

POSTANOWIENIE

Dnia 29 września 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa A.W.
przeciwko A. Spółce z o.o. z siedzibą w B.
o zapłatę dodatku relokacyjnego,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 września 2021 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w B.
z dnia 12 marca 2020 r., sygn. akt VI Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 1.350
(tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa
procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w B., wyrokiem z dnia 12 marca 2020 r., oddalił apelację A. Sp. z o.o. z siedzibą w B. od wyroku Sądu Rejonowego w B. z dnia 6 sierpnia 2019 r., przyznającego A. W. kwoty niewypłaconego dodatku relokacyjnego za okres od września 2013 r. do grudnia 2017 r. w wysokości 21.200 zł oraz skapitalizowanych odsetek ustawowych w wysokości 41.89,85 zł, obliczonych na dzień 11 marca 2019 r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 15 marca 2019 r. do dnia zapłaty.

W sprawie ustalono, że w dniu 25 stycznia 2013 r. strony zawarły umowę lojalnościową na czas określony, która miała obowiązywać od dnia 1 stycznia

2013 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. Na mocy tej umowy A.W. zobowiązał się do świadczenia pracy u pozwanego przez okres 3 lat, a pracodawca do wypłacania przez okres 5 lat pakietu relokacyjnego w wysokości wskazanej w regulaminie wynagradzania.

W § 38 tego regulaminu określono wysokość dodatku relokacyjnego na kwotę 600 zł dla osób, które wynajmują lokal mieszkalny. Zgodnie z § 39 regulaminu pracownik, który złożył stosowne dokumenty, uprawniające do otrzymania dodatku zobowiązany był do podpisania umowy lojalnościowej, której wzór stanowił załącznik do regulaminu wynagradzania. We wzorze określono, że pracodawca zobowiązuje się do wypłacania, co miesiąc, przez okres 5 lat kwoty 730 zł, jako dodatek relokacyjny. Od dnia 2 sierpnia 2013 r. wprowadzono nowy regulamin wynagradzania, który w punkcie 10 również regulował zasady przyznawania dodatku relokacyjnego, a w § 38 ust. 2 pkt 2 ustalono wysokość dodatku relokacyjnego dla osób, które pracują na poziomie GCM 5 - 7 i wynajmują lokal mieszkalny na kwotę 1.000 zł.

Sądy ustaliły, że regulaminy obejmowały wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Pomimo zmian treści regulaminu wynagradzania z powodów nie została zawarta nowa umowa lojalnościowa, ani też nie zawarto żadnego aneksu dostosowującego treść obowiązującej umowy strony umowy lojalnościowej do aktualnie obowiązujących regulaminów wynagradzania.

W ocenie Sądu Okręgowego, źródłem prawa do dodatku relokacyjnego jest regulamin wynagradzania, w brzmieniu obowiązującym w dniu zawarcia umowy lojalnościowej, a nie samoistnie ta umowa. Zawarcie umowy lojalnościowej nie pozbawiało dodatku relokacyjnego charakteru świadczenia związanego z pracą, którego zasadniczym źródłem były przepisy prawa pracy, a w szczególności przepisy obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając go w całości. We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na występujące w sprawie istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do następujących pytań: (-) czy sam fakt uregulowania zasad (kryteriów oraz warunków) przyznawania przez pracodawcę pracownikom dodatkowego benefitu w postaci dodatku relokacyjnego w regulaminie

wynagradzania, determinuje charakter prawny tego benefitu i należy traktować je, jako inne świadczenie związane z pracą w rozumieniu art. 77² § 2 k.p.; (-) czy art. 77 § 5 k.p. w związku z art. 241¹³ k.p. znajduje zastosowanie do zmian wysokości benefitu, którego podstawą prawną jest umowa lojalnościowa zawarta pomiędzy pracodawcą a pracownikiem, a nie umowa o pracę ani inny akt stanowiący podstawę nawiązania stosunku pracy, a w regulaminie wynagradzania uregulowane zostały kryteria, które jeśli są spełnione umożliwiają zawarcie umowy lojalnościowej oraz wysokość benefitu, w przypadku zmian regulaminu wynagradzania w trakcie trwania umowy lojalnościowej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniosł o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do merytorycznego rozpoznania.

Istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Skarżący ma zatem obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także - w uzasadnieniu wniosku - przedstawić odpowiednią jurydyczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji.

Istotne zagadnienie prawne musi mieć charakter rzeczywisty, generalny i abstrakcyjny. Nie może być zagadnieniem pozornym, doniosłym jedynie w zindywidualizowanej i skonkretyzowanej sytuacji występującej w sprawie objętej skargą kasacyjną. W niniejszej sprawie skarżący nie sprostął powyższym wymaganiom.

Uzasadnienie potrzeby rozstrzygnięcia sformułowanych we wniosku zagadnień prawnych nie uwzględnia zaś dotychczasowego dorobku orzecznictwa i doktryny w tym zakresie. Innymi słowy, postawione przez skarżącego we wniosku pytanie: czy sam fakt uregulowania zasad (kryteriów oraz warunków) przyznawania

przez pracodawcę pracownikom dodatkowego benefitu w postaci dodatku relokacyjnego w regulaminie wynagradzania determinuje charakter prawny tego benefitu i należy traktować je jako inne świadczenie związane z pracą w rozumieniu art. 77² § 2 k.p. - nie stanowi prawidłowo sformułowanego pytania prawnego, nie ma pogłębionej analizy prawnej, nie zawiera argumentów prawnych na poparcie stanowiska strony skarżącej, nie wykazuje rozbieżności w orzecznictwie, ani odmiennej - od przyjętej w judykaturze - wykładni przepisów zastosowanej przez Sady orzekające w niniejszej sprawie. Za ugruntowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego należy uznać pogląd, zgodnie z którym regulamin wynagradzania jest źródłem prawa pracy, o czym świadczy art. 9 § 1 k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2008 r., II PK 17/08, LEX nr 544668). Regulamin wynagradzania ma określoną treść. Zakres przedmiotowy regulaminu obejmuje ustalenie warunków wynagradzania i innych świadczeń związanych z pracą. Obligatoryjne jest jednak tylko ustalenie warunków wynagradzania. Ustalenie zaś innych świadczeń związanych z pracą stanowi fakultatywną materię regulaminową.

Postanowienia regulaminu wynagradzania są przepisami prawa i jako takie z mocy art. 9 k.p. muszą być respektowane. Biorąc pod uwagę moc wiążącą regulaminu wynagradzania, jego treść i znaczenie jako źródła prawa pracy, a także szczególny tryb jego uchwalania oraz ustawową podstawę prawną dla jego wydania istnieje możliwość oceny, że dodatek określony w regulaminie wynagradzania na gruncie rozpoznawanej sprawy, stanowi inne świadczenie związane z pracą w rozumieniu art. 77² § 2 k.p. W uzasadnieniu należy odwołać się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 25 sierpnia 2004 r., I PK 570/03 (LEX nr 1615719), w którym wskazano, że art. 77² § 2 nie dotyczy premii, lecz takich świadczeń jak np. wypłaty za okresy nieświadczenia pracy, odprawy i inne świadczenia przysługujące w związku z pozostawaniem w stosunku pracy, lecz niebędące ekwiwalentem wykonywania pracy. Oznacza to, że zgodnie z treścią art. 77² § 2 k.p. w regulaminie wynagradzania, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. A zatem świadczenia, które nie są składnikami wynagrodzenia za pracę w rozumieniu art. 22 § 1 w związku z art. 78 § 1 k.p.

Z kolei Naczelny Sąd Administracyjny, w wyroku z dnia 22 stycznia 1998 r., I SA/Kr 829/97 (LEX nr 31883), stwierdził, że w regulaminie wynagradzania, określając inne świadczenia związane z pracą, można również unormować zwrot kosztów dojazdu pracownika do pracy.

W odpowiedzi na drugie z przedstawionych pytań należy wskazać, że orzekające w sprawie Sądy ustaliły, iż regulamin wynagradzania (a nie umowa lojalnościowa), był podstawą przyznania dodatku relokacyjnego, a tu Sąd Najwyższy jest mocy art. 398¹³ § 2 k.p.c. jest związany poczynionymi w toku procesu ustaleniami faktycznymi. Dalej reguła wskazana w art. 241¹³ § 2 k.p. ma zastosowanie w równym stopniu do wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2003 r., I PK 517/02, LEX nr 150323).

Nie podzielając poglądu skarżącego o występowaniu w sprawie istotnych zagadnień prawnych, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji, na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

as