

Wyrok z dnia 5 lutego 2004 r.

I PK 307/03

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. W przypadku gdyby okazało się to niemożliwe, sąd powinien ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się przede wszystkim wskazaniem zawartymi w art. 78 § 1 i art. 80 k.p.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Józef Iwulski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 lutego 2004 r. sprawy z powództwa Zbigniewa M. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Usługowo-Handlowemu „P.” Spółce z o.o. w C. o zapłatę, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Poznaniu z dnia 28 listopada 2002 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Powód Zbigniew M. żądał od swojego pracodawcy Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Usługowo-Handlowego „P.” Spółki z o.o. w C. zapłaty wynagrodzenia za wykonane prace projektowe w łącznej wysokości 12.890 zł oraz zasądzenia od niego kosztów procesu. Następnie jednak cofnął powództwo w części dotyczącej wynagrodzenia za sporządzenie kosztorysu odstojnika wód w wysokości 186 zł. W uzasadnieniu stwierdził między innymi, że był zatrudniony w pracowni projektowej w pozwanej Spółce jako projektant. Wcześniej przez rok wykonywał na rzecz pozwanej prace tego samego rodzaju na podstawie umów zlecenia. Zgodnie z umowami o pracę miał

otrzymywać, poza stałym miesięcznym wynagrodzeniem brutto określonym w umowach, wynagrodzenie stosownie do rodzaju i zakresu wykonanego projektu lub kosztorysu, które zostało określone w umowach jako premia, a miało być „konkretnie umówione co do wysokości kwoty z prezesem zarządu Zenonem P.”.

Pozwana Spółka w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości. Stwierdziła, że powód otrzymał wynagrodzenie wyższe niż to wynika z regulaminu wewnętrznego. Jego praca była wadliwa, co naraziło pozwaną na dodatkowe koszty, które uniemożliwiały naliczenie jakiegokolwiek premii.

Sąd Rejonowy w Chodzieży wyrokiem z 30 listopada 2000 r. umorzył postępowanie w części dotyczącej roszczenia o wynagrodzenie za sporządzenie kosztorysu odstojnika wód, co do którego powód cofnął powództwo, w pozostałej części oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego 4.003 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy w Poznaniu w wyroku z 16 marca 2001 r., po rozpoznaniu apelacji powoda, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Chodzieży. Między innymi stwierdził, że Sąd pierwszej instancji winien mieć na uwadze, że w niektórych miesiącach wynagrodzenie powoda nawet dziewięciokrotnie przekraczało wynagrodzenie należne z umowy o pracę, wskazując następnie, że może to świadczyć jedynie o istniejącej umowie nieformalnej odnośnie do wynagrodzenia za wykonywanie danego zadania. Zlecił przeprowadzenie określonych dowodów, w tym z przesłuchania wskazanego świadka, i dodał, że pomocne w tym zakresie będą w szczególności listy wynagrodzeń.

Wyrokiem z 10 października 2002 r. Sąd Rejonowy w Chodzieży umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa, w pozostałym zakresie powództwo oddalił oraz zasądził od powoda 8.753 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony na podstawie dwóch umów o pracę na czas określony w okresie od 2 grudnia 1996 r. do 31 maja 1997 r. W dniu 25 listopada 1997 r. zwrócił się o uregulowanie należności za okres pracy, ale strona pozwana oświadczyła, że zgodnie z regulaminem wynagradzania nie może być aktualnie rozliczony z uwagi na kłopoty finansowe. Powód wykonał prace wskazane w pozwie, z tym, że praca co do wynagrodzenia za którą cofnął powództwo, była wykonana w czasie, w którym stron nie łączył stosunek pracy. Podstawą wynagradzania pracowników w spółce był regulamin wynagradzania z 1989 r. w brzmieniu ustalo-

nym w aneksie do regulaminu wewnętrznego w lipcu 1994 r. Według dosłownego brzmienia opisu tego regulaminu, przytoczonego za Sądem Rejonowym w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia Sądu Okręgowego w Poznaniu, „na fundusz płac pracowników etatowych premii projektowej składa się: a) miesięczna pensja według stawek obowiązujących w PPH „P.” Sp. z o.o. ustalonych przez prezesa zarządu i kierownika Pracowni stanowiąca w ostatecznym rozliczeniu zaliczkę na poczet wykonywanych zadań projektowych. b) fundusz premiowy wypłacany indywidualnie w terminach kwartalnych lub rocznych, jako premii z zastrzeżeniem wypłacalności uzależnionej od posiadania możliwości finansowych pracowni projektowej. Fundusz premiowy pracowników produkcyjnych (etatowych) jest prowizją od wartości sprzedaży netto i jest dzielony na fundusz podstawowy (płace miesięczne) i fundusz premiowy. Wysokość prowizji jest ustalana odrębnie dla każdego zamówienia i tak: a) stanowi pozostałą część sprzedaży netto po odjęciu poniesionych kosztów (własne o podwykonawców) b) szacunkowy procent wartości sprzedaży ustalany odrębnie dla każdego zamówienia (decyduje Prezes Zarządu i kierownik Pracowni) c) jeżeli koszty własne nie obejmują to: zespół autorski w ramach wyżej wymienionych prowizji pokrywa koszty związane z wykonaniem zadania np. maszynopisanie, światłokopie itp. Podstawę wypłaty stanowi rozliczenie końcowe tematu dokonane przez projektantów i dokonane po zakończeniu każdego przyjętego zamówienia za zakończenie zadania przyjęto dla tematów odrębnych - otrzymanie pozwolenia na budowę i rozliczenie finansowe (otrzymanie pieniędzy) z inwestorem. Podział funduszu płac przypadającego na branże między projektanta i pozostałych członków zespołu autorskiego następuje na drodze porozumienia między stronami.” „W praktyce wyglądało to w ten sposób, że raz w roku były sporządzane karty podziału wewnętrznego przez zespoły 2 lub 3 osobowe. W tych ustaleniach brały udział jedna lub dwie osoby z Rady Nadzorczej, członkiem Rady byli Teresa D. i Andrzej D. Całość faktury była pomniejszona o koszty przedprojektowe np. mapy, badania geologiczne, koszty uzgodnień - pozostała wartość, która pozostała była dzielona następnie na branże, jakie brały udział w opracowaniu. Przypadająca na dane branże wartość była następnie wyliczona przy zestawieniu tzw. współczynników deskowych na poszczególnych projektantów, przy czym współczynnik ten wahał się od 0,15 % do 0,35 %. Wartość współczynnika określona była przez Prezesa Zarządu Zenona P. i przez Radę Nadzorczą. W przypadku konkretnego zlecenia na wykonanie opracowania firma wykonująca to opracowanie („P.”) wystawiała fakturę za wykonanie prac zgodnie z zawartą umową.

Odnosnie wynagrodzenia poszczególnych projektantów to umowa o pracę z danym projektantem była zawarta na najniższe wynagrodzenie. Wypłatę tej wysokości świadczenia pracownicy mieli zagwarantowaną w każdym miesiącu. Dopiero po sprzedaży projektu dokonywano obliczeń kwoty jaka każdemu z projektantów z danego projektu przypadła i wypłacano im premię, o ile pozwalała na to sytuacja finansowa spółki. Z uwagi na to, że podstawowe wynagrodzenie pracowników było bardzo niskie, zdarzało się, że również na poczet niezakończonych jeszcze projektów wypłacano zaliczkowo dodatkowe kwoty pieniężne ponad wynagrodzenie wynikające z umowy o pracę. Po dokonaniu rozliczenia projektu kwoty uwzględniono przy wypłacaniu premii. Osobą odpowiedzialną za sprzedaż projektów jest w pozwanej spółce jej prezes Zenon P. To on prowadził negocjacje z nabywcami w kwestii ceny sprzedawanych projektów. Zdarzało się, że przed sprzedażą projektu Zenon P. konsultował z projektantem cenę, jakiej mogłaby oczekiwać spółka za projekt. Faktycznie uzyskiwana od nabywcy kwota była często niższa.”

Sąd Rejonowy oddalił powództwo motywując swoje orzeczenie głównie tym, że powód nie przedstawił wiarygodnych dowodów na poparcie swych twierdzeń. Między innymi Sąd ten wskazał, że swoje powództwo powód wywodził z umowy o pracę, twierdząc, że dochodzona kwota stanowi należne mu wynagrodzenie ze stosunku pracy określone w umowie jako premia. Podnoszone przez powoda okoliczności nie znajdują jednak logicznego uzasadnienia, ani potwierdzenia w materiale dowodowym. Nie sposób wyjaśnić, dlaczego pozwana miałaby wypłacać mu wynagrodzenie wyższe niż innym projektantom albo zawierać dodatkowe umowy o wynagrodzenie za wykonane projekty w kwotach nawet przewyższających te, które otrzymywała ze sprzedaży projektów. Nadto nie jest logiczne twierdzenie powoda, że został on zatrudniony jedynie dlatego, że pozwana Spółka nie wypłaciła mu wynagrodzenia z tytułu umów zlecenia, „natomiast po zawarciu umowy o pracę sytuacja powoda miała ulec zmianie”. Powód musiał mieć świadomość, że jako pracownik nie będzie mógł swobodnie dobierać projektów do wykonania i nie może w procesie skutecznie twierdzić, że nie sporządziłby tych projektów, gdyby spodziewał się uzyskać za nie jedynie wynagrodzenie wynikające z pisemnej umowy o pracę. Świadkowie Teresa D., Andrzej D., Stefan G., Jerzy Ł. i Maciej P. stwierdzili, że nie wiedzieli o umowach między powodem a prezesem, w oparciu o które miałby on otrzymywać konkretne kwoty pieniędzy. Sami takich umów nie zawierali. Ponad wynagrodzenie wynikające z umów o pracę otrzymywali zaliczki nieujęte w regulaminie, wypłacane przed rozli-

czeniu projektów. Dlatego w poszczególnych miesiącach uzyskiwali wynagrodzenia wyższe od najniższego ustalonego w pisemnej umowie. Sąd Rejonowy stwierdził także, że to, iż w pierwszym miesiącu pracy (grudniu 1996 r.) powód otrzymał stosunkowo wysoką premię nie przesądza zasadności jego żądań, ponieważ z wyjaśnień strony pozwanej wynika, że w ostatnim miesiącu roku pracownicy otrzymują zwykle wyższą premię z uwagi na większe środki finansowe w firmie. Nie mogło to jednak dawać podstawy do oczekiwania podobnych wynagrodzeń w następnych miesiącach.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego wniósł powód. Sąd Okręgowy w Poznaniu w wyroku z 28 listopada 2002 r. apelację tą oddalił. Sąd Okręgowy w pełni przyjął ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji oraz płynące z nich ustalenia prawne. Stwierdził, że Sąd Rejonowy przeprowadził obszerną i niezwykle wnikliwą analizę całokształtu sprawy, osobno oceniając każdy z dowodów i go komentując. Na tej podstawie sformułował wniosek, że prawdziwa jest wersja pozwanej Spółki, zgodnie z którą jej prezes nie zawierał z powodem dodatkowych umów, poza zawartą na piśmie umową o pracę. Następnie Sąd Okręgowy wskazał, że zgodnie z wywodami powoda został on zatrudniony w Spółce albowiem nie dysponowała ona pieniędzmi, aby zapłacić mu wynagrodzenie z tytułu wcześniejszych umów zlecenia. To, zdaniem Sądu, potwierdza wersję pozwanej, ponieważ umowa o pracę jest dla pracodawcy korzystniejsza niż umowa zlecenia, bowiem może on płacić mniej za projekty. Oceniając zasady wypłacania premii w pozwanej Spółce Sąd Okręgowy uznał, że regulamin premiowania jest napisany w sposób nieprecyzyjny i „budzić może sporą ilość wątpliwości”. W istocie w świetle regulaminu „do czynienia mamy z przydzielaniem przez prezesa nagród a nie premii. Skoro więc prezes zgodnie z zapisem regulaminu powołał się na niewystarczające możliwości finansowe pracowni projektowej, to powód nie ma jakichkolwiek podstaw kwestionować decyzje prezesa i wnosić o żądaną kwotę 12.704 zł”.

W kasacji powód zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego w całości, wnosząc o jego uchylenie i przekazanie sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania. Powód zarzucił zaskarżonemu wyrokowi naruszenie prawa materialnego, tj. art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez błędną wykładnię zasady rozkładu ciężaru dowodu w sprawie i przyjęcie, że wyłącznie na powodzie ciążył obowiązek wykazania, że nie otrzymał od pozwanego pracodawcy wynagrodzenia za prace projektowe określone w pozwie, a także art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p., poprzez brak ich stosowania przy

ustaleniach, że kwestia wysokości przydzielanej pracownikom pracowni projektowej premii, w tym powodowi, należała do wyłącznej decyzji prezesa pozwanej Spółki. Ponadto skarżący zarzucił naruszenia przepisów postępowania, mające istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie: art. 386 § 6 k.p.c., poprzez pominięcie w zaskarżonym wyroku oceny prawnej i wskazań co do dalszego postępowania, wyrażonych w pierwotnym wyroku Sądu Okręgowego z 16 marca 2001 r.; art. 391 § 1 w związku z art. 328 § 2, 227, 231, 232 i 233 § 1 k.p.c., poprzez brak odniesienia się do zarzutu apelacji, pominięcia dowodów oraz poprzez przyjęcie dwuznacznych ustaleń w zakresie sposobu wynagradzania powoda. W konkluzji powód wniósł w kasacji o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Poznaniu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. Trafne są zarzuty naruszenia art. 227 k.p.c. oraz art. 233 § 1 k.p.c. Przede wszystkim Sąd Okręgowy zbyt pobieżnie i jednostronnie rozważył twierdzenia powoda, że wypłacane mu wynagrodzenie obejmowało spłaty wcześniejszych należności z tytułu umów zlecenia. Tymczasem z tych konsekwentnie powtarzanych twierdzeń, do których powód przywiązuje wyraźnie duże znaczenie, wynika, że w jego przekonaniu powództwo, co najmniej częściowo, dotyczy należności ze stosunku cywilnoprawnego, co ma podstawowe znaczenie dla ustalenia, czy i ewentualnie w jakim zakresie, rozpoznawana sprawa ma charakter sprawy z zakresu prawa pracy w rozumieniu art. 476 k.p.c., a w jakim dotyczy roszczeń cywilnoprawnych. Kwestia ta wymagała wyjaśnienia i wyprowadzenia z dokonanych ustaleń stosownych konsekwencji procesowych i materialnoprawnych.

W kwestii roszczeń powoda ze stosunku pracy, których częściowe objęcie powództwem należy założyć, skoro - jak ustaliły Sądy - świadczył on pracę w oparciu o umowy o pracę oraz wykonał (poza jedną) wskazane w pozwie prace projektowe, występują braki w ustaleniach dotyczących obowiązujących w pozwanej Spółce zasad wynagradzania i należnego powodowi wynagrodzenia. Wbrew twierdzeniom Sądu Okręgowego ustalenia Sądu Rejonowego w tej kwestii, przyjęte w pełni jako podstawa zaskarżonego wyroku, w zasadzie ograniczają się do opisu regulaminu i praktyki rozliczania projektów. Sąd pierwszej instancji nie odniósł tych ustaleń do powoda, nie ustalił, czy regulamin był wobec niego stosowany, czy nie. Sąd ten

stwierdził jedynie, że „istotnie w pozwanej spółce istnieje pewna dowolność w ustalaniu konkretnej wysokości miesięcznych wynagrodzeń”. Brakuje ponadto, między innymi, ustaleń czy powód otrzymał wynagrodzenie należne mu zgodnie z umowami o pracę, czy też niższe lub wyższe, tym bardziej, że pozwana stwierdziła w odpowiedzi na pozew, że otrzymał on wynagrodzenie wyższe niż to wynika z tego aktu. Z nadmierną łatwością Sąd Okręgowy doszedł także do wniosku, że regulamin wynagradzania przewidywał nagrody, a nie premie. Skoro strony w umowie o pracę, poza „wynagrodzeniem miesięcznym” w wysokości najniższego wynagrodzenia, przewidywały premie zgodnie z regulaminem, to należy jako punkt wyjścia przyjąć założenie, że chodziło o premie w ścisłym tego słowa znaczeniu. Z ustaleń poczynionych w sprawie, dotyczących treści regulaminu wynika, że zawierał on, niezależnie od poważnych ułomności językowych i konstrukcyjnych, skonkretyzowane kryteria obliczenia premii. W przypadku ustalenia, że tak w istocie było, należałoby przyjąć, że uzależnienie wypłaty premii od „sytuacji finansowej pracowni projektowej”, przy jednoczesnym nieokreśleniu co to znaczy i oddaniu decyzji w tym zakresie uznaniu prezesa, jest z mocy prawa nieważne, jako sprzeczne z prawem pracownika do wynagrodzenia za wykonaną pracę (art. 80 k.p.). Należy bowiem wziąć pod uwagę, że premie, zgodnie z umowami o pracę zawartymi przez powoda z pozwaną i regulaminem obowiązującym w pozwanej Spółce, miały być wynagrodzeniem - ekwiwalentem pieniężnym odwzajemniającym konkretnie wykonane prace projektowe, a nie uznaniowym świadczeniem za dodatkowe lub szczególne osiągnięcia w pracy już opłaconej, co jest cechą nagrody. Należy też stwierdzić, w razie uznania wiążącego charakteru rozważanego regulaminu, że stanowił on, zgodnie z art. 9 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), regulamin wynagradzania w rozumieniu art. 77² k.p., a więc był źródłem prawa pracy w znaczeniu nadanym temu pojęciu w art. 9 k.p. Z tego względu Sąd powinien dążyć do ustalenia treści norm prawnych zawartych w tego rodzaju akcie, niezależnie od ułomności jego postanowień. W przypadku, gdyby okazało się to niemożliwe Sąd powinien ustalić należne wynagrodzenie kierując się przede wszystkim wskazaniem zawartymi w art. 80 i 78 § 1 k.p. Sąd Okręgowy nie podjął działań zmierzających w tym kierunku, co oznacza, że trafny okazał się kasacyjny zarzut naruszenia wymienionych przepisów Kodeksu pracy.

Trafnie również skarżący zgłosił zastrzeżenia do zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia wypowiedzi Sądu dotyczących rozkładu ciężaru dowodu w

procesie, łącząc z tym zarzut naruszenia art. 6 k.c. Zgodnie z tym przepisem ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Sąd Okręgowy stwierdził, że „w niniejszej sprawie ciężar dowodu spoczywał na stronie powodowej” oraz że „ani na stronie pozwanej, ani tym bardziej na sądzie nie spoczywał obowiązek dowodowy”. Taka wykładnia rozkładu ciężaru dowodu, obciążająca nim wyłącznie powoda, jest w procesie cywilnym nie do przyjęcia. Przeczy temu, powołany również w podstawach kasacji, art. 232 k.p.c., stanowiący, że strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. W świetle tych przepisów nie ulega wątpliwości przypomnienie zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00 (Wokanda 2002 nr 7-8, s. 44), że samo twierdzenie strony pozwanej nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Uzasadniając ten zarzut skarżący wskazał jednak, że w sytuacji, gdy powód wykazał, że kwoty jego wynagrodzeń odbiegały od zasad regulaminowych, ponieważ w grudniu 1996 r., gdy nie wykonał jeszcze żadnej pracy, otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2.000 zł brutto, pozwany powinien udowodnić, że otrzymywał on wynagrodzenie zgodnie z regulaminem. Akurat w tej kwestii trudno uznać, że Sąd zastosował głoszone przez siebie poglądy o rozkładzie ciężaru dowodu. Strona pozwana wyjaśniła bowiem logicznie przyczynę zwiększonej wypłaty, czemu Sąd miał prawo dać wiarę.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 393¹³ k.p.c., a o kosztach postępowania kasacyjnego - na podstawie art. 393¹⁹ k.p.c. w związku z art. 108 § 2 k.p.c.

=====