

Sygn. akt II PK 412/15

POSTANOWIENIE

Dnia 29 listopada 2016 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa B. G.
przeciwko O. Spółce Akcyjnej w W.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 29 listopada 2016 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 26 maja 2015 r., sygn. akt XXI Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w W. wyrokiem z dnia 26 maja 2015 r. oddalił apelację wniesioną przez pozwaną O. S.A. w W. od wyroku Sądu Rejonowego w W. dnia 14 października 2014 r., zasądzającego od pozwanej na rzecz powoda B.G. kwotę 42.193,73 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za pracę.

Pozwana O. S.A. w W. wniosła do Sądu Najwyższego skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego z dnia 26 maja 2015 r., zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, to jest:

1. § 7 ust. 1 pkt a-d (odpowiednio § 6 ust. 1 pkt a-d od marca 2011 r.) Polityki Wynagradzania stanowiącej zał. 4 do Regulaminu Wynagradzania pozwanej;
2. art. 94 pkt 9 k.p. w zw. z § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania (odpowiednio § 31 Zasad Układowych) i w związku z § 6 ust. 1 lit. c (odpowiednio

§ 5 ust. 1c) Polityki Wynagradzania od marca 2011 r., § 2 ust. 7 (odpowiednio § 2 ust. 6 Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) i § 8 ust. 2 lit. b i ust. 3 lit. a (odpowiednio § 7 ust. 2b i ust. 3a Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) Polityki Wynagradzania;

3. art. 9 § 1 k.p. w zw. z § 2 ust. 7 (odpowiednio § 2 ust. 6 Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) i § 7 ust. 1 pkt a-d (odpowiednio § 6 ust. 1 pkt a-d Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) Polityki Wynagradzania;

4. § 2 ust. 7 (odpowiednio § 2 ust. 6 Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.), § 4 ust. 1 (odpowiednio § 3 ust. 1 Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) i § 7 ust. 1 pkt a-d (odpowiednio § 6 ust. 1 pkt a-d Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.) Polityki Wynagradzania;

5. art. 6 k.c. i art. 2 w zw. z art. 5.1. Załącznika nr 2 do Regulaminu Wynagradzania z 19 grudnia 2008 r. (ze zm.) oraz § 8 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop, a także naruszenie przepisów postępowania, to jest art. 231 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.; art. 378 § 1 w związku z art. 382 k.p.c., a w konsekwencji art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca podniosła, że skarga ta jest oczywiście zasadna, gdyż Sąd drugiej instancji nie zbadał części zarzutów apelacji. Pomiął zarzuty naruszenia prawa materialnego wskazane w pkt 7 i 8 petitum apelacji, dotyczące m.in. relacji między awansem na wyższe stanowisko a spadkiem poziomu CR i w konsekwencji poziomu zaszeregowania w ramach § 7 ust. 1 Polityki Wynagradzania (odpowiednio § 6 ust. 1 Polityki Wynagradzania od marca 2011 r.). Sąd nie rozważył też zarzutów procesowych zawartych w pkt 1 petitum apelacji, stwierdzając jedynie, że są one polemiką z ustaleniami Sądu pierwszej instancji. W konsekwencji tego naruszenia nieprawidłowo zostało też sformułowane uzasadnienie skarżonego wyroku. Sąd Okręgowy odniósł się tylko do zarzutów z pkt 2-6 oraz 9-11 petitum apelacji (przy czym skarżąca nie zgadza się z tymi motywami rozstrzygnięcia). Braki

uzasadnienia nie pozwalają na odczytanie przyczyn zapadłego rozstrzygnięcia, których pozwana może się jedynie domyślać.

Ponadto, w sprawie występuje, zdaniem skarżącej, istotne zagadnienie prawne, które sprowadza się do odpowiedzi na pytania: czy z przepisów Kodeksu pracy wynika, że pracodawca nie może oprzeć się na kilku ocenach, zbiorczo umożliwiających całościową ocenę na potrzeby ustalenia poziomu wynagrodzenia? W konsekwencji, czy także decyzje podwyżkowe dokonywane w przypadku zauważenia wzrostu efektywności zawodowej pracownika przez przełożonego nie stanowią oceny pracodawcy na potrzeby ustalenia jego poziomu wynagrodzenia?

W ocenie skarżącej, warunek obiektywności i sprawiedliwości (art. 94 pkt 9 k.p.) mogą spełniać nawet takie oceny, które - w ramach określonych zasad wynagradzania - nie są dokonywane regularnie lub w określonych odstępach czasu (np. kwartalnie lub rocznie) w oparciu o ustalone, konkretne kryteria, ale których dokonywanie jest zależne od decyzji przełożonych opartych na kryteriach generalnych (takich jak kwalifikacje, doświadczenie, rodzaj, ilość i jakość pracy) ocenianych na bieżąco (jak w nin. sprawie). Pracodawca nie może przecież dokonywać oceny w sposób sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, zasadami współżycia społecznego (art. 8 k.p.) lub przepisami antydyskryminacyjnymi (art. 18^{3a-e} k.p.) - przepisy nie wprowadzają żadnych innych wymagań dot. tego czy dokonywać oceny i w jakiej formie. Istnieją też regulacje, które pozwalają pracodawcy na dokonywanie ogólnych, nawet nieregularnych ocen pracownika i kształtowania na tej zasadzie jego sytuacji (art. 105 k.p.). Regulacje te nie mają charakteru roszczeniowego bądź prawnokształtującego (odmiennie od tych w nin. sprawie), ale wynika z nich jednak, że nie ma przymusu dokonywania oceny nawet w sytuacji, kiedy przepisy wewnętrzne pracodawcy miałyby mieć przymiot przejrzystości.

Skarżąca podniosła też, że jej stanowisko jest prawidłowe. Zauważenie przez przełożonego wzrostu efektywności pracownika i w konsekwencji przyznanie mu podwyżki w sposób oczywisty stanowi bowiem o dokonaniu oceny na potrzeby ustalenia wynagrodzenia w zakresie przewidzianym zarówno art. 78 § 1 k.p. jak i przepisów § 4 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania (odpowiednio § 31 Zasad Układowych) oraz § 2 ust. 7 Polityki Wynagradzania (odpowiednio § 2 ust. 6 Polityki

Wynagradzania od marca 2011 r.). Pracownik, jako wykonujący pracę na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy, musi zaś podlegać ocenie w taki sposób, aby pracodawca mógł skutecznie i na bieżąco tę pracę kontrolować i przyznawać wynagrodzenia na poziomie odpowiadającym rodzajowi, ilości i jakości pracy, a także kwalifikacjom pracownika. Wynika to z istoty stosunku pracy (art. 22 k.p.).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do 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). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398⁴ § 2 k.p.c., określającym wymogi formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398⁹ § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie (sporządzone odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno 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.

Skarga jest przy tym oczywiście uzasadniona, jeżeli zaskarżone tą skargą orzeczenie zapadło wskutek oczywistego naruszenia prawa, zaś oczywiste naruszenie prawa powinno być rozumiane jako widoczna, bez potrzeby dokonywania pogłębionej analizy jurydycznej, sprzeczność wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem albo powszechnie przyjętymi regułami interpretacji

(por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPIUS 2002 nr 20, poz. 494 oraz z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNAPIUS 2003 nr 18, poz. 437), jest możliwe do przyjęcia tylko wówczas, gdy orzeczenie jest niewątpliwie sprzeczne z zasadniczymi i niepodlegającymi różnej wykładni przepisami prawa (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 1963 r., II CZ 3/63, OSPiKA 1963 nr 11, poz. 286). Powołanie się przez autora skargi kasacyjnej na przesłankę zawartą w art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. zobowiązuje go zatem do przedstawienia wyводу prawnego zmierzającego do wykazania kwalifikowanej postaci naruszenia przepisów prawa materialnego lub procesowego polegającej na jego oczywistości, widocznej *prima facie*, przy wykorzystaniu podstawowej wiedzy prawniczej, co daje podstawy do uznania skargi za oczywiście uzasadnioną, tj. podlegającą uwzględnieniu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, LEX nr 585777 oraz z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 304/09, LEX nr 602695). Innymi słowy, jeżeli skarżący powołuje się na oczywistą zasadność skargi, to powinien zawrzeć w niej wywód prawny, z którego ta oczywista zasadność będzie wynikała. Ma to być przy tym zasadność łatwo dostrzegalna już nawet przy pobieżnej lekturze skargi (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2010 r., V CSK 459/09, LEX nr 602638).

Natomiast w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, w uzasadnieniu wniosku (sporządzonym odrębnie od uzasadnienia podstaw kasacyjnych) winno zostać sformułowane zagadnienie prawne oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnorodnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem jednolicie wyrażanym 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. pośród wielu postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2006 r., V CSK 75/06, niepublikowane). 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 1996 r., II UR 5/96, OSNP 1997 nr 3, poz. 39 i

postanowienie z dnia 7 czerwca 2001 r., III CZP 33/01, LEX nr 52571), 2) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, nie sprowadzającej 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), 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 konstruujących to zagadnienie (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, czy też z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniana w niniejszym postępowaniu skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona w przedstawionym wyżej rozumieniu. Nie występuje w niej również istotne zagadnienie prawne.

Wymaga podkreślenia, że sprawa o zbliżonym stanie faktycznym i analogicznym stanie prawnym była już przedmiotem postępowania kasacyjnego, w którym Sąd Najwyższy rozważał tożsame zarzuty naruszenia prawa materialnego i przepisów postępowania. Sprawa ta została zaś rozstrzygnięta wyrokiem z dnia 11 października 2016 r., II PK 213/15 (dotychczas niepublikowanym), oddalającym skargę kasacyjną wniesioną przez pozwaną O. S.A., a Sąd Najwyższy w obecnym składzie w pełni podziela zaprezentowaną tam argumentację.

W powołanym wyroku Sąd Najwyższy uznał, między innymi, że wprowadzony przez pozwaną system wynagradzania i związany z tym integralnie system oceny pracowników jest wyjątkowo nieprzejrzysty. Natomiast, zgodnie z § 4 pkt 1 Polityki Wynagradzania, celem tej polityki pozostaje zapewnienie przejrzystych i konkurencyjnych zasad wynagradzania. Trudno w świetle tego

postanowienia przyjąć, że dowolność pracodawcy w kształtowaniu warunków wynagradzania sprowadza się do tego, że może on decydować, czy i kiedy dokonać oceny pracownika. Pozwana nie wprowadziła wprawdzie obowiązku zbadania efektywności zawodowej pracowników, to jednak bez dokonania tego nie była w stanie prawidłowo zastosować zasad regulaminu wynagradzania, co doprowadziło do rozbieżności pomiędzy zasadami kształtowania wynagrodzenia a wysokością wynagrodzenia wypłacanego powodowi. Strona pozwana w sposób wybiórczy i instrumentalny traktowała przepisy Polityki Wynagradzania. Część z nich uznawała bowiem za wiążące, a inne jedynie jako niewiążące wytyczne i nie realizowała postanowień wprowadzonego przez nią samą postanowień regulaminu wynagradzania.

Zdaniem Sądu Najwyższego, wyrażonym w wyroku z dnia 11 października 2016 r., II PK 213/15, skarga kasacyjna w żadnym wypadku nie mogła więc zostać uznana za oczywiście uzasadnioną. Natomiast sformułowany w tej skardze problem prawny pozostawał poza przedmiotem sporu, który nie dotyczył zasad oceny pracownika według Kodeksu pracy. W istocie zarzuty skargi kasacyjnej, jak i sformułowany w niej rzekomy problem prawny stanowiły próbę polemiki z poprawnymi ustaleniami faktycznymi Sądów obu instancji.

Sąd Najwyższy na tle powyższych problemów stwierdził ponadto, że pracodawca powinien dołożyć wszelkich starań, by postanowienia stanowiących przez niego aktów prawa zakładowego były jasne i zrozumiałe dla pracowników. Nie powinno natomiast ulegać żadnej wątpliwości, że wprowadzenie w życie aktów stanowiących źródła prawa pracy powoduje z tym dniem obowiązek ich przestrzegania. Pracodawca musi więc liczyć się z kosztami wprowadzenia w życie korzystniejszych regulacji uprawnień pracowniczych. Natomiast odroczenie czasowe wejścia w życie niektórych ich postanowień wymaga wyraźnego zastrzeżenia, zawartego w treści autonomicznego aktu prawa pracy. Nie można także zaakceptować możliwości dokonywania ocen pracowników, od których zależą ich uprawnienia, w szczególności wysokość wynagrodzeń, według kryteriów im nieznanymi lub niezrozumiałymi.

Uwzględniając przedstawiony wyżej sposób oceny skargi kasacyjnej pozwanej, Sąd Najwyższy w obecnym składzie zauważa również, że oceniany w

niniejszym postępowaniu wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, pomimo jego obszerności, należy uznać za ułomny. Skarżąca, powołując którąkolwiek z przesłanek przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, powinna bowiem odwołać się do konkretnych uregulowań prawnych i wykazać, że na tle zawartych w nich regulacji pojawia się określony problem prawny. Nie sposób tego uczynić bez odwołania się choćby do jednego przepisu prawa materialnego lub procesowego. Wypełnienie tego obowiązku - nałożonego na osoby uprawnione do sporządzenia skargi kasacyjnej, którymi są profesjonalni pełnomocnicy procesowi lub podmioty o kwalifikacjach wskazanych w ustawie - nie może być zastąpione przez postawienie jedynie przy jednoczesnym braku powołania się na jakikolwiek przepis prawa, z którego wynikać miałyby (mogłyby) odpowiedź na to pytanie. Należy także dodać, że jeśli chodzi o podstawy skargi kasacyjnej i ich uzasadnienie, to Sąd Najwyższy przystępuje do ich oceny już po przyjęciu skargi, na etapie jej merytorycznego rozpoznania. Konieczne jest więc, aby oba te elementy funkcjonowały niezależnie od siebie i odrębnie. Tymczasem, uzasadniając oczywistą zasadność skargi kasacyjnej, skarżąca poprzestaje na stwierdzeniu, że „Sąd drugiej instancji nie zbadał części zarzutów apelacji” oraz wymienia te zarzuty, dodając, że w konsekwencji „nieprawidłowo też sformułowane zostało uzasadnienie zaskarżonego wyroku”. Nie określa natomiast, które przepisy postępowania zostały w ten sposób naruszone oraz na czym polega kwalifikowana postać owego naruszenia. To samo spostrzeżenie odnosi się do sformułowanego przez skarżącą pytania, nazwanego przez nią istotnym zagadnieniem prawnym, które – co trafnie podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 października 2016 r., II PK 213/15 – nie dotyczy wszak zasad oceny pracownika według Kodeksu pracy, lecz oceny uwzględniającej reguły określone w autonomicznych źródłach prawa pracy (aktach prawa zakładowego). Ponadto, sposób jego sformułowania wskazuje, że przedstawiony w nim problem prawny pozostaje poza rzeczywistym przedmiotem sporu.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżąca nie wykazała potrzeby przeprowadzenia merytorycznej oceny jej skargi kasacyjnej, Dlatego, opierając się na treści art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji.

