

POSTANOWIENIE

Dnia 8 października 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa M. S.
przeciwko U. M. w E.
o odszkodowanie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 8 października 2025 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu
z dnia 29 lutego 2024 r., sygn. akt IV Pa 5/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 675 (sześćset siedemdziesiąt pięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym wraz z odsetkami z art. 98 par. 1¹ k.p.c.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Elblągu wyrokiem z 29 lutego 2024 r., IV Pa 5/23 w sprawie z powództwa M. S. (powódka) przeciwko U. M. w E. (pozwany) o odszkodowanie oddalił apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu z 30 listopada 2022 r., IV P 14/22 zasądzającego na rzecz powódki kwotę 20.725 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 marca 2022 r. do dnia zapłaty (pkt I wyroku); oddalając powództwo w pozostałym zakresie

(pkt II wyroku); nadającego w pkt I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.492 zł (pkt III wyroku) oraz rozstrzygającego o kosztach procesu.

Rozstrzygnięcie zapadło na podstawie poniżej przedstawionych ustaleń faktycznych. Powódka w dniu 30 maja 2016 r. została zatrudniona przez pozwanego na stanowisku inspektora w Departamencie Inwestycji w Referacie Nadzoru Inwestorskiego. Pracę rozpoczęła świadczyć od dnia 1 czerwca 2016 r. Strony ustaliły, że z tytułu świadczonej pracy będzie uzyskiwać wynagrodzenie według XIV kategorii zaszeregowania w kwocie 3.244 zł miesięcznie plus dodatek za wieloletnią pracę (stosownie do treści rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1786), Regulaminu wynagradzania pracowników pozwanego, stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr [...] /2009 Prezydenta M. E. z dnia 28 kwietnia 2009 r. w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania pracowników U. M. w E.). Podwyższanie stawki wynagrodzenia zasadniczego pracownikom przedmiotowego Referatu odbywało się na podstawie wniosków Dyrektora Departamentu w porozumieniu z kierownikiem referatu. Powódka nie była uwzględniana w tych podwyżkach z uwagi na jej nieobecność w pracy. Pracownicy Referatu, w którym świadczyła pracę powódka otrzymywali w okresach spornych także dodatkowe świadczenia tytułem wynagrodzenia za pracę w formie premii uznaniowych i nagród za szczególne zaangażowanie w pracy lub zastępowanie innych niż powódka pracowników. W okresach nieobecności powódka była zastępowana w pracy przez pracownika pozwanej, zatrudnionego w innym Departamencie, który miał uprawnienia inspektora nadzoru inwestorskiego w zakresie robót sanitarnych – S. N., którego wynagrodzenie zasadnicze w okresie spornym wynosiło - od kwietnia 2019 r. - 3.719 zł, od listopada 2020 r. - 4.019 zł, od grudnia 2021 r. - 4.299 zł. Pracownik ten w okresach zastępowania powódki otrzymywał dodatki specjalne na kwoty od 50 zł do 1.000 zł na podstawie art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych. Powódka zarzuciła naruszenie zasady równego traktowania poprzez nieuprawnione wprowadzenie dyferencjacji w wysokości wynagrodzenia zasadniczego w grupie zawodowej powódki, tj. pracowników pozwanego zatrudnionych w Departamencie Inwestycji w Referacie Nadzoru Inwestycyjnego na stanowiskach Inspektora.

Sąd Rejonowy uznał, że pomiędzy pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach inspektorów występowało zróżnicowanie w wysokości wynagrodzenia zasadniczego, które w sposób istotny ukształtowało się w okresie spornym, tj. od początku 2019 r. do lutego 2022 r. O ile wyjściowo inspektorzy w lutym 2019 r. mieli przyznane wynagrodzenie zasadnicze w podobnej wysokości o tyle od mniej więcej sierpnia i września 2019 r. kwoty te zaczęły się rozchodzić, kwotowo na niekorzyść powódki. Od kwietnia 2019 r. wynagrodzenie zasadnicze powódki nie podlegało podwyżce. Sąd Rejonowy przyjął, że wszyscy inspektorzy przedmiotowego referatu stanowili grupę zawodową, w której co do zasady kształtowanie wysokości wynagrodzenia zasadniczego powinno odbywać się w oparciu o zasadę równości wyrażoną w art. 11² k.p. oraz zgodnie z art. 78 § 1 k.p., w myśl którego wynagrodzenie za pracę powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy.

Mając na względzie ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że jedyną przyczyną, dla której pozwany dokonał takiego zróżnicowania była kwestia nieobecności powódki w pracy, których ilość w okresie spornym w porównaniu do innych pracowników poddanych analizie była większa niż w przypadku pozostałych pracowników. Pozwany nie wykazał w żaden miarodajny sposób, że praca powódki, wtedy, kiedy była ona świadczona podczas obecności powódki, była mniejszej wartości, niż ta, którą wykonywali pozostali pracownicy.

Sąd Okręgowy potwierdził stanowisko Sądu pierwszej instancji, że pozwany nie wykazał, aby porównywani z powódką inspektorzy Departamentu Inwestycji posiadali jakiegokolwiek cechy wartościowe istotne z uwagi na zajmowane stanowisko i wykonywane obowiązki, uzasadniające przyznanie im wyższego wynagrodzenia niż powódce, co wskazywało na naruszenie zasady równouprawnienia wynikającej z art. 11² k.p. Postępowanie dowodowe wykazało, że wycena pracy powódki przez pozwanego poczyniona została dopiero w toku postępowania sądowego, a konkretnie na dzień przed rozprawą, na której zeznania złożyły osoby, które ją opracowały. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów, które pozwoliłyby na stwierdzenie, że praca powódki, w okresach, kiedy faktycznie ją świadczyła była mniejszej wartości niż praca świadczona przez pozostałych inspektorów.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie potwierdziło podnoszonej przez pozwanego okoliczności braku dbałości przez powódkę o rozwój swojej wiedzy, czy też nieumiejętność udzielenia merytorycznych wskazówek czy odpowiedzi na problemy powstałe w związku z realizacją inwestycji. Pozwany nie wykazał też, by kiedykolwiek zgłaszał zastrzeżenia do jakości świadczonej przez powódkę pracy lub by to właśnie z tego powodu powódka otrzymywała chociażby premie w niższej wysokości. Pozwany nie wykazał przy tym, by absencje chorobowe powódki wywarły negatywny skutek na terminowość bądź ogólną realizację przeprowadzanych inwestycji.

Sąd Okręgowy stwierdził, że absencje chorobowe powódki nie mogły być uznane za kryterium oceny „jakości” i „ilości” jej pracy w aspekcie uprawnienia pracodawcy do kształtowania wysokości ich wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem tego kryterium. Sąd Okręgowy podkreślił, że niewykonywanie przez pracownika zadań wynikających z łączącej go z pracodawcą umowy o pracę w okresach usprawiedliwionej nieobecności, nie może obciążać pracownika. Negatywną konsekwencją absencji chorobowej jest już sam fakt otrzymywania za czas choroby wynagrodzenia a następnie zasiłku chorobowego w obniżonej - w stosunku do wynagrodzenia za pracę - wysokości. Ponadto kryterium absencji chorobowych ma istotny wpływ na ustalanie wysokości przyznawanych pracownikom premii okresowych. Sąd Okręgowy wyjaśnił, że są to jedyne sytuacje, w których absencja chorobowa - jako samodzielny czynnik - może wpływać na wysokość otrzymywanego przez pracownika wynagrodzenia. Pozwany naruszył zasadę równego traktowania w zakresie różnicowania wynagrodzenia powódki, gdyż podejmowane przez niego decyzje nie opierały się na żadnym obiektywnym kryterium i nie były racjonalnie uzasadnione.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł pozwany, zaskarżając wyrok ten w całości wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi i rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i jego zmianę przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem pierwszej i drugiej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm

przepisanych oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Skarga kasacyjna została oparta na podstawie naruszenia przepisów prawa materialnego: art. 11² k.p. w zw. z art. 78 § 1 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na błędnym przyjęciu, iż absencje chorobowe powódki będącej pracownikiem pozwanego nie mogą być uznane za jedyne kryterium oceny „jakości” i „ilości” pracy wykonywanej przez pracowników na podobnych stanowiska w aspekcie uprawnienia pracodawcy do kształtowania wysokości ich wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem tego kryterium. Skarżący wniósł o przyjęcie niniejszej skargi do rozpoznania z uwagi na występujące istotne zagadnienie prawne dotyczące kwestii absencji chorobowych pracownika i ich wpływu na możliwość kształtowania przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia za pracę. Skarżący podniósł, że Sąd drugiej instancji uznał, iż absencje chorobowe powódki nie mogą być uznane za kryterium oceny „jakości i „ilości” jej pracy w aspekcie uprawnienia pracodawcy do kształtowania wysokości wynagrodzenia za pracę z uwzględnieniem tego kryterium. Uzasadniając swoje stanowisko w tym zakresie Sąd drugiej instancji pomimo wskazania, że kwestia absencji chorobowych jest ściśle powiązana z dyspozycyjnością pracownika i stanowi ona jedno z kryteriów dających możliwość kształtowania przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia zasadniczego pracownika, to nie może być to jedyne kryterium brane pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o podwyższeniu bądź nie wynagrodzenia, ponieważ dyspozycyjność pracownika jest jednym z wielu elementów, jakie powinny być brane pod uwagę przy dokonywaniu oceny rzutuującej na decyzję o przyznaniu podwyżki wynagrodzenia. Opieranie się wyłącznie na jednym z kryteriów wzorca godziwego wynagrodzenia, nie pozwala na wszechstronną ocenę sytuacji danego pracownika i zasadności decyzji w przedmiocie podwyższenia wynagrodzenia. Dodatkowo Sąd wskazał, iż niewykonywanie przez pracownika zadań wynikających z łączącej go z pracodawcą umowy o pracę w okresach usprawiedliwionej nieobecności, nie może obciążać pracownika.

Zdaniem skarżącego brak jest podstaw prawnych do przyjęcia, że pracodawca przy kształtowaniu wysokości wynagrodzenia jest zobowiązany do

posiłkowania się całą grupą licznych kryterium związanych z wysokością wynagrodzenia, a więc okolicznościami różnego rodzaju nierazko zupełnie ze sobą niezwiązanymi jak np.: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzenia, odpowiedzialność materialna, poziom wykształcenia, zakres obowiązków pracowniczych, czy wreszcie absencje chorobowe. Uznać należy, iż wskazane kryteria wynikające z dorobku orzecznictwa mają jedynie charakter przykładowy i pomocniczy dla pracodawcy w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia, co nie oznacza, iż pracodawca musi powoływać się na wszystkie kryteria łącznie i jednocześnie.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o odmowę przyjęcia skargi kasacyjnej pozwanego do rozpoznania ewentualnie jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego związanego z rozpoznaniem skargi kasacyjnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego, za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia, do dnia zapłaty.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikuje się do jej przyjęcia.

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). 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 powinno z nim korespondować i 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.

Zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania, którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej (postanowienie Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, LEX nr 2090999). Innymi słowy 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 juretryczną 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 (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238). W celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania do Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783).

Przedstawione w skardze kasacyjnej „zagadnienie prawne” nie spełnia powyższych wymagań, gdyż skarżący takiego zagadnienia nie formułuje, nie wskazuje przy tym jakiego przepisu prawa zagadnienie to miałoby dotyczyć. Argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej

do rozpoznania stanowi polemikę z prawidłowym rozstrzygnięciem Sądu Okręgowego. Polemika ta nie prezentuje żadnych argumentów, przemawiających za przyjęciem stanowiska skarżącego. Przedstawione wątpliwości nie stanowią istotnego zagadnienia prawnego, ponieważ nie prowadzą do rozbieżnych ocen prawnych, a ich rozwiązanie nie jest uzasadnione istotnością nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej.

Na marginesie wymaga przypomnienia, że ocena, czy ustalone przez strony umowy o pracę wynagrodzenie może być uznane za właściwe, uwzględniające przesłankę ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanego przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, nie powinna być oparta o subiektywną ocenę charakteru pracy wykonywanej przez pracownika na danym stanowisku pracy, ale powinna być dokonana w oparciu o obiektywne wzorce. Dla takiej oceny należy stosować wzorzec, który w najbardziej obiektywny sposób pozwoli ustalić poziom wynagrodzeń za pracę o zbliżonym lub takim samym charakterze i będzie uwzględniał również warunki obrotu i realia życia gospodarczego (koniunkturę gospodarczą, opłacalność działalności w danej branży, miejsce wykonywania pracy, poziom bezrobocia na lokalnym rynku pracy, dostępność wykwalifikowanych kadr). Wzorcem godziwego wynagrodzenia, który czyni zadość ekwiwalentności zarobków do rodzaju i charakteru świadczonej pracy oraz posiadanych przez pracownika doświadczenia i kwalifikacji zawodowych, będzie wzorzec uwzględniający, między innymi, takie czynniki jak: obowiązująca u pracodawcy siatka wynagrodzeń, średni poziom wynagrodzeń za taki sam lub podobny charakter pracy w danej branży, wykształcenie, zakres obowiązków, odpowiedzialność materialna oraz dyspozycyjność (np. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2014 r., I UK 302/13, LEX nr 1503234; z dnia 14 grudnia 2017 r., II UK 645/16, LEX nr 2473788 oraz trafnie powołane przez Sąd Okręgowy postanowienie Sądu Najwyższego z 10 grudnia 2020 r., II UK 392/19, LEX nr 3159917).

Przedstawione przez skarżącego wątpliwości dotyczące kwestii absencji chorobowych pracownika i ich wpływu na możliwość kształtowania przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia za pracę nie mają ogólnego i abstrakcyjnego charakteru, przez co uniemożliwiają Sądowi Najwyższemu

udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu. W rzeczywistości pytanie zmierza do uzyskania odpowiedzi Sądu Najwyższego, czy w konkretnej, opisanej w nim sytuacji faktycznej, zostały prawidłowo zastosowane przez pozwanego kryteria oceny „jakości i „ilości” pracy powódki. Należy zauważyć, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania który opiera się na dywagacjach dotyczących założeń faktycznych, nie zasługuje na uznanie w świetle związania Sądu Najwyższego ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia (art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł w sentencji.

[a.ł]