

POSTANOWIENIE

Dnia 6 listopada 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak

w sprawie z powództwa S.P.

przeciwko Uniwersytetowi w W.

o wyrównanie dodatku stażowego, wyrównanie ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wyrównanie odprawy pieniężnej, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 6 listopada 2024 r., skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 4 grudnia 2023 r., sygn. akt XXI Pa 176/23,

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Warszawie wyrokiem z dnia 4 grudnia 2023 r. oddalił apelację powoda S.P. od wyroku Sądu Rejonowego dla m. st. Warszawy w Warszawie z dnia 21 marca 2022 r., którym oddalono powództwo przeciwko pozwanemu Uniwersytetowi w W. (U.) o zapłatę kwoty 48.462,44 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem wyrównania dodatku stażowego, ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy i odprawy pieniężnej oraz orzekł o kosztach procesu.

W wyrokach Sądów *meriti* przyjęto, że spór w sprawie miał charakter prawny i dotyczył różnic w sposobie rozumienia przez strony pojęcia „stały składnik

wynagrodzenia”. Zdaniem Sądów obu instancji w świetle przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym z 2005 r. oraz z 2018 r., jak również przepisów przejściowych brak jest jakichkolwiek przesłanek do uznania, że premia regulaminowa stanowi składnik wynagrodzenia zasadniczego, od którego oblicza się m.in. dodatek za staż pracy. Przepisy ustawy o szkolnictwie wyższym, jak i postanowienia regulaminów wynagradzania obowiązujących w okresie objętym pozwem, rozróżniają obydwa te świadczenia. Okoliczność, że premia ma charakter roszczeniowy nie stanowi zaś przesłanki do zaliczenia jej do wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość premii regulaminowej była powiązana z określonymi przesłankami, których zaistnienie powodowało obniżenie wysokości tego świadczenia (o 50% w skali miesiąca - regulamin wynagradzania obowiązujący do dnia 30 września 2018 r.) lub też pozbawienie prawa do tego świadczenia (za okres istnienia przesłanki - regulamin obowiązujący od dnia 1 października 2018 r.).

Powyższe nakazuje - zdaniem Sądu Okręgowego - uznać, że premia regulaminowa stanowiła odrębny od wynagrodzenia zasadniczego element wynagrodzenia za pracę powoda. Dlatego nie było podstawy prawnej do przyjęcia, że dodatek stażowy oblicza się jak wynagrodzenie urlopowe ani też, że oblicza się go od jakichkolwiek innych składników wynagrodzenia poza wynagrodzeniem zasadniczym. Ponadto wszelkie wątpliwości powoda w zakresie charakteru premii regulaminowej rozwiewa art. 136 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce (obecnie jednolity tekst: Dz.U. z 2024 r., poz. 1571, ze zm., dalej też jako prawo o szkolnictwie wyższym i nauce), z którego jednoznacznie wynika, że premia nie stanowi stałego składnika wynagrodzenia. Nie budzi wątpliwości, że premia jest dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, nieobowiązkowym i uzupełniającym i do pracodawcy należy decyzja, czy w ogóle system premiowania będzie przez niego wykorzystywany.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego - art. 154 ust. 3 ustawy z dnia 25 lipca 2005 r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365 ze zm.) oraz art. 136 ust. 1 pkt 1 prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, przez ich niewłaściwą wykładnię przejawiającą się w wyłączeniu premii regulaminowej jako stałego i roszczeniowego składnika wynagrodzenia z podstawy

obliczania dodatku stażowego, podczas gdy prawidłowa wykładnia pojęcia „wynagrodzenie zasadnicze” powinna prowadzić do wniosku, że jest to każdy stały i roszczeniowy składnik wynagrodzenia pracownika bez względu na nadaną mu w umowie o pracę nazwę.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w Warszawie do ponownego rozpoznania, ewentualnie o wydanie orzeczenia reformatoryjnego co do istoty sprawy przez uchylenie wyroku Sądu Okręgowego w całości oraz zmianę wyroku Sądu Rejonowego i uwzględnienie powództwa w całości oraz o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania w obu instancjach oraz kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym, a także o rozpoznanie skargi kasacyjnej na rozprawie.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący wskazał na występowanie istotnego zagadnienia prawnego pozostającego w ścisłym związku z zarzutami kasacyjnymi, polegającego na dokonaniu wykładni pojęcia „wynagrodzenie zasadnicze” i sprowadzającego się do odpowiedzi na pytania:

1) „czy na wynagrodzenie zasadnicze, którym to pojęciem posługuje się art. 154 ust. 5 prawa o szkolnictwie wyższym oraz art. 136 ust. 1 pkt 1 prawa o szkolnictwie wyższym i nauce, składa się wyłącznie wynagrodzenie tak określone w umowie o pracę, czy też każdy stały i roszczeniowy składnik wynagrodzenia pracownika, do którego prawo nabywa pracownik od pierwszego dnia zatrudnienia, bez względu na jego nazwę przyjętą przez strony w umowie o pracę?

2) czy katalog składników wynagrodzenia pracownika uczelni wskazany w art. 136 ust. 1 pkt 1 ustawy o szkolnictwie wyższym i nauce ma charakter zamknięty, czy też może istnieć inny stały składnik wynagrodzenia pracownika nie mieszczący się w pojęciu wynagrodzenia zasadniczego ani dodatku stażowego?”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub

wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4).

Wobec tego wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z powołanych powyżej okoliczności, a jego uzasadnienie powinno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Skarga kasacyjna nie jest bowiem (kolejnym) środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, z uwagi na przeważający w jej charakterze element interesu publicznego. Służy ona kontroli prawidłowości stosowania prawa, nie będąc instrumentem weryfikacji trafności ustaleń faktycznych stanowiących podstawę zaskarżonego orzeczenia.

W rozpoznawanej sprawie wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparty został na przesłance przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Ustosunkowując się zatem do przywołanej przez skarżącego przesłanki należy przypomnieć, że w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, w uzasadnieniu wniosku winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 19 marca 2012 r., II PK 296/11, LEX nr 1214580; 11 czerwca 2013 r., II UK 71/13, LEX nr 1331300; 16 maja 2018 r., III UK 151/17, LEX nr 2553867; 12 maja 2021 r., I USK 163/21, LEX nr 3252537). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: 1) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNAPiUS 1997 nr 3, poz. 39 oraz postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr

52571 i z dnia 5 lipca 2023 r., I CSK 6182/22, LEX nr 3578533), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 15 października 2002 r., III CZP 66/02, LEX nr 57240; z dnia 22 października 2002 r., III CZP 64/02 LEX nr 77033 i z dnia 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179, z dnia 13 lipca 2023 r., I CSK 2570/22, LEX nr 3582702), 3) pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i 4) dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw.

Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest uzasadnione tylko wtedy, kiedy przedstawiony problem prawny nie został jeszcze rozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy lub kiedy istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruuujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 7 lutego 2019 r., I UK 29/18, LEX nr 2617355; z dnia 27 kwietnia 2021 r., II PSK 68/21, LEX nr 3252281). Poza tym, problem przedstawiony jako istotne zagadnienie prawne nie może sprowadzać się do zwykłej wykładni i stosowania prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2009 r., III UK 90/08, LEX nr 707909) ani sprowadzać się do wątpliwości skarżącego odnośnie do prawidłowości rozstrzygnięcia jego indywidualnej sprawy. Zatem rozstrzygnięcie zagadnienia prawnego lub wątpliwości interpretacyjnych nie może sprowadzać się do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości strony skarżącej, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP-wkładka 2003 nr 13, poz. 5; z dnia 9 marca 2012 r., I UK 370/11, LEX nr 1215126; z dnia 23 marca 2012 r., II PK 284/11, LEX nr 1214575). Skoro istotnym zagadnieniem prawnym w rozmiennieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest zagadnienie nowe, nierozwiązane dotąd w

orzecznictwie, którego rozstrzygnięcie może przyczynić się do rozwoju prawa, to w konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, jeśli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii przedstawianej w skardze i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka 2003 nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467; z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 189 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

W związku z powyższym stwierdzić należy, że oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie spełnia wskazanych powyżej kryteriów, a problem przedstawiony przez skarżącego jako istotne zagadnienie prawne sprowadza się do zwykłej wykładni i stosowania prawa, przy czym był on już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. Skarżący formułuje dwa pytania i wskazuje na konieczność ustalenia zakresu pojęciowego wynagrodzenia zasadniczego, a także stałych składników wynagrodzenia pracownika uczelni pomijając zupełnie, iż nie istnieją rozbieżne poglądy w tym zakresie, wynikające z odmiennej wykładni przepisów konstruuujących to zagadnienie.

Zarówno w doktrynie, jak i w orzecznictwie są budowane określone koncepcje wynagrodzenia za pracę z uwagi na to, że Kodeks pracy konsekwentnie posługuje się pojęciem „wynagrodzenie za pracę”, ale nie formułuje jego legalnej definicji określając natomiast cechy tego świadczenia. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 30 grudnia 1986 r., III PZP 42/86, (OSNCP 1987 nr 8, poz. 106), Sąd Najwyższy uznał, że wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem koniecznym o charakterze przysparzająco-majątkowym, które pracodawca jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną przez niego pracę, świadczoną na skutek wiążącego go z pracodawcą stosunku pracy odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy. W doktrynie przez pojęcie wynagrodzenia za pracę rozumie się zwykle obowiązkowe świadczenie okresowe pracodawcy, spełniane na rzecz pracownika, w ramach stosunku pracy, w zamian za wykonaną przez niego pracę lub za czas niewykonywania pracy, posiadające wartość majątkową (zob. Ł.

Pisarczyk, T. Liszcz, M. Gersdorf, T. Liszcz, *8.1.4.3. Wynagrodzenie za pracę* [w:] System Prawa Pracy. Tom II. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna, red. K.W. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017). Z tym, że wynagrodzenie za pracę nie ma charakteru jednorodnego i w prawie pracy nie występuje wyraźna i jednolita jego definicja. Zazwyczaj składa się ono z elementów zróżnicowanych pod względem charakteru prawnego i wysokości. Nie należy jednak zapominać o tym, że jedynym obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia za pracę jest wynagrodzenie zasadnicze. Obligatoryjność wynagrodzenia zasadniczego oznacza, że powinno zostać przekazane pracownikowi w każdym kolejnym terminie wypłaty wynagrodzenia za pracę. Natomiast pozostałe składniki mają charakter fakultatywny w tym sensie, że mogą one zostać wprowadzone w drodze odpowiedniego aktu płacowego (układ zbiorowy pracy, regulamin wynagradzania, rozporządzenie) albo aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 listopada 2014 r., II PK 45/14, LEX nr 1777872). Wykrystalizował się zatem podział na wynagrodzenie zasadnicze, premie i dodatki (zob. P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-93, wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 78 k.p.). Premia jest ubocznym, nieobligatoryjnym i zmiennym składnikiem wynagrodzenia, przysługującym z tytułu uzyskania określonych wyników indywidualnie lub zespołowo. Może występować we wszystkich systemach wynagradzania, jednak zawsze stanowi uzupełnienie wynagrodzenia zasadniczego (nie może być składnikiem wyłącznym). W literaturze przedmiotu (zob. M. Świąćicki, Prawo pracy, Warszawa 1968 r., s. 426) wyróżnia się przesłanki pozytywne premii, przesłanki negatywne i limity premii.

W przypadku pracowników uczelni publicznej, zgodnie z art. 136 prawa o szkolnictwie wyższym i nauce wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek za staż pracy uznaje się za obowiązkowy i stały składnik wynagrodzenia za pracę. Tradycyjnie jest to najważniejsza część płacy, stanowi bowiem podstawowy ekwiwalent pracy świadczonej przez zatrudnionego (zob. A. Bocheńska, I. Sierocka, M. Lekston, *20.6.1.2. Wynagrodzenie ogółu nauczycieli akademickich* [w:] System Prawa Pracy. Tom XI. Pragmatyki pracownicze, red. K.W. Baran, Z. Góral, Warszawa 2021). Zważywszy, że wynagrodzenie zasadnicze jest podstawą wyliczenia dodatków płacowych, wywiera bezpośredni wpływ na ich wysokość.

Ma ono charakter powszechny, przysługuje bowiem wszystkim pracownikom uczelni publicznych, zarówno nauczycielom akademickim, jak i osobom zatrudnionym na innych stanowiskach. W odniesieniu do tych pierwszych kwestie związane z wynagrodzeniem zasadniczym określa art. 137 tej ustawy, natomiast w przypadku pracowników niebędących nauczycielami akademickimi stosuje się regulacje ogólne przewidziane w przepisach prawa pracy, w szczególności w Kodeksie pracy (zob. I. Sierocka [w:] Komentarz do wybranych przepisów ustawy - Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce [w:] Akademickie prawo zatrudnienia. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2020, art. 136). Nie sposób zatem zgodzić się z twierdzeniem skarżącego, że jeżeli pracownik wyższej uczelni otrzymuje premię regulaminową, to zważywszy na zamkniętą systematykę ustawową musi to być wynagrodzenie zasadnicze albo dodatek za staż pracy. W literaturze rozróżnia się wynagrodzenie w znaczeniu ścisłym (*sensu stricto*) oraz szerokim (*sensu largo*). Pierwsze obejmuje wynagrodzenie zasadnicze i składniki dodatkowe (premie oraz dodatki). Drugie pozwala objąć terminem wynagrodzenie również elementy niemające bezpośredniego odniesienia do świadczonej pracy np. nagrody i wyróżnienia, zwrot kosztów związanych z delegacją służbową, odprawy czy świadczenia odszkodowawcze (zob. P. Prusinowski, K. Baran red., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. IV, Warszawa 2018). Wynagrodzenie zasadnicze jest stałym, obowiązkowym składnikiem wynagrodzenia, które powinno być wypłacane przez pracodawcę tytułem wykonywania czynności objętych zakresem obowiązków pracowniczych, na danym stanowisku lub za pracę danego rodzaju, a jego wysokość powinna jednoznacznie wynikać z umowy o pracę i zostać określona zgodnie z przepisami prawa pracy.

Wobec tego twierdzenie skarżącego, iż na gruncie art. 136 ust. 1 pkt 1 prawa o szkolnictwie wyższym i nauce w pojęciu wynagrodzenia zasadniczego mieści się każdy stały, roszczeniowy składnik, niebędący dodatkiem stażowym, do którego prawo pracownik nabywa z pierwszym dniem zatrudnienia bez konieczności spełnienia dodatkowych warunków jest błędne. Przypomnieć trzeba, że w wyroku z dnia 23 maja 2012 r., I PK 175/11 (OSNP 2013 nr 11-12, poz. 126), Sąd Najwyższy stwierdził, że w stanie prawnym obowiązującym od 1997 r. pojęcie „wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką

godzinową lub miesięczną” odnosi się do stawki wynagrodzenia zasadniczego ustalonej przez strony w umowie o pracę lub innym akcie będącym podstawą stosunku pracy. Wynagrodzenie zasadnicze jest jedynym koniecznym i występującym w każdym wynagrodzeniu za pracę ekwiwalentem świadczonej przez pracownika pracy. Generalnie wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania stanowi też bazę dla obliczania dodatków do wynagrodzenia (zob. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2012 r., II PK 193/11, OSNP 2013 nr 5-6, poz. 53).

Ponadto pojęcie „wynagrodzenie pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną” w sposób szczegółowy wyjaśnione zostało przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 3 kwietnia 2007 r., II PZP 4/07 (OSNP 2007 nr 21-22, poz. 307). W wyroku z dnia 5 grudnia 2016 r., III PK 30/16 (OSNP 2018 nr 2, poz. 15 z glosą K. Stępnickiej, LEX/el 2018), podkreślono, że wynagrodzenie pracownika, oprócz płacy zasadniczej, może obejmować różnego rodzaju dodatkowe składniki takie jak: dodatki, prowizje, gratyfikacje jubileuszowe czy premie, które w praktyce powinny spełniać funkcję motywacyjną. Tym samym pogląd skarżącego, jakoby premia o charakterze roszczeniowym, do której prawo pracownik uczelni nabywa z pierwszym dniem zatrudnienia bez konieczności spełnienia dodatkowych warunków, stanowiła składnik wynagrodzenia zasadniczego w rozumieniu przepisów prawa o szkolnictwie wyższym, pozostaje w opozycji do powołanych wyżej judykatów.

Podsumowując rozważania dokonane powyżej, wątpliwości przedstawione w pytaniach skarżącego nie wymagają ingerencji Sądu Najwyższego, ponieważ nie spełniają warunków, o których mowa w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Z tych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

r.g.

