy od czwartego roku pracy. Sąd przyjął, że dodatek ten dotyczy zatrudnienia w Fundacji „N.”, a nie w szkolnictwie, bowiem taki był zamysł przy tworzeniu regulaminu i w takiej postaci funkcjonuje on do chwili obecnej.

Odnośnie do powództwa o odszkodowanie w związku z dyskryminacją powódki Sąd Rejonowy stwierdził, że roszczenie to jest bezzasadne, bowiem postępowanie dowodowe nie potwierdziło zachowań strony pozwanej, które można by zakwalifikować jako dyskryminujące powódkę.

Sąd Okręgowy w Ś. - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, wyrokiem z dnia 11 lutego 2013 r., między innymi, oddalił apelację powódki od powyższego wyroku w części dotyczącej wynagrodzenia za pracę (określonego jako dodatek stażowy) oraz o odszkodowanie za dyskryminację (pkt II wyroku).

W uzasadnieniu podniesiono, że zarzuty dotyczące interpretacji Regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej w zakresie przyznania pracownikom strony pozwanej dodatku jako określonego procentowo stażu pracy nauczyciela w wysokości 1% rocznie, uzależnionego od okresu przepracowanego u strony pozwanej nie zasługują na uwzględnienie. Z całokształtu tych uregulowań wynika, iż strona pozwana w sposób odrębny ustaliła zasady wynagradzania, odnosząc wysokość poszczególnych świadczeń do okresów przepracowanych u niej. Wprawdzie w § 12 nie wskazano w sposób wyraźny, że staż pracy dotyczy

zatrudnienia tylko u strony pozwanej, jednakże brak jest uregulowania, które odsyłałoby do ogólnego stażu pracy nauczyciela, tak jak to zostało uregulowane w Rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r., brak również odesłania do przepisów powyższego rozporządzenia, a wręcz przeciwnie wskazano, że znajdują one zastosowanie jedynie posiłkowo. Dlatego nie można dopatrywać się sprzeczności interpretacji postanowień Regulaminu dokonanej przez Sąd pierwszej instancji z art. 65 k.c.

Sąd Okręgowy uznał również za nieuzasadniony zarzut naruszenia art. 18<sup>3a</sup> § 5 k.p., bowiem powódka nie wykazała, aby wskazywane przez nią zachowania strony pozwanej miały charakter dyskryminujący.

Powódka zaskarżyła ten wyrok skargą kasacyjną w zakresie pkt II, zarzucając mu naruszenie przepisu art. 65 k.c., przez jego błędną wykładnię i przyjęcie, że postanowienie § 12 Regulaminu wynagradzającego obowiązującego u strony pozwanej w zakresie przyznania pracownikom dodatku jako określonego procentowo stażu pracy nauczyciela w wysokości 1% rocznie nie uzasadnia wypłaty powódce należnej jej kwoty z tego tytułu z uwagi na brak określenia, że dotyczy stażu pracy u strony pozwanej.

W uzasadnieniu podniosła, że w niniejszej sprawie podstawowe znaczenie miało dokonanie wykładni art. 65 k.c. w aspekcie nieprecyzyjnego sformułowania oraz jego konsekwencji w odniesieniu do postanowień Regulaminu wynagradzającego obowiązującego u strony pozwanej, czego konsekwencją było pozbawienia powódki świadczeń z tytułu stażu pracy jako nauczyciel, określonych w § 12 Regulaminu, tymczasem wykładnia taka nie została przeprowadzona zarówno przez Sąd pierwszej, jak i drugiej instancji.

Zdaniem skarżącej, nie ulega wątpliwości, że przeprowadzenie wykładni w wyżej wskazanym aspekcie prowadzi do jednoznacznego stwierdzenia, że brak precyzyjności w zakresie formułowania aktów wewnętrznych obowiązujących u pozwanej powinien być rozumiany i interpretowany na korzyść pracownika, w szczególności, że to strona pozwana sama redagowała sporne postanowienie i w toku procesu w żaden sposób nie wykazała, dlaczego postanowienie § 12 Regulaminu miałyby odnosić się do stażu pracy u niej. Powódka wskazała jednocześnie, że w tym samym Regulaminie znajdowały się postanowienia, w

których pozwana odnosiła się precyzyjnie do stażu pracy u niej (§ 17 Regulaminu). Zasady logiki wskazują, że nie jest dopuszczalne, aby dwa odmiennie sformułowane postanowienia w istocie miały taki sam sens, podczas gdy jedno wprost wskazuje na okres zatrudnienia u strony pozwanej, a drugie mówi o stażu pracy pracownika w ogóle.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o jej oddalenie.

W uzasadnieniu podniosła, że powódka cały czas działa w błędnym przekonaniu, że regulamin wynagradzania stanowi oświadczenie woli, stąd, według niej, konieczność stosowania reguł interpretacyjnych z art. 65 k.c. W tym kontekście, przytaczając orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazała, że 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, przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla interpretacji aktów prawnych. Regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym, a nie czynnością prawną w rozumieniu art. 58 k.c., a zatem nie ma podstaw, aby art. 65 § 2 k.c. stosować do jego wykładni w sposób bezpośredni.

Pozwana podkreśliła, że w rozpoznawanej sprawie w odniesieniu do postanowień regulaminu wynagradzania nie było konieczne odwoływanie się do - nawet stosowanych posiłkowo i odpowiednio (art. 300 k.p.) w celu zinterpretowania woli pracodawcy - zasad wykładni oświadczeń woli przewidzianych w art. 65 § 1 k.c., ponieważ treść postanowień Regulaminu jest stosunkowo jednoznaczna. Skoro w regulaminie wynagradzania nie stwierdzono wprost tak jak w rozporządzeniu Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r., że dodatek stażowy należny jest od ogólnego stażu pracy, to w procesie wykładni postanowień tego regulaminu pierwszeństwo należało przyznać wykładni logiczno-językowej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że skarga kasacyjna wniesiona została w części dotyczącej pkt II zaskarżonego wyroku, który zawiera negatywne rozstrzygnięcie co do dwóch roszczeń powódki – o wynagrodzenie za pracę

(dodatek stażowy) oraz o odszkodowanie za dyskryminację.

Co do rozstrzygnięcia tej pierwszej kwestii, argumentacja wspierająca zarzut skargi (naruszenie art. 65 k.c.) opiera się na założeniu, że postanowienia regulaminu wynagradzania wydanego na podstawie art. 77<sup>2</sup> k.p. powinny być interpretowane na podstawie reguł wykładni oświadczenia woli. Co do zasady regulamin wynagradzania jest aktem normatywnym (źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p.), a nie czynnością prawną w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2002 r., I PKN 693/01, OSNAPiUS 2004 nr 12, poz. 205). Mimo takiej oceny charakteru prawnego regulaminu wynagradzania Sąd Najwyższy dopuszcza - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie art. 65 k.c. do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa). Konieczność taka zachodzi 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 (por. wyroki: z 20 września 2005 r., II PK 53/05, LEX nr 276239; z 15 marca 2006 r., II PK 143/05, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 45; z 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416; z 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190).

Stąd konieczność interpretacji § 12 Regulaminu wynagradzania na podstawie art. 65 k.c. pojawiłaby się jedynie wtedy, kiedy nie dałoby się odtworzyć jego znaczenia (treści) na podstawie obowiązujących reguł wykładni norm prawnych.

Pojęcie „staż pracy”, użyte w § 12 Regulaminu (z którego skarżąca wywodzi, że chodzi o tzw. ogólny staż pracy nauczyciela, a nie staż pracy w Fundacji), nie ma definicji ustawowej w prawie pracy. Jego znaczenie jest różnorakie i wynika z treści konkretnej normy prawnej określającej warunki nabycia przez pracownika określonego prawa (np. prawa do: nagrody jubileuszowej, urlopu wypoczynkowego, okresu wypowiedzenia). Może być więc to staż pracy w danym zakładzie pracy, w danym zawodzie lub też tzw. ogólny staż pracy. Istotne jest zatem to, czy na podstawie obowiązujących metod wykładni prawa da się wywieść, w jakim znaczeniu normodawca w § 12 Regulaminu użył zwrotu „staż pracy”.

Na wstępie Regulaminu wynagradzania podkreśla się, że przy jego opracowaniu posłankowo posługiwano się postanowieniami ustawy- Karta Nauczyciela. Dalsze zaś szczegółowe regulacje stanowią o zakresie wykorzystania przepisów Karty Nauczyciela i jej aktu wykonawczego przy tworzeniu zasad wynagradzania nauczycieli u strony pozwanej.

Zgodnie z art. 33 ust. 1 Karty Nauczyciela, nauczycielom przysługuje dodatek za wysługę lat, w wysokości 1% wynagrodzenia zasadniczego za każdy rok pracy, wypłacany w okresach miesięcznych poczynając od czwartego roku pracy, z tym że dodatek ten nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego. Ustęp 3 tego artykułu stanowi zaś, że minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw pracy, określa, w drodze rozporządzenia, szczególne przypadki zaliczania okresów zatrudnienia oraz innych okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat. Wydane na jego podstawie rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. w sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzanie za pracę w dniu wolnym od pracy (Dz.U. Nr 22, poz. 181 ze zm.) w § 7 ust. 1 przewiduje, że do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

W myśl zdania pierwszego § 12 Regulaminu wynagradzania, w Fundacji „N.” nie obowiązują zasady i stawki wynagrodzenia określone w przepisach Ministerstwa Edukacji Narodowej oraz że stawki wynagrodzenia obowiązujące w publicznych placówkach dydaktycznych mogą być wykorzystywane w procesie ustalania wynagrodzeń nauczycieli zatrudnionych w Fundacji „N. ” - w połączeniu ze stwierdzeniem o posiłkowym stosowaniu „tabeli stawek wynagrodzenia zasadniczego MEN /uwzględniających stopień awansu zawodowego nauczyciela”.

Stosownie do dalszych postanowień § 12, „Posiłkując się tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego MEN /uwzględniających stopień awansu zawodowego nauczyciela/ ustalamy indywidualną stawkę miesięczną. Do stawki tej doliczamy procentowo staż pracy nauczyciela przy czym staż do 3 lat nie jest doliczany a od 4 roku pracy dolicza się rocznie 1% wynagrodzenia. Wysokość wskaźnika procentowego maksymalnie może wynosić 20 % bez względu na faktyczny staż nauczyciela. Wynagrodzenie zasadnicze wraz z dodatkiem stażowym jest dzielone przez 75 godziny /miesięczny wymiar etatu nauczyciela/ co wyznacza stawkę godzinową”.

Przywołana treść postanowienia wyraźnie wskazuje na ograniczony zakres „posiłkowego” wykorzystania zasad wynikających z Karty Nauczyciela i jej rozporządzenia wykonawczego określającego szczegółowo zasady wynagradzania nauczycieli. Odnosi się ono na pewno do załącznika do tego rozporządzenia - określającego wysokość minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli. Niewątpliwie też w § 12 posłużono się algorytmem wzrostu wynagrodzenia analogicznym jak przy obliczaniu dodatku stażowego dla nauczycieli, co jednakże nie wyjaśnia wprost, czy „staż pracy nauczyciela” jest tożsamy z „wysługą lat” określoną w art. 33 ust. 1 Karty Nauczyciela i rozumianą jako „każdy rok pracy” definiowany w § 7 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 31 stycznia 2005 r. sprawie wysokości minimalnych stawek wynagrodzenia zasadniczego nauczycieli, ogólnych warunków przyznawania dodatków do wynagrodzenia zasadniczego oraz wynagradzanie za pracę w dniu wolnym od pracy czy też oznacza staż pracy nauczycielskiej, czy staż pracy w Fundacji.

Z Regulaminu wynika, że innym składnikiem wynagrodzenia uzależnionym od długości okresu zatrudnienia jest nagroda jubileuszowa. Stosownie do § 17 świadczenie to przysługuje po przepracowaniu 15, 20 i 25 lat w Fundacji „N.”, a więc jest uzależnione od przepracowania odpowiedniego okresu u strony pozwanej.

Z jednej więc strony można przyjąć taką interpretację, że zwroty „przepracowanie” z § 7 i „staż pracy” z § 12 to pojęcia tożsame z uwagi na ich punkt odniesienia do długości okresu zatrudnienia i przyjąć, że w § 12 nie ograniczono stażu pracy do zatrudnienia nauczycielskiego w Fundacji, ponieważ gdyby taka była wola normodawcy, zostałaaby wyrażona wprost, jak uczyniono to w § 17. Równie jednak uprawnione byłoby uznanie, że oba te postanowienia posługują się jednak odmiennymi pojęciami i nie ma podstaw, aby różnym zwrotom użytym w jednym akcie prawnym przypisywać to samo znaczenie, co wspiera także argument, że § 17 może potwierdzać, iż zatrudnienie poza Fundacją jest obojętne z punktu widzenia zasad wynagradzania nauczycieli.

Pewną wskazówką interpretacyjną mogłoby być użycie po zwrocie „staż pracy” dopełnienia „nauczyciela”. Tak więc „staż pracy nauczyciela” mógłby oznaczać okres zatrudnienia w zawodzie nauczyciela, co nie byłoby pozbawione racji wobec tego, że omawiane postanowienie Regulaminu dotyczy zasad wynagradzania nauczycieli zatrudnionych w Fundacji, a nie jej innych pracowników. Jednakże istnieje możliwość przyjęcia, że ważniejsze jest sformułowanie „staż do 3 lat nie jest doliczany a od 4 roku pracy dolicza się rocznie 1% wynagrodzenia” i „rok pracy” oznacza zatrudnienie w Fundacji.

Z uwagi na przedstawione wątpliwości i przede ze względu na dalekie od zasad prawidłowej techniki legislacyjnej konstruowanie omawianych norm prawnych metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych nie dają odpowiedzi na pytanie o znaczenie pojęcia „staż pracy nauczyciela”. Istnieją zatem dostateczne podstawy, aby do ich wykładni posiłkowo zastosować art. 65 k.c. Przyjęta na tle tego przepisu tzw. kombinowana metoda wykładni przyznaje pierwszeństwo temu znaczeniu oświadczenia, które rzeczywiście nadawały mu obie strony w chwili jego złożenia (subiektywny wzorzec wykładni). Pierwszeństwo to jest wyprowadzane z zawartego w art. 65 § 2 k.c. nakazu badania raczej, jaki był zgodny zamiar stron umowy, aniżeli opierania się na



dosłownym brzmieniu umowy (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168). Nie jest konieczne, aby był to cel uzgodniony przez strony, wystarczy cel zamierzony przez jedną stronę, który jest wiadomy drugiej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2013 r., LEX nr 1375459). W przypadku postanowień Regulaminu wynagradzania oznacza to badanie, czy cel normodawcy odnoszenia wysokości spornego świadczenia do okresów przepracowanych wyłącznie w Fundacji był wiadomy pracownikowi w chwili podania mu Regulaminu do wiadomości. Takiego zaś podstawowego ustalenia w zaskarżonym wyroku brak, co uzasadnia postawiony przez skarżącego zarzut naruszenia art. 65 k.c. Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem Sądu Najwyższego, zastosowanie przepisów prawa materialnego do niedostatecznie ustalonego stanu faktycznego oznacza wadliwą subsumcję tego stanu do zawartych w nich norm prawnych, a brak stosownych ustaleń uzasadnia zarzut kasacyjny naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwe jego zastosowanie (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 września 2012 r., IV CSK 76/12, LEX nr 122981; z 11 marca 2003 r., V CKN 1825/00, LEX nr 784216; z 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524).

Konieczne jest więc poczynienie ustaleń co do tego, w jaki sposób obliczana była stawka godzinowa (z wliczaniem do niej dodatkiem stażowym) w stosunku do innych nauczycieli, jak nauczycielom zatrudnionym w Fundacji (w tym powódce) przedstawiano § 12 Regulaminu wynagradzania i jak był on przez nich rozumiany w chwili zapoznawania się z tym aktem prawnym, czy na tym tle dochodziło do sporów z pracodawcą. Inaczej rzecz ujmując, chodzi o wyjaśnienie, czy przedstawiana przez stronę pozwaną interpretacja kontrowersyjnego postanowienia Regulaminu wynagradzania była powszechnie znana pracownikom i nie budziła ich wątpliwości co do tego, że dodatek stażowy (zawierający się w stawce godzinowej) zależy wyłącznie od zatrudnienia w Fundacji.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej żądania wynagrodzenia za pracę. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na mocy art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

Jeśli chodzi o rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji odnośnie do roszczenia o odszkodowanie za dyskryminację, to brak jakichkolwiek zarzutów dotyczących tej kwestii, uniemożliwia kontrolę kasacyjną orzeczenia w tym zakresie. W konsekwencji skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionej podstawy pozwalającej wzruszyć rozstrzygnięcie Sądu drugiej instancji w tym zakresie i podlega oddaleniu na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.