



Sygn. akt II PSKP 19/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Leszek Bielecki

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa W. F.
przeciwko Krajowemu Ośrodkowi Wsparcia Rolnictwa w W.
o wynagrodzenie,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 14 kwietnia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Apelacyjnego w (...)
z dnia 19 grudnia 2018 r., sygn. akt III APa (...),

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego
strony pozwanej.**

UZASADNIENIE

Sąd Apelacyjny w (...) wyrokiem z 19 grudnia 2018 r. zmienił wyrok Sądu Okręgowego w G. z 10 lipca 2018 r. i oddalił powództwo W. F. o zasądzenie 200.000 zł z odsetkami tytułem wyrównania wynagrodzenia z przyjęciem

minimalnego wynagrodzenia według maksymalnego mnożnika 3,30 dla kwoty bazowej w VIII kategorii zaszeregowania.

Sąd Okręgowy uwzględnił powództwo, gdyż powodowi zatrudnionemu na stanowisku głównego specjalisty z wynagrodzeniem w IX kategorii zaszeregowania ustalono wynagrodzenie z zastosowaniem wpierw mnożnika kwoty bazowej 1,50 a od 14 sierpnia 2013 r. mnożnika kwoty bazowej 1,80, w sytuacji, gdy nie była określona dolna wartość tego mnożnika, a górna wartość mnożnika kwoty bazowej dla VIII kategorii zaszeregowania wynosiła 3,30. Przy zastosowaniu mnożnika kwoty bazowej 3,31 zarobki powoda byłyby wyższe. Przedmiotem sporu była kwestia interpretacji zapisu regulaminu wynagradzania. Przewidywał, że pracownicy otrzymują wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania, które było ustalane na podstawie tabeli stanowisk i zaszeregowień stanowiącej załącznik nr 1 do regulaminu. Wynagrodzenie było ustalane jako iloczyn kwoty bazowej i jej mnożnika, zaś mnożnik kwoty bazowej był ustalony zgodnie z załącznikiem nr 2 do regulaminu. Tabela mnożników kwoty bazowej wynagrodzenia zasadniczego zawiera jedynie wartości maksymalne, które ulegały zwiększeniu wraz ze wzrostem kategorii zaszeregowania. Sąd Okręgowy przyjął, że literalne znaczenie załącznika nr 2 do regulaminu wynagradzania ani jakiegokolwiek innego przepisu w tym regulaminie, nie pozwala na prawidłowe ustalenie wartości minimalnego mnożnika kwoty bazowej, kształtującego wynagrodzenia zasadnicze pracowników. Literalna wykładnia prowadzi bowiem do wniosku, że takim mnożnikiem musiałaby być wartość „0”, co jest niemożliwe do przyjęcia ze względu chociażby na wartość minimalnego wynagrodzenia za pracę, ewentualnie „1”, co również jest sprzeczne z treścią tabeli, która dla I kategorii zaszeregowania przewidywała mnożnik 0,7. Wykładnia literalna w tym wypadku jest niewystarczająca dla ustalenia treści normy kształtującej wynagrodzenie powoda. Konieczne okazało się sięgnięcie do pozajęzykowych reguł wykładni. Tabela mnożników kwoty bazowej wpływająca na ustalenie stawek wynagrodzenia zasadniczego nie przewidywała sztywnych ram wynagrodzenia dla poszczególnych kategorii pracowników, a jedynie maksymalną stawkę wynagrodzenia dla określonej kategorii zaszeregowania. W tabeli nie zostały określone mnożniki minimalne kwoty bazowej dla poszczególnych kategorii pracowników. Podzielenie

stanowiska strony pozwanej prowadziłoby do absurdalnego wniosku, że wynagrodzenie powoda, mogłoby być takie same jak np. osoby zatrudnionej na stanowisku kierowcy lub rzemieślnika w V kategorii zaszeregowania, dla której maksymalny mnożnik kwoty bazowej wynosi również 1,8, czyli tyle samo co mnożnik ustalony dla powoda w umowie o pracę. Tabela stanowisk i zaszeregowania jednoznacznie wskazuje, iż wraz ze wzrostem stanowiska w strukturze organizacyjnej wzrastała kategoria zaszeregowania. W tej sytuacji Sąd przyjął za zasadne uznanie, że skoro dla kategorii VIII (rewident, starszy specjalista) maksymalny mnożnik kwoty bazowej wynosi 3,30, to minimalnym mnożnikiem kwoty bazowej dla powoda zaszeregowanego w IX kategorii winien być mnożnik w wysokości 3,31.

W apelacji pozwany zarzucił błędne rozstrzygnięcie oparte na uznaniu, iż powodowi przysługiwało wynagrodzenie odpowiadające wysokości 3,31 mnożnika kwoty bazowej. Pozwany wniósł o zmianę wyroku i oddalenie powództwa.

Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu orzeczenia reformatoryjnego stwierdził błędną ocenę prawną roszczenia. Regulamin wynagradzania nie określał dolnych widełek wynagrodzenia w odniesieniu do konkretnych grup zaszeregowania. Zawierał jedynie tabelę maksymalnych stawek mnożników. Z punktu widzenia prawa pracy, a konkretnie art. 78 § 2 k.p., nie zawierał regulacji stawek wynagrodzenia – nie ustalał wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku. Regulamin określał tylko zasady przestrzegania dyscypliny finansowej w zakresie płac. W takiej sytuacji należało przyjąć, iż regulacja stawek wynagrodzenia w regulaminie była pozorna, a jej skutek prawny równał się brakowi unormowania w tym zakresie (wyroki Sądu Najwyższego: z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06 i z 17 sierpnia 2007 r., I PK 74/07). Regulamin nie mógł stanowić podstawy dochodzonego roszczenia. Wysokość wynagrodzenia określały umowy o pracę. Od 15 sierpnia 2013 r. powód został zatrudniony z wynagrodzeniem wg IX kategorii zaszeregowania z zastosowaniem mnożnika kwoty bazowej 1,80. Żądanie wyrównania wynagrodzenia było zatem bezpodstawne. Nie zostało ustalone niezgodnie z art. 78 § 1 k.p. czy w sposób dyskryminujący. Na stanowisku głównego specjalisty zatrudniano około 30 osób, w tym około połowa miała niższy

mnożnik od powoda, a pozostali wyższy. Pracodawca uzasadniał to koniecznym różnicowaniem pracowników w zakresie stażu pracy, wykształcenia, przydatności do pracy. W zakładzie nie był wypłacany dodatek stażowy, jak również dodatek funkcyjny, specjalny. Pracodawca był uprawniony uwzględniać powyższe kryteria w wysokości mnożnika przyjmowanego do wyliczenia wynagrodzenia zasadniczego pracowników.

W skardze kasacyjnej zarzucono naruszenie: 1. art. 378 § 1 k.p.c. oraz art. 385 i 386 § 1 k.p.c. poprzez rozpoznanie apelacji ponad jej granice (zarzuty apelacji) i przyjęcie „pozorności” obowiązującego regulaminu pracy w zakresie regulującym kwestię wynagrodzenia, a w efekcie zmianę zaskarżonego wyroku, podczas gdy ww. kwestia nie była podnoszona w zarzutach apelacji; 2. art. 77² i 78 § 1 k.p. poprzez uznanie, że Regulamin wynagradzania nie ustala warunków wynagradzania za pracę, a jedynie określa „zasady przestrzegania dyscypliny finansowej w zakresie płac”; 3. art. 233 § 1 w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz art. 316 § 1 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. a także art. 382, art. 385 i 386 § 1 k.p.c., w następstwie którego oraz nieprzestrzegania kompetencji rozpoznawczych i kontrolnych sądu odwoławczego i niespełnienia jego procesowej funkcji (art. 382 k.p.c.) doszło do pominięcia części materiału zebranego w postępowaniu – w postaci regulaminu wynagradzania w części poza załącznikiem nr 1, braku wyczerpujących ustaleń – i z obrazą przytoczonych przepisów – pominięcia odmiennych ustaleń dokonanych w postępowaniu pierwszoinstancyjnym – w szczególności pominięcia analizy treści paragrafu 4 i 7 regulaminu pracy i nie wskazania w tym regulaminie i załącznikach do niego najniższego wynagrodzenia ustalonego przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej jako minimalnej kwoty zarobków dla każdego zaszeregowania, a także pominięcia analizy posługiwania się przez tenże pojęciem „mnożniki”, nie zaś kwotami pieniężnymi, a tym samym także niewłaściwe powołanie się na wyroki w sprawach II PK 180/06 i I PK 74/07 Sądu Najwyższego.

Powód wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Pozwany wniósł o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej nie uzasadniają jej wniosku. Granice rozpoznania skargi wyznaczają zarzuty podstaw kasacyjnych (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.).

W sprawie decyduje prawo materialne, gdyż to ono określa prawa i obowiązki stron, natomiast w sferze procesowej wyznacza jakie postępowanie dowodowe było konieczne dla dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności. Prawo materialne decyduje o wyniku sprawy i dlatego stanowi punkt odniesienia w ocenie zarzutów procesowych (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Zarzuty procesowe skargi kasacyjnej nie mają wpływu na wynik sprawy i dlatego zostaną ocenione w drugiej kolejności.

I

Zrzut materialny skargi, czyli naruszenia art. 77² k.p. i art. 78 § 1 k.p. nie jest zasadny. Jest zbyt ogólny. Objęty skargą wyrok rozstrzyga o indywidualnym żądaniu powoda wyrównania wynagrodzenia, co nie jest przedmiotem bezpośredniej regulacji art. 77² i art. 78 § 1 k.p. Są to normy ogólne (kierunkowe) a nie indywidualne. U pozwanego był regulamin wynagradzania, który jest również źródłem prawa pracy (art. 9 k.p.), jednak w tym zakresie nie ma żadnych rzeczowych zarzutów, czyli łączonych z poszczególnymi zapisami regulaminu wynagradzania oraz wykazujących, że ich naruszenie uzasadniało żądanie podwyższenia (wyrównania) wynagrodzenia powoda. Z tej przyczyny niewiele wnosi zarzut naruszenia art. 77² i 78 § 1 k.p. poprzez uznanie, że regulamin wynagradzania nie ustala warunków wynagrodzenia za pracę, a jedynie określa „zasady przestrzegania dyscypliny finansowej w zakresie płac”.

Wyrok objęty skargą odpowiada prawu. Sąd Apelacyjny przyjął, że regulamin wynagradzania nie stanowił źródła prawa pracy. Nie można się z tym zgodzić. Odwołanie się przez Sąd Apelacyjny do wyroków Sądu Najwyższego z 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06 i z 17 sierpnia 2017 r., I PK 74/07 nie uzasadnia rozstrzygnięcia, że regulamin wynagradzania przyjęty u pozwanego nie stanowił źródła prawa pracy, w oparciu o które, należałoby ocenić roszczenia powoda. Brak określenia minimalnej wysokości mnożnika kwoty bazowej dla danej kategorii

zaszeregowania, a poprzestanie tylko na określeniu maksymalnej wysokości mnożnika kwoty bazowej dla kolejnej kategorii zaszeregowania nie uprawnia stwierdzenia, że regulamin wynagradzania nie stanowił źródła prawa. Regulamin wynagradzania może być niedoskonały, jednak określony mankament nie wystarcza do tak kategoriycznej oceny.

Powód uznaje regulamin wynagradzania za źródło prawa, wszak na nim opiera swoje roszczenie. Podstawą żądania jest inna wykładnia regulaminu wynagradzania, a ściślej inne ujęcie granicy minimalnego mnożnika kwoty bazowej dla jego kategorii zaszeregowania (IX).

Powód miał wynagrodzenie określone dla jego stanowiska w regulaminie wynagradzania na podstawie stawki przewidzianej dla jego kategorii zaszeregowania, wynikające z iloczynu mnożnika i kwoty bazowej. W związku z tym, że określono tylko maksymalny mnożnik kwoty bazowej dla danej kategorii zaszeregowania a nie było minimalnego mnożnika kwoty bazowej, to powód uznał, że taka regulacja jest wadliwa i dlatego w takiej sytuacji dolną granicę należy ustalić w drodze wykładni. Granicę tę ma stanowić najwyższe wynagrodzenie według maksymalnego mnożnika kwoty bazowej dla niższej kategorii zaszeregowania niż kategoria zaszeregowania powoda, czyli najwyższe w VIII kategorii zaszeregowania.

Taka wykładnia nie jest uprawniona, gdyż w prawie pozytywnym nie ma normy stanowiącej, że pracownicy z wyższej kategorii zaszeregowania mają zawsze wyższe wynagrodzenie od pracowników z niższej kategorii zaszeregowania. Kategorie zaszeregowania na tle określonego podziału załogi wedle ustalonej nomenklatury stanowisk, uwzględniają różne przesłanki, w tym podstawowe określone w art. 78 § 1 k.p., co nie zamyka wartościowania wynagrodzenia, skoro algorytm ustalenia indywidualnego wynagrodzenia zależy od mnożników kwoty bazowej, przewidzianych dla danego stanowiska i w tych ramach strony ostatecznie ustalają indywidualne wynagrodzenie w umowie o pracę.

Regulamin wynagradzania pozwala pracodawcy na przypisanie stanowisk do kategorii zaszeregowania i ustalenia maksymalnego mnożnika kwoty bazowej dla danej kategorii zaszeregowania. Oczywiście nie jest to doskonałe, bo rodzi wątpliwości i spory co do zakresu dolnej granicy mnożnika kwoty bazowej w danej

kategorii zaszeregowania. Czym innym jest ustalenie wysokości indywidualnego wynagrodzenia na danym stanowisku zależnego od wartości mnożnika kwoty bazowej. Nie jest niezgodna z regulaminem wynagrodzenia indywidualna umowa o pracę, w której wartość iloczynu przyznanego pracownikowi mnożnika kwoty bazowej może być niższa niż wartość iloczynu najwyższego mnożnika kwoty bazowej przewidzianego dla niższej kategorii zaszeregowania.

Art. 78 § 1 k.p. nie określa takiej normy (nakazu) dla regulaminu wynagradzania – art. 77² k.p., że indywidualne wynagrodzenie pracownicze na stanowisku przypisanym do wyższej kategorii zaszeregowania ma być zawsze wyższe od najwyższego wynagrodzenia w niższej kategorii zaszeregowania. Art. 78 § 1 k.p. jest normą generalną i w sporze o wysokość indywidualnego wynagrodzenia nie jest naruszony, gdy ustalone pracownikowi wynagrodzenie odpowiada w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganych przy jej wykonywaniu, a także uwzględnia ilość i jakość świadczonej pracy. Regulamin wynagradzania ustala warunki wynagrodzenia i ma realizować dyrektywę z art. 78 § 1 k.p. w związku z art. 78 § 2 k.p. i art. 77² k.p. W skardze nie ma zarzutu naruszenia art. 78 § 2 k.p., który wymaga ustalenia wysokości oraz zasad przyznawania pracownikom stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku, a także innych (dodatkowych) składników wynagrodzenia, jeżeli zostały one przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy. Z art. 78 § 1 k.p. nie wynika norma zakazująca różnicowania indywidualnych wynagrodzeń w danej kategorii zaszeregowania i różnicowania wynagrodzeń na stanowiskach w kolejnych kategoriach zaszeregowania, przy czym w pewnym zakresie (przedziale) wysokość nominalnego wynagrodzenia może być nawet taka sama dla zatrudnionego w niższej kategorii zaszeregowana i dla zatrudnionego w wyższej kategorii zaszeregowania, gdy wynika to z takich samych wartości mnożników kwoty bazowej.

Powracając do zarzutu to analiza prawa materialnego przyjęta przez Sąd Apelacyjny jest szersza niż zarzut skargi i jego treść. W istocie w uzasadnieniu wyroku jest zdanie – *„Rozważany regulamin określał tylko zasady przestrzegania dyscypliny finansowej z zakresie płac”*. Nie zmyka ono argumentacji prawnej orzeczenia reformatoryjnego. Sąd nie stwierdził braku unormowania stawek

wynagrodzenia w regulaminie a tylko, że unormowanie regulaminu nie stanowi źródła żądania powoda wyższego wynagrodzenia, gdyż dolną granicą jego wynagrodzenia w IX kategorii zaszeregowania nie było wynagrodzenie maksymalne dla VIII kategorii zaszeregowania z maksymalnym mnożnikiem kwoty bazowej 3,2 przewidzianym do VIII kategorii zaszeregowania.

Nie bez znaczenia jest również samo stosowanie regulaminu w praktyce. Skoro nie tylko do powoda, ale i w odniesieniu do innych pracowników zatrudnionych na stanowisku głównego specjalisty (w IX kategorii zaszeregowania), mnożnik kwoty bazowej był niższy (1,80) niż maksymalny mnożnik kwoty bazowej (3,20) w niższej kategorii zaszeregowania (VIII), to uzasadnia to stwierdzenie, że samo zawieranie umów i dalsze ich aneksowanie miały na uwadze określone rozumienie elementów składowych algorytmu ustalania wynagrodzenia, zależnego od stanowiska, kwoty bazowej i jej mnożnika, a więc interpretację, że minimalnej granicy wynagrodzenia nie wyznaczała maksymalna wartość mnożnika kwoty bazowej w bezpośrednio niższej kategorii zaszeregowania.

Czym innym są normy zakazujące nierównego traktowania w zakresie wynagrodzenia za pracę, w tym prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 11² k.p., art. 18^{3a} k.p., art. 18^{3c} k.p.). Nie taki był jednak przedmiot sporu i dlatego wykracza to ponad potrzebę argumentacji. Wystarczy stwierdzenie, że ustalony przez pracodawcę podział stanowisk i łączone z nimi kategorie zaszeregowania nie wymagają zachowania gradacji wynagrodzeń, w której każde stanowisko z wyższej kategorii zaszeregowania powinno mieć wynagrodzenie zawsze wyższe od najwyższego wynagrodzenia dla niższej kategorii zaszeregowania.

Odnosząc to do sporu w niniejszej sprawie, to należy stwierdzić, że skoro powód umówił się z pracodawcą na wynagrodzenie ustalone według mnożnika 1,80 kwoty bazowej, to nie ma roszczenia o wynagrodzenie według maksymalnego mnożnika 4,00 kwoty bazowej przewidzianego dla jego kategorii zaszeregowania. Nie ma również roszczenia o wynagrodzenie według maksymalnego mnożnika 3,30 kwoty bazowej przewidzianego dla niższej kategorii zaszeregowania, tylko dlatego że nie ustalono minimalnego mnożnika kwoty bazowej dla żadnej kategorii zaszeregowania. Uprawnione jest zatem stwierdzenie, że jeżeli w regulaminie

wynagradzania ustalono tylko maksymalną wysokość mnożnika kwoty bazowej dla kolejnej kategorii zaszeregowania (bez ustalenia wysokości minimalnej) i dlatego zakresy wynagrodzenia zasadniczego w wyższej kategorii zaszeregowania częściowo są zbieżne z zakresem wynagrodzenia zasadniczego w niższej kategorii zaszeregowania, to sytuacja ta, sama w sobie nie jest podstawą roszczenia pracownika o wyrównanie wynagrodzenia do poziomu najwyższego wynagrodzenia w niższej kategorii zaszeregowania, gdy jego wynagrodzenie odpowiada kwocie przewidzianej dla jego stanowiska.

II

Zarzuty procesowe nie są zasadne z następujących przyczyn. Pierwszy zarzut błędnie przyjmuje, iż Sąd Apelacyjny wyszedł poza granice zaskarżenia w apelacji. O granicy apelacji decyduje to w jakim zakresie apelujący nie zgadza się z rozstrzygnięciem Sądu pierwszej instancji. W apelacji pozwany zaskarżył w całości wyrok Sądu pierwszej instancji, wniósł o jego zmianę i oddalenie powództwa. Sąd drugiej instancji samodzielnie ustala stan faktyczny i suwerennie stosuje prawo materialne. Sąd drugiej instancji może oddalić powództwo i wówczas nie narusza art. 386 § 1 k.p.c. oraz nie narusza art. 385 k.p.c., gdyż przepisu tego nie stosuje. Uwzględnienie apelacji przez sąd drugiej instancji, zmiana zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa nie jest sprzeczne z zasadą dwuinstancyjności postępowanie (art. 176 ust. 2 ustawy zasadniczej). Sąd apelacyjny rozpoznaje sprawę, a nie tylko zarzuty apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.). Sąd apelacyjny, podobnie jak Sąd pierwszej instancji, stosuje prawo właściwe dla przedmiotu sporu (*iura novit curia*). Apelację oparto na zarzutach wprost dotyczących naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwą wykładnię i błędne uznanie, że pozwany był zobowiązany do wypłaty powodowi wynagrodzenia odpowiadającego wysokości 3,31 mnożnika kwoty bazowej miesięcznie, podczas gdy nie wynika to z załącznika nr 2 do regulaminu wynagradzania. Rozpoznanie apelacji nie należy rozumieć tak jak rozpoznania skargi kasacyjnej, gdyż skargę wnosi się od prawomocnego już wyroku sądu drugiej instancji i skargę kasacyjną rozpoznaje się w granicach zaskarżenia „oraz w granicach podstaw”, czyli przedmiotem rozpoznania są zarzuty kasacyjne (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Inaczej jest w postępowaniu przed Sądem powszechnym drugiej instancji, gdyż nie ogranicza się do rozpoznania zarzutów apelacji, bowiem

nadal rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, wyznaczanych przez zakres zaskarżenia. Nie ma wówczas naruszenia art. 316 § 1 k.p.c., gdyż sąd drugiej instancji bierze za podstawę orzekania stan rzeczy istniejący w chwili zamknięcia rozprawy.

Zarzut procesowy oparty na kumulacji (koniunkcji) kilku przepisów procesowych nie jest zasadny z następujących przyczyn. Analiza uzasadnienia zarzutu uprawnia stwierdzenie, że pominiętym materiałem dowodowym miałyby być regulamin wynagradzania, co już tylko z tej przyczyny uprawniałoby negatywną oceną zarzutu. Wszak chodzi wówczas zasadniczo o źródło prawa, a jeśli o materiał zebrany w sprawie, to o dokument, który nie został pominięty – art. 382 k.p.c. Na tym tle taka sama ocena odnosi się do zarzutu pominięcia § 7 regulaminu wynagrodzenia, gdyż wówczas chodzi o treść prawa i jeśli ma znaczenie, to w ramach materialnej a nie procesowej podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.). Analiza § 7 regulaminu wynagrodzenia nie podważa rozstrzygnięcia, albowiem nie musi wykraczać poza daną kategorię zaszeregowania. Wynika to z samej treści tego przepisu, skoro § 7 stanowi, że przeszerogowanie pracownika na danym stanowisku odbywa się przez ustalenie wyższego mnożnika kwoty bazowej – w ramach tej samej kategorii zaszeregowania. W sprawie spór nie dotyczył wyższego mnożnika kwoty bazowej w ramach tej samej kategorii zaszeregowania, lecz możliwości wyjścia poza tę kategorię i oparcia roszczenia o wyższe wynagrodzenie na najwyższym mnożniku kwoty bazowej dla niższej kategorii zaszeregowania, co również w świetle § 7 regulaminu nie było uprawnione. Nie jest zatem zasadny zarzut naruszenia art. 382 k.p.c.

Uzasadnienie zaskarżonego wyroku wystarczająco jasno określa podstawę faktyczną (zasadniczo niesporną) oraz materialną rozstrzygnięcia. Art. 328 § 2 k.p.c. nie jest płaszczyzną do podważania rozstrzygnięcia przyjętego w zaskarżonym wyroku, choćby dlatego że uzasadnienie sporządza się po jego wydaniu. Natomiast art. 233 § 1 k.p.c. bezpośrednio dotyczy ustalenia faktów i oceny dowodów, dlatego nie może stanowić oparcia dla zarzutu procesowego skargi ze względu na ograniczenie wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c.

Z tych przyczyn skarga kasacyjna została oddalona (art. 398¹⁴ k.p.c.).

O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., zważając na przedmiot sporu, wynik sprawy i dotychczasowe obciążenie powoda kosztami postępowania strony pozwanej.