

## Jak interpretować regulamin wynagrodzeń

Kategoria: Aktualności

Opublikowano: czwartek, 12, październik 2017 12:07

Marcin Maksymiuk

Odsłony: 1515

---

Dokonując wykładni przepisów Regulaminu Wynagradzania oraz (stanowiącej jego część) Polityki Wynagradzania oparł się na konkretnym stanie faktycznym. Oczywistym przy tym jest, że regulamin wynagradzania (art. 772 k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.) i do jego interpretacji należy wykorzystywać metody interpretacji (wykładni) aktów normatywnych.

Natomiast gdy w procesie interpretacji zapisów regulaminu wynagradzania zawiodą metody wykładni właściwe dla aktów prawnych, sąd może, na podstawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych. Nie powinno budzić wątpliwości, że na pracodawcy (w tym na stronie pozwanej), wprowadzającym w regulaminie wynagradzania warunki wynagradzania uzależniające wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracowników od efektywności ich pracy, ciąży obowiązek przyjęcia, podania do wiadomości pracowników i stosowania jasnego oraz poddającego się kontroli systemu norm, na których oparta jest ocena pracownika.

Zatem, jeżeli w regulaminie wynagradzania uzależniono wysokość wynagrodzenia zasadniczego pracownika od efektywności jego pracy, to - gdy zawiodą metody wykładni aktów prawnych - w procesie jego interpretacji należy brać pod uwagę kontekst sytuacyjny (art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p.) oraz cel regulacji placowej (art. 65 § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.), wskazujące na powiązanie regulaminu wynagradzania ze stosowanym u pracodawcy sformalizowanym systemem ocen pracowników.

*Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r. II PK 11/16*

Źródło: [www.sn.pl/](http://www.sn.pl/)