

POSTANOWIENIE

Dnia 9 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romuald Dalewski

w sprawie z powództwa K.W.
przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w G.
o wynagrodzenie za pracę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 9 sierpnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi
z dnia 26 kwietnia 2022 r., sygn. akt VIII Pa 189/21,

- 1) odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2) nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego
strony przeciwnej w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 25 października 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi, po rozpoznaniu sprawy z powództwa K. W. przeciwko Domowi Pomocy Społecznej im. [...] w G. o wynagrodzenie za pracę zasądził od Domu Pomocy Społecznej im. [...] w G. na rzecz K. W. 24.500 zł tytułem wyrównania wynagrodzenia za pracę za okres od sierpnia 2017 r. do marca 2020 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 30 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanego na rzecz powoda 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powoda z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, obciążył i nakazał pobrać pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Kasa

Sądu Rejonowego dla Łodzi 1.225 zł tytułem kosztów sądowych, których obowiązku nie miał ponieść powód, nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.114,20 zł.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwany Dom Pomocy Społecznej im. [...] w G. jest samorządową jednostką organizacyjną Powiatu Z.

Powód został zatrudniony u pozwanego od 8 kwietnia 2014 r. na stanowisku głównego specjalisty. Zgodnie z zakresem zadań, odpowiedzialności i uprawnień Głównego specjalisty Działu Medycznego i Opiekuńczo - Terapeutycznego, główny specjalista podlega bezpośrednio dyrektorowi pozwanego.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo w przeważającym zakresie zasługiwało na uwzględnienie, a w tym w zakresie roszczenia o wyrównanie wynagrodzenia za pracę za okres od sierpnia 2017 r. do marca 2020 r. tytułem dodatku funkcyjnego.

Sąd I instancji przypomniał, że powód wnosił o wyrównanie wynagrodzenia o dodatek funkcyjny w wysokości 700 zł miesięcznie, wywodząc to roszczenie z tego, że w spornym okresie pełnił funkcję głównego specjalisty - funkcję kierowniczą oraz z tego, że żądanie to potwierdzają zapisy regulaminu wynagradzania, regulaminu organizacyjnego, zakresu zadań powoda, innych dokumentów oraz przyznanie powodowi począwszy od kwietnia 2020 r. dodatku funkcyjnego, mimo braku zmiany dotychczasowego zakresu obowiązków powoda oraz zmiany obowiązującego u powoda regulaminu wynagradzania.

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z § 7 regulaminu wynagradzania dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielnej komórki organizacyjnej oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy, zgodnie z załącznikiem 4 regulaminu. W załączniku nr 4 do regulaminu wynagradzania określającym wykaz stanowisk, którym przysługuje dodatek funkcyjny wymieniono: stanowisko dyrektora (stawka dodatku 7 - maksymalna kwota 1.760 zł), głównego administratora (stawka dodatku 6 - maksymalna kwota 1.540 zł), głównego księgowego (stawka dodatku 6 - maksymalna kwota 1.540 zł).

Sąd Rejonowy uwzględnił, że załącznik nr 4 do regulaminu wynagradzania nie wymienia stanowiska głównego specjalisty, jednakże według tego Sądu zapisy innych obowiązujących u pozwanego dokumentów potwierdzają, iż stanowisko

głównego specjalisty jest stanowiskiem związanym z kierowaniem i koordynowaniem samodzielnej komórki organizacyjnej, to jest Działu Medycznego o Opiekuńczo - Terapeutycznego. Sąd I instancji podniósł, że do zadań głównego specjalisty Działu Medycznego i Opiekuńczo - Terapeutycznego należy kierowanie pracą podległego personelu, nadzór i odpowiedzialność za dyscyplinę pracy podległego personelu, kontrola realizacji indywidualnych planów wsparcia mieszkańców. Zgodnie z regulaminem organizacyjnym pozwanego uchwalonym na mocy uchwały Zarządu Powiatu Z. z 17 czerwca 2014 r. oraz zawartym w nim schematem organizacyjnym powód został zatrudniony na stanowisku kierowniczym z podległością służbową pracowników Działu Medycznego i Opiekuńczo - Terapeutycznego, to jest personelu pielęgniarskiego, opiekuńczego, technika fizjoterapii, instruktora terapii zajęciowej i psychologa. Sąd Rejonowy uznał, że potwierdzają to zakresy zadań, odpowiedzialności i uprawnień pracowników zatrudnionych na stanowiskach: starsza pielęgniarka, pielęgniarka, starszy opiekun, opiekun, technik fizjoterapii, instruktor terapii zajęciowej psycholog. Pozwany nie kwestionował, także w innych dokumentach, iż powód jest zatrudniony na stanowisku kierowniczym - jak choćby w wystawionym zaświadczeniu z 24 czerwca 2016 r. Sąd uwzględnił także, że w zarządzeniu Dyrektora Domu Pomocy Społecznej w G. z 5 października 2018 r. w sprawie oceny ryzyka zawodowego na poszczególnych stanowiskach pracy w pozwanym, wymieniono stanowiska kierownicze, a mianowicie dyrektora, głównego księgowego, głównego specjalisty.

W ocenie Sądu pierwszej instancji niezasadne okazało się roszczenie o wyrównanie wynagrodzenia za pracę w zakresie niesłusznie obniżonej wysokości podwyżki, mimo obowiązujących w spornym okresie rekomendacji Starosty Powiatu Z. o dokonanie podwyżki wynagrodzenia zasadniczego w określonym procencie. Według tego Sądu kluczowe znaczenie ma okoliczność, że podwyżka wynagrodzenia zasadniczego dokonywana była na mocy porozumienia zmieniającego, a zatem zgodnie z obopólną wolą stron, nie zaś jednostronnej decyzji pracodawcy. Powód nie uchylił się od skutków prawnych zawartych porozumień zmieniających w przedmiocie wynagrodzenia zasadniczego, stąd powództwo w tym zakresie należało Sąd Rejonowy oddalić.

Na skutek apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w Łodzi wyrokiem z 26 kwietnia 2022 r., w pkt. 1 zmienił zaskarżony wyrok w punktach I, III, IV i V w ten sposób, że: zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 700 zł tytułem dodatku funkcyjnego za miesiąc marzec 2020 r. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 kwietnia 2020 r., do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt. 2 oddalił apelację w pozostałym zakresie.

Sąd drugiej instancji podniósł, że umknęło Sądowi Rejonowemu, że regulamin wynagradzania stanowi przepisy prawa pracy sensu largo, mające pozaustawowy charakter, co implikuje konieczność dokonywania wykładni jego przepisów z uwzględnieniem metody wykładni właściwej dla aktów prawnych. W pierwszej kolejności należy przyjąć, że regulamin wynagradzania jest źródłem pozaustawowego prawa pracy. Nie był także przedmiotem sporu charakter prawny załącznika nr 4 do Regulaminu Wynagradzania. Zresztą sam powód podnosi naruszenie postanowień tegoż Regulaminu, jako naruszenie prawa materialnego. Tak więc akt ten należało traktować nie tylko jako ogólne i niewiążące wytyczne polityki płacowej strony pozwanej, ale jako źródło specyficznego prawa pracy regulujące wynagrodzenia pracowników w sposób wiążący. Wynika z tego, że pracodawca miał obowiązek od chwili wejścia w życie postanowień aktów płacowych (Regulaminu Wynagradzania z załącznikami) stosować ich postanowienia. Zasadniczo więc pracownicy powinni otrzymywać wynagrodzenie za pracę na podstawie postanowień obowiązującego regulaminu wynagradzania.

Sąd Okręgowy podniósł, że wobec jednoznacznej językowej treści § 7 Regulaminu Wynagradzania, zgodnie z którym „dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielnej komórki organizacyjnej oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy - załącznik numer 4”, roszczenie powoda za omawiany okres od sierpnia 2017 r., do lutego 2020 r., jest niezasadne. Nie może bowiem budzić wątpliwości, że zgodnie z brzemieniem wskazanego przepisu dodatek funkcyjny przysługuje określonym pracownikom, ale tylko tym, którzy zostali wymienieni w załączniku nr 4. Przy takim brzmieniu przepisu nie jest możliwym nawet dokonanie interpretacji rozdzielającej

pracowników na dwie grupy (ze względu na użyte słowo „oraz”) i uznanie, że taki dodatek przysługuje wszystkim „pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną” oraz „pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy, zgodnie z załącznikiem 4 regulaminu”, gdyż wymieniony załącznik nr 4 wskazuje jedynie stanowiska związane z kierowaniem.

W ocenie Sądu Okręgowego skoro przepis Regulaminu Wynagradzania wyraźnie odsyła do załącznika nr 4 w celu ustalenia na jakich stanowiskach przysługuje dodatek funkcyjny, przeto dla ustalenia na jakich konkretnie stanowiskach kierowniczych u strony pozwanej przysługiwał tenże dodatek, należało opierać się na wskazanym załączniku. To bowiem pracodawca decyduje czy w ogóle przyznaje osobom na konkretnych stanowiskach kierowniczych dodatek funkcyjny, a jeżeli tak to na jakich stanowiskach i w jakich wysokościach. W przedmiotowej sprawie oczywistym jest, że pozwany przyznał prawo do dodatku funkcyjnego jedynie osobom zajmującym stanowiska wymienione w załączniku nr 4. Brak jest jakichkolwiek podstaw do dokonywania w tym zakresie wykładni rozszerzającej. W tym kontekście bez znaczenia pozostaje fakt, że stanowisko powoda niewątpliwie było stanowiskiem kierowniczym. Wskazaną kwestię należałoby rozważać jedynie wówczas, gdyby § 7 Regulaminu Wynagradzania stanowił, że „dodatek funkcyjny przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach związanych z kierowaniem lub koordynowaniem samodzielną komórką organizacyjną oraz pracownikom zatrudnionym na samodzielnych stanowiskach pracy”. Oznaczałoby to, że każda osoba zatrudniona na takim stanowisku ma prawo do dodatku funkcyjnego i pominięcie jej stanowiska w załączniku nr 4 pozostaje bez wpływu na zasadność co do zasady roszczenia o zasądzenie dodatku funkcyjnego. W takiej sytuacji do rozważenia pozostawałaby jedynie kwestia wysokości dodatku, którą Sąd mógłby rozważać przy zastosowaniu art. 322 k.p.c.

Jednakże w niniejszej sprawie nie ma żadnych wątpliwości, iż z cytowanego przepisu § 7 Regulaminu Wynagradzania wynika jasno, że wiąże on prawo do dodatku funkcyjnego nie z samym faktem zajmowania przez pracownika

stanowiska kierowniczego czy samodzielniego, ale musi to być jednocześnie stanowisko wymienione w załączniku nr 4.

Wobec tego, że pozwany nie przewidział do końca lutego 2020 r., na zajmowanym przez powoda stanowisku kierowniczym głównego specjalisty, dodatku funkcyjnego w Regulaminie Wynagradzania obowiązującym w spornym okresie, Sąd II instancji - po samodzielnym zbadaniu niniejszej sprawy - stwierdził brak podstaw do uznania, że roszczenie powoda za okres od sierpnia 2017 r. do lutego 2020 r. zostało udowodnione co do zasady, co samo z siebie wyklucza możliwość uwzględnienia tego żądania.

Od wyroku Sądu Okręgowego skargę kasacyjną wniósł powód. Zaskarżając wyrok w części oddalającej powództwo wniósł o uchylenie wyroku w zaskarżonym zakresie i oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego od pozwanego na jego rzecz, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W podstawach skargi kasacyjnej zarzucono naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów i błędne uznanie, że Regulamin Wynagradzania obowiązujący u pozwanego w sposób enumeratywny wymieniał stanowiska kierownicze uprawnione do otrzymywania dodatku funkcyjnego.

Skarżący zarzucił również naruszenie prawa materialnego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, w postaci naruszenia art. 18^{3a} § 1 i 4 Kodeksu pracy przez przyjęcie interpretacji Regulaminu Wynagradzania uczestnika powodującej nierówne traktowanie pracowników.

Uzasadnienie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący oparł na twierdzeniu o oczywistej zasadności skargi. Liczba oraz powaga uchybień dokonanych przez Sądy obu instancji wyraźnie wskazują, że skarga jest w istocie oczywiście uzasadniona. W niniejszej sprawie Sąd wydał orzeczenie bazując na oczywiście błędnej interpretacji Regulaminu Wynagradzania, zarówno przez dobór wykładni, pominięcie istotnych okoliczności faktycznych ale również w opozycji do interpretacji dokonanej przez Sąd I instancji oraz jak się wydaje również częściowo samego pozwanego.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o odmowę jej przyjęcia. Ewentualnie wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego od powoda na jego rzecz.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia w celu jej merytorycznego rozpoznania.

Przypomnieć należy, że Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny, nie jest sądem powszechnym zwykłej, trzeciej instancji, zaś skarga kasacyjna (podobnie jak uprzednio kasacja) nie jest środkiem zaskarżenia przysługującym od każdego rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji kończącego postępowanie w sprawie, a to z uwagi na przeważający w charakterze skargi kasacyjnej element interesu publicznego. Zgodnie z takim modelem skargi kasacyjnej, jej rozpoznanie następuje tylko z przyczyn kwalifikowanych, wymienionych w art. 398⁹ § 1 k.p.c., tj. wówczas, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne bądź istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, czy też zachodzi nieważność postępowania lub gdy skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Skarżący we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania oparł się na przesłance oczywistej zasadności skargi.

Odnosząc się zatem do przesłanki określonej w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., należy zauważyć, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika ona zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398⁴ k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 45310; z 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109; z 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494; z 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437; z 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100; wyrok Sądu

Najwyższego z 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616). Jeżeli więc przesłanką wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania miałyby być okoliczność, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁴ § 1 w związku z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.), skarżący powinien w uzasadnieniu wniosku zawrzeć wywód prawny wskazujący, w czym wyraża się ta „oczywistość” i przedstawić argumenty na poparcie tego twierdzenia, koncentrując się na wykazaniu kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 16 września 2003 r., IV CZ 100/03, LEX nr 82274). Podkreślić też należy, że przesłanką przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie jest oczywiste naruszenie konkretnego przepisu prawa materialnego lub procesowego, lecz sytuacja, w której naruszenie to spowodowało wydanie oczywiście nieprawidłowego orzeczenia. Sam zarzut naruszenia (nawet oczywistego) określonego przepisu (przepisów) nie prowadzi wprost do oceny, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (postanowienia Sądu Najwyższego z 7 stycznia 2003 r., I PK 227/02, OSNP 2004 nr 13, poz. 230; z 11 stycznia 2008 r., I UK 285/07, LEX nr 442743; z 11 kwietnia 2008 r., I UK 46/08, LEX nr 469185 i z 9 czerwca 2008 r., II UK 37/08, LEX nr 494133).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek skarżącego nie spełnia wyżej określonych kryteriów.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do konstrukcji skargi kasacyjnej wymaga zauważenia, że wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c., z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c., a taki przepis powołał skarżący w podstawach kasacyjnych. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c., wprowadzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyroki Sądu Najwyższego:

z 26 kwietnia 2006 r., V CSK 11/06, LEX nr 230204; z 4 stycznia 2007 r., V CSK 364/06, LEX nr 238975; z 5 września 2008 r., I UK 370/07, LEX nr 785533; z 23 listopada 2005 r., III CSK 13/05, OSNC 2006 nr 4, poz. 76; z 19 października 2010 r., II PK 96/10, LEX nr 687025; z 24 listopada 2010 r., I UK 128/10, LEX nr 707405 oraz z 24 listopada 2010 r., I PK 107/10, LEX nr 737366). Oznacza to, że spór o ocenę poszczególnych dowodów i ustalenie stanu faktycznego nie może być przenoszony do postępowania przed Sądem Najwyższym, który jest związany - zgodnie z art. 398¹³ § 2 k.p.c. - ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 29 października 2008 r., IV CSK 228/08, LEX nr 475287).

Skarżący zaś nie tylko powołuje w podstawach kasacyjnych niedopuszczalny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., ale także tej podstawie przydaje walor oczywistego naruszenia prawa, który miałby uzasadniać przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania. Tymczasem skarga kasacyjna nie może być oczywiście uzasadniona z uwagi na niedopuszczalną podstawę kasacyjną.

Sąd Okręgowy *mertii* ustalił, że Regulamin Wynagradzania obowiązujący u pozwanego w sposób enumeratywny wymienia stanowiska kierownicze, które są uprawnione do otrzymania dodatku funkcyjnego. Pracodawca nie wymienił w regulaminie w okresie dotyczących powoda stanowiska głównego specjalisty. Ustalenia te są dla Sądu Najwyższego wiążące.

Już z tych przyczyn skarga kasacyjna strony powodowej nie może zostać przyjęta do rozpoznania.

Również wadą wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest to, że nie towarzyszy mu jakikolwiek wywód o charakterze jurydycznym, który potwierdzałby deklarowane w tym wniosku uchybienia Sądu o charakterze oczywistym widocznym bez głębszej analizy. Skarżący bowiem twierdzi tylko, że Sąd wydał orzeczenie bazując na oczywiście błędnej interpretacji Regulaminu Wynagradzania zarówno przez dobór wykładni, pominięcie istotnych okoliczności faktycznych ale również w opozycji dokonanej przez Sąd pierwszej instancji. Należy wskazać, iż nie jest rzeczą Sądu Najwyższego przy ocenie, czy skarga kasacyjna powinna być przyjęta do rozpoznania, doszukiwanie się jurydycznej argumentacji mającej wykazać istnienie przesłanki przedsądu przewidzianej w art. 398² § 1 pkt

4 k.p.c. Nie spełnia tego obowiązku uzasadnienie podstaw kasacyjnych, bowiem wnioszek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania winien być uzasadniony osobno od podstaw kasacyjnych.

Kierując się powyższymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, iż skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania jego skargi kasacyjnej, co uzasadnia odmowę jej przyjęcia podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

Sąd nie obciążył skarżącego kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej na podstawie art. 102 k.p.c.

[ms]