

POSTANOWIENIE

Dnia 18 marca 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Józef Iwulski

w sprawie z S. [...] im. [...] w Z.

o wynagrodzenie za pracę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 18 marca 2015 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w Z.

z dnia 21 marca 2014 r., sygn. akt IV Pa [...],

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 marca 2014 r., IV Pa [...], Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. oddalił apelację powoda T. G. od wyroku Sądu Rejonowego- Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. z dnia 27 listopada 2013 r., IV P [...], oddalającego powództwo przeciwko S. [...] im. [...] w Z. o wynagrodzenie za pracę.

Od wyroku Sądu Okręgowego powód wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił obrazę art. 70 w związku z art. 105 k.p., art. 77² § 1 k.p. w związku z § 13 regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanym szpitalu oraz art. 328 § 2 w związku z art. 162 w związku z art. 227 i art. 228 § 2 k.p.c., a także art. 98 § 1 k.p.c. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powód uzasadnił powołaniem się na potrzebę rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego: „czy

uzależnienie wypłaty dodatkowego wynagrodzenia na rzecz pracownika jedynie od kryterium osiągnięcia w danym okresie zysku przez pracodawcę stanowi wystarczającą podstawę do uznania takiego wynagrodzenia za premię w rozumieniu przepisu art. 78 k.p.?” oraz „czy pracodawca, który wyraził zgodę na wypłatę dla pracownika dodatkowego wynagrodzenia, którego wysokość i składniki ukształtowane są w regulaminie wynagradzania, upoważniony jest także do jednostronnego kształtowania wysokości ww. dodatkowego wynagrodzenia i tym samym odstąpienia od zasad kształtowania wysokości dodatkowego wynagrodzenia określonych regulaminem wynagradzania poprzez niewyrażenie zgody na wypłatę jednego ze składników dodatkowego wynagrodzenia?”. Zdaniem skarżącego, zachodzi konieczność „poprawnego odróżnienia dodatkowych składników wynagrodzenia pracowniczego, które przyjmują postać premii, od tych, które są całkowicie uznaniową nagrodą”. „Szczególnie problematyczne” są sytuacje, gdy to pracodawca posługuje się nieprecyzyjnymi sformułowaniami, wyrażając uznaniowość w przyznaniu danego wynagrodzenia i jednocześnie uzależniając skuteczność jego wypłaty od zaistnienia obiektywnych przesłanek. Taki zaś przypadek wystąpił w przedmiotowej sprawie, w której pozwany pracodawca, w opracowanym przez siebie regulaminie wynagradzania, „opatrzył wypłatę dodatkowego wynagrodzenia sformułowaniem możliwości jej przyznania, co może wskazywać na występowanie uznaniowości, a jednocześnie jego wypłatę uzależnił od wystąpienia obiektywnej przesłanki tj. wygenerowania zysku przez pracodawcę”. Ponadto wymaga wyjaśnienia kwestia, czy pracodawcy przysługuje aż tak daleko idąca kompetencja do ingerowania w treść wiążącego go regulaminu wynagradzania, zgodnie z którą pomimo wyrażenia „ogólnej zgody” na wypłatę określonego w regulaminie płacowym dodatkowego wynagrodzenia mógłby jednocześnie dowolnie kształtować wysokość tego wynagrodzenia i w ten sposób naruszać postanowienia regulaminu. Powód wniósł o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go orzeczenia Sądu pierwszej instancji i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie o uwzględnienie powództwa i zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 31.812,70 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 1 stycznia 2009 r. do dnia zapłaty, a także o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Powód uważa, że wniesiona przez niego skarga powinna zostać rozpoznana z uwagi na konieczność rozstrzygnięcia istotnego problemu prawnego zmierzającego do wyjaśnienia, jaki charakter prawny (uznaniowy, czy roszczeniowy) ma „dodatkowe wynagrodzenie” przewidziane w regulaminie płacowym obowiązującym u pozwanego pracodawcy. Przedmiotowe zagadnienie skarżący wiąże z wykładnią „art. 78 k.p.”. Sąd Najwyższy nie podziela jednak poglądu o występowaniu w rozpoznawanej sprawie sformułowanych przez powoda zagadnień prawnych, wobec czego nie jest to argumentem przemawiającym za potrzebą przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego konsekwentnie przyjmuje się, że sformułowanie „istotnego zagadnienia prawnego”, aby uzasadniało przyjęcie skargi do rozpoznania, musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie powinno: 1) przybrać formę zapytania (wypowiedzi pytającej), 2) być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń, 3) być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny, aby umożliwiło Sądowi kasacyjnemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi w kwestii prawnej, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu, oraz 4) dotyczyć problemu, który rzeczywiście (a nie pozornie) budzi istotne (poważne) wątpliwości prawne. Wszystkie wymienione przesłanki powinny zostać spełnione łącznie. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje problem prawny mający znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Twierdzenie o występowaniu istotnego zagadnienia prawnego jest więc 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, których zagadnienie to dotyczy (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467 oraz z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468).

Konstrukcja „istotnego zagadnienia prawnego” powinna zatem opierać się w pierwszym rzędzie na określeniu przepisów prawa (materialnego lub procesowego), których dotyczy sformułowane zagadnienie i wskazaniu argumentów prowadzących do rozbieżnych ocen. Tego wymagania powód nie spełnił, skoro przy formułowaniu wątpliwości prawnych powołał się jedynie na „art. 78 k.p.”. Tymczasem art. 78 k.p. składa się z dwóch jednostek redakcyjnych (paragrafów), z których każda reguluje inną materię. Zgodnie z art. 78 § 1 k.p., 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. W tym przepisie została więc zawarta norma prawna wyrażająca jedynie podstawowe zasady wynagradzania ogółu pracowników za wykonaną pracę, która w żadnym wypadku nie określa (ani wprost, ani pośrednio) konkretnych składników płacowych (w szczególności „premii”). Z kolei w myśl art. 78 § 2 k.p. „w celu określenia wynagrodzenia za pracę ustala się, w trybie przewidzianym w art. 77¹-77³, wysokość oraz zasady 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”. Ta regulacja odsyła natomiast do innych przepisów Kodeksu pracy, a nawet innych pozakodeksowych źródeł prawa pracy. Oznacza to, że całościowe odczytanie normy prawnej zawartej w art. 78 § 2 k.p. wymaga posiłkowania się wykładnią pozostałych przepisów prawa pracy, wymienionych w art. 77¹-77³ k.p. Dodać można, że w treści art. 78 k.p. (obu jego paragrafów) ustawodawca w ogóle nie użył terminu „premia”. Z tego względu posłużenie się przy formułowaniu zagadnienia prawnego wyrażeniem „premia w rozumieniu art. 78 k.p.” nie jest prawidłowe. Zagadnienie prawne, które według powoda ma świadczyć o potrzebie przyjęcia skargi do rozpoznania, zostało więc zredagowane niewłaściwie, bo z pominięciem powołania się na konkretny przepis prawa materialnego, w związku z którym zostało sformułowane. W tej sytuacji

zachodzą przeszkody do udzielenia przez Sąd Najwyższy odpowiedzi na postawione przez powoda pytania o wyjaśnienie, jaki charakter posiada dodatkowy składnik płacowy przewidziany w regulaminie płacowym pozwanego szpitala.

Ponadto należy zauważyć, że zasady odróżniania premii od nagrody, są ustalone w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego. Decydujące w tym zakresie jest to, czy odpowiednie przepisy (akty prawne) przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia). Czy też nabycie prawa do świadczenia zależy wyłącznie od decyzji (uznania) pracodawcy (przykładowo wyrok z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 225; uchwała z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 nr 11, poz. 207; NP 1979 nr 1, s. 135, z glosą M. du Valla; uchwała z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 nr 2, poz. 29; wyrok z dnia 31 marca 1980 r., I PRN 138/79, Służba Pracownicza 1980 nr 10, s. 34; uchwała z dnia 10 czerwca 1983 r., III PZP 25/83, OSNCP 1983 nr 12, poz. 192; OSPiKA 1984 nr 11, poz. 235, z glosą M. Seweryńskiego; wyrok z dnia 1 października 1984 r., I PRN 131/84, OSPiKA 1988 nr 1, poz. 21, z glosą J. Pacho; OSP 1991 nr 5, poz. 125, z glosą T. Gregorczyk; wyrok z dnia 21 września 1990 r., I PR 203/90, OSP 1991 nr 7-8, poz. 166; wyrok z dnia 21 września 2006 r., II PK 13/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 254 oraz wyrok z dnia 28 marca 2008 r., II PK 233/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 197).

Mając to na uwadze, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.