

Sygn. akt III PK 137/18

POSTANOWIENIE

Dnia 25 czerwca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa M. B.
przeciwko [...] P. Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w J.
o diety i ryczałty za noclegi,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 25
czerwca 2019 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej
od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w L.
z dnia 8 marca 2018 r., sygn. akt V Pa [...],

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda M. B. 2.025 zł
(dwa tysiące dwadzieścia pięć) tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. uwzględnił w części apelację powoda M. B. i wyrokiem z 8 marca 2018 r. zmienił oddalający powództwo wyrok Sądu Rejonowego w L. z 13 września 2017 r. w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda od pozwanej [...] P. sp. z o.o. w J. 21.738,37 zł tytułem ryczałtów za noclegi z odsetkami.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne:

Czy zakresy regulacji, które są ujęte jednocześnie w regulaminie pracy i wynagradzania, w relacji do konkretnego pracownika, mogą się wzajemnie

wykluczać, a także, czy regulamin pracy może normować zagadnienia płacowe, których na podstawie art. 104¹ § 1 k.p. w zw. z art. 104 § 1 k.p. regulamin pracy nie może regulować?

W uzasadnieniu podano, „że zarówno w orzecznictwie jak i doktrynie, zagadnienie dotyczące wzajemnego nakładania się zakresów regulacji wewnątrzzakładowych, tj. zakresów przedmiotowych regulaminów pracy i wynagradzania, nie doczekało się jednoznacznej wykładni. Co prawda doktryna i orzecznictwo jasno opisały co mogą opisywać poszczególne regulaminy, odnosząc ich wykładnię do gramatycznego brzmienia norm art. 104 § 1 i art. 77² § 1 k.p. Tak np. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 r., sygn. II PK 194/13, w którym Sąd stwierdził, że regulamin pracy nie może ustanawiać zakazu dodatkowego zatrudnienia u innego pracodawcy, a tym bardziej zakazu konkurencji, gdyż ma ograniczony zakres w odniesieniu do stosunku pracy. Ustala jedynie organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Niemniej jednak w dostępnej bazie orzecznictwa (w szczególności Sądu Najwyższego) brak jest rozstrzygnięć, które by to zagadnienie rozstrzygało. Wniosek uzasadniono także tym, że z uwagi na złożoność źródeł prawa pracy, potencjalne zagadnienie dotyczące usuwania przez sądy, w procesie wykładni, tego rodzaju sprzeczności może wystąpić, w szczególności gdy normy derogacyjne (jak w przedmiotowej sprawie) nie dają jasnej odpowiedzi, który przepis regulaminu zastosować”.

Pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego wniosek nie został uwzględniony.

Sformułowana we wniosku kwestia nie składa się na istotne zagadnienie prawne, które ma na uwadze art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Zagadnienie ma na uwadze zastosowanie prawa w sprawie objętej skargą kasacyjną, czyli jest ściśle uwarunkowane treścią sporu (twierdzeniami i zarzutami stron). Wówczas do kontroli stosowania prawa w indywidualnej sprawie właściwa jest podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której skarżący nie odwołuje się i nawet hasłowo nie twierdzi we wniosku, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Należy dodać, że na etapie przedsądu nie ocenia się podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.), albowiem stanowi odrębny element skargi i podlega rozpoznaniu dopiero po przyjęciu jej do rozpoznania. Oznacza to, że nie zastępuje podstawy przedsądu ani jej uzasadnienia. Podkreśla się to, gdyż przedmiotem zainteresowania istotnego zagadnienia prawnego jest problem prawny o istotnej wadze, opracowany metodycznie i merytorycznie, czyli poprzedzony pełną analizą prawa, orzecznictwa a nawet doktryny, po której to wpierv sam skarżący może stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Brak jest tego we wniosku. Zagadnienie oparto na krótkim i ogólnym uzasadnieniu. Nie jest rolą Sądu Najwyższego udzielanie odpowiedzi na wszelkie wątpliwości przedstawiane przez strony. Wówczas funkcja szczególnej podstawy przedsądu byłaby bezprzedmiotowa i postępowanie kasacyjne stałoby się kolejną (powszechną) instancją. Na sformułowane zagadnienie co najmniej pośrednio odpowiedział Sąd powszechny w tej sprawie. Miał na uwadze relację między wskazanymi źródłami prawa i na tym tle ocenił przedmiot sporu nie tylko w aspekcie tych źródeł ale i prawa powszechnego (w tym rozporządzeń wykonawczych do art. 77⁵ § 2 k.p.), a także orzecznictwa Sądu Najwyższego w podobnych sprawach. To, że skarżący ujmuje kwestię jako istotną i uniwersalną, i jako taką, która nie doczekała się jednoznacznej wykładni, nie wystarcza do stwierdzenia istotnego zagadnienia prawnego. Poprzestając na ustawie nie budzi wątpliwości, że zakresy regulacji ujętych w regulaminie pracy i w regulaminie wynagradzania nie mogą się wzajemnie wykluczać, bo materia regulacji obu regulaminów wedle Kodeksu pracy nie jest tożsama. Odpowiedź na pierwszą część pytania powinna być zatem negatywna, czyli zakresy regulacji nie powinny się wzajemnie wykluczać bo nie powinny regulować tego samego i odmiennie. Również dalsza część pytania nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego, skoro można opowiadać się za

zamkniętą i uporządkowaną liczbą źródeł prawa (Konstytucja art. 87, Kodeks pracy art. 9). Nie zamyka to analizy, bo normy prawnej właściwej dla przedmiotu sprawy często poszukuje się na podstawie szeregu źródeł, bacząc na ich związek i zależność (przykładowo systemową, zakresową, przedmiotową, treściową). Czyli bada się treść i znaczenie danego aktu jako źródła prawa, zatem nie zawsze przesądza rodzaj lub nazwa regulaminu, lecz to czy dany akt jest źródłem prawa i obowiązku, dlatego że pochodzi od podmiotu, który władny jest określić dane uprawnienie. Sprawa może być bardziej skomplikowana niż sam podział na regulamin wynagradzania i regulamin pracy, choćby w świetle podstawy rozstrzygnięcia tej sprawy. Sąd powszechny wyszedł wszak ponad ten podział i przyjął, iż relacja źródeł prawa prowadzi do stwierdzenia, że do należności powoda w zakresie ryczałtów za noclegi należało zastosować przepisy powszechne w sprawie tych świadczeń (rozporządzeń wykonawczych do art. 77⁵ § 2 k.p.). Podstawa rozstrzygnięcia wyroku objętego skargą jest zatem szersza niż ujęta w samym zagadnieniu. Sąd powszechny *in fine* zauważył ponadto nie bez racji, że świadczenie jakim jest ryczałt nie stanowi wynagrodzenia, gdyż świadczenia z tytułu podróży służbowej są niezależne od wynagrodzenia za wykonywanie pracy. Można więc stwierdzić, że świadczenia z tytułu podróży służbowej są powszechne i obligatoryjne w tym znaczeniu, że w pierwszej kolejności mają umocowanie w regulacji powszechnej (ustawie) a pracodawca może je odpowiednio modyfikować w granicach określonych i zauważonych w sprawie. Potwierdza to, że podstawa prawna wyroku znacznie wykracza poza zakres kwestii (pierwszej i drugiej) ujętych w zagadnieniu. Krótkie i ogólne uzasadnienie nie pozwala stwierdzić, że wskazane we wniosku zagadnienie składa się na istotne zagadnienie prawne z art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398⁹ § 2 k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2, § 10 ust. 4 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (3.600 zł stawka minimalna dla wpz 21.739 zł x 75% x 75%).

[aw]

