Sygn. akt III PK 82/18

POSTANOWIENIE

Dnia 27 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa B. R.
przeciwko […] Centrum […] z siedzibą w O.
o zapłatę,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 27 lutego 2019 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w O.
z dnia 1 lutego 2018 r., sygn. akt V Pa […],

1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,

2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu kasacyjnym.

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w O. wyrokiem z dnia 1 lutego 2018 r. oddalił apelację B. R. od wyroku Sądu Rejonowego w O. z dnia 27 października 2017 r. oddalającego jej powództwo o zasądzenie wskazanych kwot oraz premii regulaminowej.

W sprawie ustalono, że B. R. była zatrudniona w […] Centrum […] z siedzibą w O., od dnia 1 lutego 2012 r., początkowo w wymiarze ¼ etatu, na podstawie umowy na czas określony. Następnie w dniu 31 marca 2012 r. strony zawarły kolejną umowę na czas określony do dnia 31 marca 2014 r. w wymiarze ½ etatu. Następnie strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy w zakresie wymiaru czasu pracy (pełny etat) oraz warunki wynagradzania (wynagrodzenie

zasadnicze 2.550 zł, dodatek stażowy 12%, premia w wysokości 20%). Porozumienie to miało obowiązywać na czas realizacji projektu pt. „[…]” w latach 2007-2013. Pracodawca od dnia 1 lutego 2013 r. przyznał powódce na okres do dnia 31 grudnia 2012 r. dodatek specjalny w wysokości 1.020 zł z tytułu doradztwa eksperckiego świadczonego partnerom w projekcie 1.3.1. „[…]” w zakresie prawidłowości realizowanych przez nich procedur wynikających z ustawy Prawo zamówień publicznych.

W dniu 2 kwietnia 2013 r. strony zawarły kolejne porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, a następne w dniu 2 września 2013 r. Na mocy obu porozumień powódka zachowała prawo do dodatku specjalnego przyznanego jej według zasad i wysokości dotychczas ustalonej. Pismem z dnia 12 lutego 2014 r. pracodawca przyznał powódce kolejny dodatek specjalny w wysokości 1.020 zł z tytułu doradztwa eksperckiego świadczonego partnerom w projekcie 1.3.1. „[…]”, na okres do dnia 31 grudnia 2014 r.

W dniu 1 kwietnia 2014 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powódka zatrudniona została na stanowisku głównego specjalisty ds. zamówień publicznych, w pełnym wymiarze czasu pracy. Pismem z dnia 14 lutego 2014 r. pracodawca ponownie przyznał powódce dodatek specjalny w wysokości 1.020 zł z tytułu doradztwa eksperckiego świadczonego partnerom w projekcie 1.3.1. „[…]”, na okres do dnia 31 października 2015 r.

Powódka domagała się ustalenia wynagrodzenia zasadniczego na poziomie 4.120 zł, co odpowiadałoby łącznej wysokości dotychczasowego wynagrodzenia zasadniczego i dodatku specjalnego (za okres od dnia 1 kwietnia 2014 r.). Pozwany pracodawca pismem z dnia 20 kwietnia 2015 r. odpowiedział, że brak jest podstaw do zmiany sposobu ustalenia wynagrodzenia powódki. Następnie w dniu 31 sierpnia 2016 r. powódka wypowiedziała umowę o pracę. Wskutek zawartego porozumienia o skróceniu okresu wypowiedzenia, stosunek pracy ustał w dniu 15 września 2016 r.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji i przyjął je za własne, jak również podzielił rozważania prawne przedstawione w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku.

Sądy *a meriti* przyjęły, że między stronami nie doszło do zawarcia żadnego

ukrytego porozumienia w zakresie ustaleń, że przyznany powódce dodatek specjalny będzie stanowił w rzeczywistości część jej wynagrodzenia zasadniczego. Ponadto nie można zgodzić się z twierdzeniami powódki, że przyznany dodatek był sztuczny i pozorny, ponieważ tymi twierdzeniami powódka próbowała wykazać, iż w rzeczywistości było to świadczenie nienależne. Tymczasem z ustalonego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że powódka wykonywała prace związane z prowadzonym przez stronę pozwaną projektem. Podstawą prawną wypłaty dodatku specjalnego był art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2018 r., poz. 1260) oraz § 8 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanego.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik powódki, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części, tj. w zakresie pkt 1 oddalającego apelację.

W podstawach skargi kasacyjnej zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 36 ust. 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, art. 65 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Jednocześnie skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania wraz z orzeczeniem o kosztach postępowania za wszystkie instancje, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygniecie sprawy co do istoty, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za wszystkie instancje.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano, że istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, a mianowicie art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 398^9 § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona. Tylko na tych

przesłankach Sąd Najwyższy może oprzeć rozstrzygnięcie o przyjęciu lub odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca oparła na przesłankach uregulowanych w art. 398^9 § 1 pkt 2 k.p.c. Przesłanki te nie zostały jednak spełnione. Oparcie wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania na tym, że istnieje potrzeba wykładni przepisów budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo, iż budzi poważne wątpliwości, nie doczekał się wykładni albo niejednolita wykładnia wywołuje wyraźnie wskazane przez skarżącego rozbieżności w orzecznictwie w odniesieniu do identycznych lub podobnych stanów faktycznych, które należy przytoczyć (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365, z dnia 26 czerwca 2015 r., II CSK 77/15, LEX nr 1936726, z dnia 20 maja 2016 r., V CSK 692/15, LEX nr 2054493).

Zgodnie z treścią art. 36 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych, pracownikowi samorządowemu przysługuje wynagrodzenie stosowne do zajmowanego stanowiska oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych. Wbrew tej regulacji także inne niż podane kryteria mają wpływ na wysokość wynagrodzenia pracownika samorządowego. Pracownikowi samorządowemu przysługuje, poza wynagrodzeniem zasadniczym, dodatek za wieloletnią pracę, nagroda jubileuszowa oraz jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz dodatkowe wynagrodzenie roczne. Pracownikowi samorządowemu, z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań, może zostać przyznany dodatek specjalny.

Podstawowym, obligatoryjnym i stałym składnikiem wynagrodzenia jest wynagrodzenie zasadnicze, które pracownik samorządowy zawsze będzie otrzymywał. Prawo do otrzymywania pozostałych składników wynagrodzenia jest uzależnione od spełnienia innych dodatkowych warunków, często niezależnych od pracownika. Te zaś można dzielić na obligatoryjne, które zawsze będą się należały po spełnieniu przez pracownika określonych ustawą warunków (np. dodatek za wieloletnią pracę, po upływie 5 lat zatrudnienia czy nagroda jubileuszowa) oraz fakultatywne, zależne od uznania pracodawcy. Takim dodatkiem jest dodatek

przysługujący z powodu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych oraz dodatek przysługujący z powodu okresowego powierzenia dodatkowych zadań jest konsekwencją. Ustawodawca wyraźnie przyjął, że pracodawca może w tych sytuacjach przyznać dodatek specjalny.

Treść przepisu art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych nie wskazuje jednak przesłanek nabycia, wysokości i okresu przyznawania dodatku. W tym zakresie ustawa o pracownikach samorządowych, podobnie jak w przypadku dodatku funkcyjnego, przewiduje, że warunki i sposób przyznawania tego dodatku mają być określone w regulaminie wynagradzania (art. 39 ust. 2 pkt 2 ustawy o pracownikach samorządowych). Innymi słowy, warunkiem koniecznym, umożliwiającym wypłatę fakultatywnych składników wynagrodzenia, jest określenie przez pracodawcę w regulaminie wynagradzania zasad i sposobu ich przyznawania oraz wypłacania. Dodatek ten, zgodnie z § 8 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u pozwanego, mógł zostać przyznany z tytułu okresowego zwiększenia obowiązków służbowych lub powierzenia dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności lub odpowiedzialności. Dodatek przyznawany jest na czas określony, a w indywidualnych przypadkach na czas nieokreślony. Przy tak sformułowanym postanowieniu Regulaminu Wynagradzania można podać w wątpliwość, uwzględniając semantykę przepisu art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych, przyznawanie dodatków na czas nieokreślony. Jednakże w żadnej mierze, z takiej czynności pracodawcy nie wypływa wniosek, że wartość tego dodatku stanowi o zwiększonej wartości wynagrodzenia zasadniczego, od której zależą dalsze składniki wynagrodzenia (dodatek stażowy, dodatek funkcyjny).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy Sądy *a meriti* ustaliły, że powódka, otrzymała decyzją pracodawcy (na podstawie art. 36 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych oraz § 8 Regulaminu Wynagradzania) dodatek specjalny, w wysokości 1.020 zł, z tytułu doradztwa eksperckiego świadczonego partnerom w projekcie 1.3.1. „[…]” w zakresie prawidłowości realizowanych przez nich procedur wynikających z ustawy Prawo zamówień publicznych.

Powierzenie i wypłata dodatku specjalnego miało charakter periodyczny, było przyznawane kilkukrotnie, na okresy nie dłuższe niż roczne. Wszystkie okresy,

na które przyznany został dodatek specjalny miały charakter określony, zostały wskazane w oświadczeniu pracodawcy. Powielanie zaś decyzji pracodawcy odnośnie do jego przyznania było uzasadnione terminem realizacji projektu, który ostatecznie został przesunięty. Wysokość dodatku, w ocenie pracodawcy, zależała zaś od specyfiki i charakteru wykonywanych przez powódkę zadań.

Dodatek specjalny został przyznany na okres wskazany w oświadczeniu pracodawcy. Legitymowanie się zwolnieniem lekarskim z tytułu czasowej niezdolności do pracy przez pracownika z powodu choroby, nie stanowi podstawy niewypłacenia dodatku za czas usprawiedliwionej nieobecności. Podstawę prawną obowiązku wypłacenia wynagrodzenia (w tym dodatków o charakterze fakultatywnym) pracownikowi – mimo nieświadczenia pracy – stanowi ryzyko socjalne pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe, oraz to, że rozstrzygnięcie wątpliwości interpretacyjnych nie może się sprowadzać do odpowiedzi na zarzuty skarżącego skierowane pod adresem zaskarżonego orzeczenia ani też do odpowiedzi na wątpliwości skarżącego, które można wyjaśnić za pomocą obowiązujących reguł wykładni bądź w drodze prostego zastosowania przepisów, Sąd Najwyższy odmówił przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania na podstawie art. 398^{9} § 2 k.p.c. O kosztach procesu orzekł w myśl art. 98 § 1 k.p.c.