

Sygn. akt II PK 119/19

POSTANOWIENIE

Dnia 29 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa S. S.
przeciwko Domowi Pomocy Społecznej w C.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 września 2020 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w B.
z dnia 15 marca 2019 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego
strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B. wyrokiem z 15 marca 2019 r. oddalił apelację powoda S. S. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z 16 października 2018 r., oddalającego jego powództwo o zasądzenie 14.400 zł z odsetkami od pozwanego Domu Pomocy Społecznej w C. tytułem odszkodowania za nierówne traktowanie przy przyznawaniu wynagrodzenia za pracę w stosunku do osób zatrudnionych w okresie późniejszym niż powód na stanowisku starszego pokojowego i pokojowego.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na istotne zagadnienie prawne o treści: *„czy za jasne i konkretne kryteria oceny pracowników można przyjąć ogólniki przepisane do Regulaminu Wynagradzania słowo w słowo z kodeksu pracy, tj., iż wynagrodzenie za pracę powinno być tak*

ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymagany przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 par. 1 k.p.)?”. W uzasadnieniu wniosku wskazano, że w pozwanym zakładzie pracy w par. 7 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania zawarto przepisane słowo w słowo z art. 78 par. 1 wymagania ustawowe co do sposobu ustalania wynagradzania pracowników. W toku procesu strona pozwana, zarówno bezpośrednia przełożona powoda, jak i dyrektor DPS – chociaż powoływali się na stosowane w polityce awansu płacowego w zakładzie kryteria oceny pracowników – nie potrafili poza ogólnikami z art. 78 par. 1 k.p. wskazać na istnienie konkretnych, jednoznacznych i obiektywnych, dostosowanych do specyfiki zakładu pracy, kryteriów oceny pracowników, które byłyby im znane i motywowały do należytego wykonywania obowiązków służbowych. Tak naprawdę była to fikcja, albowiem o podwyżce decydowało widzimisię przełożonych powoda akceptowane później bez zmian przez dyrektora (...).

W odpowiedzi pozwany wniósł o nieprzyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i zasądzenie kosztów.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Sformułowana we wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania kwestia nie stanowi istotnego zagadnienia prawnego i dlatego wniosek nie został uwzględniony.

Przede wszystkim nie ma rangi istotnego zagadnienia prawnego, gdyż odpowiedź nie wykracza poza zwykłą wykładnię prawa. Odpowiedź może być tak samo syntetyczna jak lapidarne jest zagadnienie (pytanie wyżej *in extenso*). Skoro regulamin wynagradzania powtarza „przepisaną słowo w słowo” treść art. 78 § 1 k.p., to nie można stwierdzić niezgodności takiej regulacji z ustawą (art. 9 § 2 k.p.). Norma z art. 78 § 1 k.p. ma charakter powszechny, czyli ma zastosowanie do wszystkich pracowników, zatem obowiązuje również pracodawców, u których nie ma zakładowego prawa płacowego. Jeżeli u pracodawcy obowiązuje regulamin wynagradzania, to w tym źródle prawa powinny być ustalone warunki wynagrodzenia za pracę (art. 77² § 1 k.p.). Pytanie czy wówczas poprzestanie na

ogólnych kryteriach oceny nie jest właściwe nie jest niezasadne nie tylko ze względu na interes pracowników, ale także ze względu na sytuację pracodawcy, w tym rodzaj prowadzonej przezeń działalności lub świadczonych usług, determinujących różne systemu wynagradzania, w tym zależne od efektów i jakości pracy. Innymi słowy art. 78 § 1 k.p. jest normą podstawową (wyjściową) do określenia wynagrodzenia za pracę, z którą nie mogą być niezgodne regulacje płacowe w zakładowych źródłach prawa pracy, czyli w układach zbiorowych, porozumieniach, regulaminach wynagradzania. Na treść tych źródeł mają wpływ związki zawodowe, również w przypadku regulaminu wynagradzania w zakresie określonym w ustawie (art. 77² k.p.). Art. 78 § 1 k.p. nie jest też jedyną normą podstawową, albowiem równolegle obowiązują przepisy zakazujące nierównego traktowania i dyskryminacji, które również obejmują wynagrodzenie za pracę (art. 11², art. 11³, art. 18^{3a}, art. 18^{3c} k.p.). Pracownik ma zatem zwykle prawa do konkretyzacji kryteriów wynagradzania określonych w sposób ogólny w indywidualnej sprawie skierowanej do pracodawcy. Takiej też oceny dokonuje sąd pracy w konkretnym sporze.

Istotne zagadnienie prawne nie może być jednak redukowane do odpowiedzi na ogólne pytanie. W uzasadnieniu wniosku skarżący nie przedstawia szerszej analizy zgłoszonego problemu. Odwołuje się natomiast do oceny zastosowania prawa w jego sprawie co nie należy do pierwszej (uniwersalnej) podstawy przysądu – art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c., lecz może odpowiadać szczególnej podstawie przysądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., która jako jedyna ma na uwadze indywidualny interes skarżącego w przyjęciu jego skargi kasacyjnej do rozpoznania. Do tej podstawy przysądu skarżący nie odwołuje i we wniosku nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

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

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., zważając na wynik sprawy, w tym dotychczasowe obciążenie kosztami i niezasadność wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, co trafnie dostrzegł i ocenił pozwany w odpowiedzi na skargę kasacyjną.

