

Sygn. akt VIII *Pa* 183/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	Patrycja Bogacińska-Piątek del. Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. R. (R.)

przeciwko Fundacji Unia (...) w R.

o premię

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 14 lutego 2017 r. **sygn. akt** IV P 1506/15

uchyla zaskarżony wyrok w punktach 2 i 4 w stosunku do powódki K. R. i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu

w Z., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (-) sędzia Teresa Kalinka (spr.) (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek

Sygn. Akt VIII Pa 183/19

UZASADNIENIE

Powódka K. R. po ostatecznym sprecyzowaniu stanowiska domagała się zasądzenia od pozwanej Fundacji Unia (...) w R. kwoty 12 263,98 złotych wraz z odsetkami ustawowymi tytułem premii komercyjnej za okres od października 2012 roku do czerwca 2015 roku przysługującej jej jako technikowi analitykowi medycznemu - z tytułu wykonywania czynności diagnostyki laboratoryjnej. Powódka powołała się na literalną treść postanowień regulaminu wynagradzania, w którym mowa była o pracownikach pionu medycznego biorących udział w realizacji usług. Nadmieniała, że czynności laboratoryjne w myśl ustawy o diagnostyce laboratoryjnej mogą wykonywać tylko

diagnozy laboratoryjnej. Pozwana zmieniła w 2015 roku regulamin wynagradzania, przyznając osobom wykonującym badania laboratoryjne premię komercyjną obliczaną jako 2% wartości usługi.

Pozwana wnosiła o oddalenie powództwa, bowiem regulamin wynagradzania – jako ustalony między pracodawcą i pracownikami - stanowi porozumienie zbiorowe, a przez to stosuje się do jego treści przepisy o wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c.), pozwalające na odejście od literalnego ich brzmienia. Regulamin wynagradzania ani załącznik do niego nie przewidywał premii komercyjnej dla pracowników laboratorium analitycznego, a jedynie dla osób, które przy okazji pobierania materiału do badań promowały usługi. Powódka w zakresie, w jakim dokonywała czynności w punkcie pobrań, również otrzymywała premię komercyjną. Pozwana zakwestionowała ponadto – z ostrożności procesowej - prawidłowość wyliczenia przez powódkę dochodzonej należności.

Wyrokiem z dnia 14 lutego 2017r. – Sąd Rejonowy w Zabrze oddalił powództwo, umorzył postępowanie w zakresie cofniętym przez powódkę, a Sąd Okręgowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 19 października 2017 roku oddalił apelację.

Ustalono, że powódka od 1 marca 2012 roku została przejęta w trybie art. 23¹ k.p. przez pozwaną. Była zatrudniona w pełnym wymiarze czasu pracy w Zakładzie (...) z siedzibą w R. na stanowisku starszego technika analityki medycznej.

Pozwana 4 grudnia 2012 roku zawarła z powódkami (indywidualnie) „porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę”. Pracownicy, podpisując treść dokumentu potwierdziły, że zapoznały się z nowym Regulaminem Wynagradzania (...) Fundacji Unia (...), przyjętym w dniu 25 października 2012 roku. Strony porozumień ustaliły, że nowy regulamin będą uważały w stosunkach między nimi za obowiązujący.

Nowy regulamin (z 25.10.2012 r.) w przedmiocie premii komercyjnej wypowiadał się tylko w § 3 pkt 4, określając, że stanowi ona część wynagrodzenia pracowniczego. W załączniku nr 4 do tegoż regulaminu (nazwanym „regulaminem premiowania”) pracodawca sprecyzował (w § 2 ust. 1-3), że premia komercyjna przyznawana jest pracownikom pionu medycznego, biorącym bezpośredni lub pośredni udział w realizacji usług dla odbiorców indywidualnych – pod warunkiem zrealizowania kontraktu z NFZ. Cennik usług komercyjnych wyrażonych procentowo lub kwotowo, dotyczący dochodów pracowników za wykonanie świadczeń medycznych określał załącznik nr 2 do regulaminu premiowania. Pod pozycją nr 7 tabeli – dla rodzaju usługi określonej jako „diagnostyka laboratoryjna” wartość premii komercyjnej określono jako „10% wartości dla wykonawcy” (pozycja 7a). Dla „współwykonawców” tej usługi premii komercyjnej nie przewidziano (tabela pod pozycją 7b zawierała puste miejsce). Na podstawie tego regulaminu premię komercyjną otrzymywały pielęgniarki, które pobierały materiał do badań, a pracownicy Zakładu (...) - tylko za pobieranie w tym punkcie. Nie otrzymywały premii za analizę powierzonego im materiału, pobieranego w przykładowym punkcie pobrań oraz w pozostałych jednostkach funkcjonujących w ramach struktury pozwanej. Laborantki musiały go przygotować, opracować, sprawdzić, a następnie podpisać uzyskany wynik swym nazwiskiem.

Nikt nie otrzymywał premii za wykonywanie badań zleconych przez lekarzy zatrudnionych przez pozwaną albo z medycyny pracy. W maju 2015 roku pozwana zlikwidowała punkt pobrań przy Zakładzie (...). Od tego czasu laborantki przestały dostawać premię komercyjną.

Wówczas pracownicy zatrudnieni w Zakładzie (...) podjęli działania zmierzające do przywrócenia im możliwości uzyskiwania premii komercyjnej. Pozwana postanowiła zmienić regulamin premiowania. Z dniem 1 sierpnia 2015 roku w miejsce obowiązującej poprzednio w regulaminie kategorii „diagnostyka laboratoryjna” wprowadzono dwie odrębne pozycje. Pierwszą z nich określono jako „pobranie materiału biologicznego do badań diagnostycznych”, z którą wiązała się premia w wysokości 10% „wartości dla wykonawcy” (wiersz 7a). Drugą zaś określono jako „badania laboratoryjne” dające prawo do premii komercyjnej w wysokości 2% wartości usługi dla wykonawcy (wiersz 8a tabeli).

Powódce tytułem premii komercyjnej (za pobieranie materiału do badań) naliczono wynagrodzenie w wysokości 1472 złotych za okres od stycznia 2013 roku do maja 2015 roku

Zdaniem Sądów obu instancji roszczenie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie. Sądy uznały, że regulamin wynagradzania z 25 października 2012 roku określał stosownie do art. 77¹ k.p. i art. 77² § 1 k.p. warunki wynagradzania

za pracę, w tym także zasady nabywania i określania wysokości premii komercyjnej. Przyjęto, że regulamin ten wszedł w życie 10 listopada 2012 roku. W związku z tym powództwo w części dochodzonej za październik 2012 roku i część listopada 2012 roku jako bezpodstawne należało oddalić. (art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

W ocenie Sądów - regulamin wynagradzania z 25 października 2012 roku nie przyznawał premii komercyjnej (składnika wynagrodzenia) powódkom w zakresie wykonywanych przez nie czynności diagnostyki laboratoryjnej pojmowanej jako badanie materiału. Taka była wola stron ustalających treść regulaminu wynagradzania wraz z załącznikami.

Przyjęto, że pojęcie „pracownicy pionu medycznego biorący bezpośredni lub pośredni udział w realizacji usług dla odbiorców indywidualnych” zawarte § 2 ust. 1 mogło zostać zawężone w załączniku (cenniku usług komercyjnych) ,mimo że laborantki Zakładu (...) – takimi pracownikami były. To „cennik” decydował o tym, komu i w jakiej wysokości przysługuje premia komercyjna. Nie mogło to być jednak równoznaczne z absolutyzowaniem wykładni językowej zastosowanych w „cenniku” pojęć. W polu widzenia należało bowiem mieć na uwadze również cele, jakie przyświecały pracodawcy, gdy ustanawiał „premię komercyjną” i powody, dlaczego tak ją właśnie nazwał już w głównym akcie – czyli regulaminie wynagradzania. Zdaniem Sądów pracodawca miał prawo objąć terminem „diagnostyka laboratoryjna” zawężony zakres czynności w stosunku do znaczenia nadanego mu przez przepis art. 2 ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku o diagnostyce laboratoryjnej (t.j. Dz.U. 2019, poz. 489).

Powództwo i apelacja powódki zostały oddalone.

Wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną i Sąd Najwyższy w dniu 2 lipca 2019 roku uchylił zaskarżony wyrok w części dotyczącej K. R. i w tym zakresie przekazał sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania .

Zdaniem Sądu Najwyższego skarga kasacyjna była uzasadniona w zakresie naruszenia prawa materialnego .

Sąd Najwyższy wskazał, że pojęcie „diagnostyka laboratoryjna” , wobec pominięcia tego terminu w regulaminie wynagradzania, musi być interpretowane zgodnie z ustawą z dnia 27 lipca 2001 roku o diagnostyce laboratoryjnej. Bezsporne jest, że powódka jest osobą wykonującą czynności diagnostyki laboratoryjnego .

Nadto w treści § 2 ust. 1 regulaminu premiowania jest mowa o pracownikach pionu medycznego biorącego bezpośredni lub pośredni udział w realizacji usługi , a diagnostyka laboratoryjna nie ogranicza się wyłącznie do pobrania materiału, lecz jest procesem złożonym . Bez wykonania badań laboratoryjnych nie można mówić o diagnostyce. Nieprawidłowe było pominięcie czynności wykonywanych przez laborantów przy określaniu wysokości premii komercyjnej , a „cennik usług komercyjnych” ma charakter techniczny i porządkujący stosunku do regulaminu wynagradzania.

Sąd Najwyższy wskazał ponadto, że wykładnia treści porozumień zbiorowych na podstawie art. 65 k.c. jest możliwa tylko wyjątkowo, w sytuacji, gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do aktów normatywnych , a taka sytuacja w niniejszej sprawie nie istnieje. Jako błędne uznał stanowisko pozwanej , że regulamin wynagradzania jest porozumieniem zbiorowym. Do jego interpretacji należy w pierwszej kolejności stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Sąd Okręgowy jest związany stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w uzasadnieniu orzeczenia. Tak stanowi przepis art. 398²⁰. k.p.c.(Sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy). Po wydaniu wyroku przez Sąd Najwyższy należy uznać, że co do zasady sprawa została rozstrzygnięta.

Z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego wynika, że pracownicy Zakładu (...) jako osoby wykonujące prace diagnosty laboratoryjnego w rozumieniu ustawy z dnia 27 lipca 2001 roku o diagnostyce laboratoryjnej i jako osoby biorące „bezpośredni lub pośredni udział w realizacji usług dla odbiorców indywidualnych „ zostały bezpodstawnie pozbawione premii komercyjnej. Przyjęta przez Sąd Okręgowy metoda interpretacji regulaminu premiowania była nieuprawniona.

Obecnie spór w niniejszej sprawie nie dotyczy już prawa do premii komercyjnej , bowiem zostało ono przesądzone wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2019 roku, lecz sposobu ustalenia wysokości należnej premii komercyjnej.

Sąd Najwyższy wskazał, że ustalając wysokość należnej powódce premii można wziąć pod uwagę wynagrodzenie za czynność najbardziej zbliżoną , podobną do czynności wykonywanych przez powódkę . Aby takich wyliczeń dokonać konieczne jest ustalenie „bazy” do ustalenia wysokości premii i założeń na podstawie których możliwe będzie odniesienie do zarzutów obu stron podnoszonych już na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym (np. nieuwzględnienie wypłaconych premii przy formułowaniu żądania pozwu, błędnych wyliczeń wartości usług komercyjnych),

Strony przedłożyły wyliczenia wartości sprzedaży komercyjnej ze spornego okresu. Te dane winny stanowić punkt wyjściowy do ustalenia wysokości premii. Pomiędzy wyliczeniami istnieją rażąco różnice obejmujące okres od stycznia do września 2013 roku. Sąd I instancji rozpoznając sprawę nie badał podnoszonych przez strony zarzutów co do sposobu wyliczenia należności. Jest to zrozumiałe, biorąc pod uwagę, że podstawą rozstrzygnięcia było ustalenie braku podstawy prawnej żądania.

Obecnie postępowanie dowodowe w zakresie ustalenia wysokości premii należy przeprowadzić w całości. W związku z tym zaskarżony wyrok należało uchylić w pkt 2 i 4 w stosunku do powódki K. R. na podstawie art. 386 § 4 k.p.c.

Ponownie rozpoznając sprawę należy rozstrzygnąć takie sporne kwestie jak:

1. dlaczego wartość sprzedaży komercyjnej za okres od stycznia do września 2013 sporządzona przez powódkę na karcie 29 akt sądowych rażąco odbiega od wartości wskazanej przez pozwaną na kartach 79 - 79 v. akt sądowych . Na marginesie warto dodać, że kwota 1 192 967,60 zł z k. 79v jest wyższa od sumy składników w rubryce (...).

2. na jakiej podstawie pozwana dokonała obniżenia wartości sprzedaży komercyjnej o 23,9 % to jest o kwotę zapłaconą podwykonawcy. Czy taki sposób ustalenia kwoty bazowej stanowiącej podstawę ustalenia wysokości premii jest dopuszczalny i uzasadniony, biorąc pod uwagę zakładowe źródła prawa pracy obowiązujące u pozwanej (regulamin wynagradzania i regulamin premiowania) , sposób ustalania wysokości premii komercyjnej dla innych pracowników i dla powódki . Czy kiedykolwiek taka praktyka była stosowana.

3. w jaki sposób ustalano premię komercyjną dla powódki w spornym okresie , a w przypadku, jeżeli była to inna metoda, od stosowanej wcześniej, to z czego wynikała.

4. na jakiej podstawie powódka twierdzi, że premia była dzielona równomiernie pomiędzy pracownicy zakładu diagnostyki, skoro z arkuszów wyliczenia premii komercyjnej w spornym okresie wynikają należności w różnej wysokości. (k. 93 i nast. a.s.)

5 czy słuszny jest zarzut pozwanej, że powódka obliczając wysokość należnej premii komercyjnej nie uwzględniła wartości otrzymanego z tego tytułu wynagrodzenia w spornym okresie (k. 93-108) kartoteka zarobkowa k. (75-77).

Dopiero poczynienie tych ustaleń pozwoli na wyliczenie należnej powódce premii komercyjnej. Strony wniosowały o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, lecz przeprowadzenie takiego dowodu byłoby przedwczesne .Obecnie ustalenie wysokości premii nie jest możliwe, nawet przy pomocy biegłego sądowego, bowiem nie można sformułować tezy dowodowej bez wyjaśnienia powyższych wątpliwości.

Nie bez znaczenia jest, że jak wynika z pisma procesowego powódki rozpoznawana sprawa jest jedną w wielu czekających na rozpoznanie. W związku z tym strony nie chciały zawrzeć ugody, bowiem wskazane jest, aby Sąd rozstrzygnął kwestię sposobu ustalania wysokości premii.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c.