



Sygn. akt III PK 88/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący)
SSN Jolanta Frańczak (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa M. D.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej w W. Oddziałowi w S.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 10 lipca 2019 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 19 października 2017 r., sygn. akt IV Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w S. wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2017 r. zasądził od
pozwanego P. S.A. w W. Oddział w S. na rzecz powoda M. D. tytułem wyrównania
„nagrody barbórkowej” za lata 2013-2015 kwotę 14.942,40 zł brutto wraz z

ustawowymi odsetkami liczonymi od kwot: a) 4.980,80 zł od dnia 11 grudnia 2013 r. do dnia zapłaty; b) 4.980,80 zł od dnia 11 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty; c) 4.980,80 zł od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia zapłaty (pkt I) oraz kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II), zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w S. kwotę 748 zł tytułem opłaty sądowej, od poniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt III), a także nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że zgodnie z art. 31 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników P. z dnia 8 lipca 2009 r. (dalej jako ZUZP) w związku ze świętem branżowym - Dniem Górnika pracownikom pracującym w Centrali Spółki oraz jej Oddziałach przysługuje nagroda pieniężna zwana „nagrodą barbórkową”. Wysokość nagrody barbórkowej nie może być większa niż miesięczne wynagrodzenie i nie mniejsza niż wynagrodzenie za jeden dzień, obliczone z wynagrodzenia miesięcznego (art. 31 ust. 2). Wysokość nagrody ustala się proporcjonalnie do czasu przepracowanego w okresie od 1 grudnia ubiegłego roku do 30 listopada danego roku (art. 31 ust. 3). Kwota indywidualnej nagrody barbórkowej stanowi iloczyn dwunastej części podstawy ustalonej zgodnie z ust. 2 i liczby miesięcy przepracowanych w okresie rozliczeniowym (art. 31 ust. 4). Za miesiąc przepracowany uważa się pełny miesiąc kalendarzowy, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego, z uwzględnieniem art. 15 ust. 2 (art. 31 ust. 5). Istnieje możliwość zaliczkowych wypłat nagrody z koniecznością jej rozliczenia najpóźniej do końca pierwszej dekady grudnia (art. 31 ust. 6).

W dniu 7 sierpnia 2008 r. działające w (...) Oddziale Spółki zakładowe związku zawodowe i dyrektor Oddziału podpisali porozumienie w sprawie ustalenia polityki wynagrodzeń na 2008 r. (dalej jako porozumienie z dnia 7 sierpnia 2008 r.). W porozumieniu tym zapisano, że w terminie do dnia 20 sierpnia 2008 r. zostanie wypłacona nagroda barbórkowa, której podstawą będzie 40% miesięcznego wynagrodzenia za lipiec 2008 r. Zapisano również, że od dnia 1 sierpnia 2008 r. nastąpi przeszacowanie tabeli wynagrodzeń zasadniczych, a z okazji Dnia Górnika w grudniu 2008 r. zostanie wypłacona nagroda pieniężna w wysokości wynagrodzenia za jeden dzień obliczonego z wynagrodzenia miesięcznego, a w

przypadku, gdy w 2009 r. wskaźnik przyrostu przeciętnego wynagrodzenia zostanie ustalony na poziomie 3,5%, z okazji Dnia Górnika zostanie wypłacona nagroda pieniężna w wysokości wynagrodzenia za jeden dzień, obliczonego z wynagrodzenia miesięcznego. Porozumienie miało na celu dostosowanie tabeli płac do wzrostu minimalnego wynagrodzenia w kraju, ponieważ podniesienie minimalnego wynagrodzenia do kwoty około 1.300 zł skutkowało dla pracowników Oddziału w S. koniecznością wzrostu ich wynagrodzeń o około 13%. W tym czasie środki pieniężne funduszu wynagrodzeń Oddziału pozwalały na wzrost wynagrodzeń o około 11%. Nie mając w rezerwie żadnych ruchomych środków zdecydowano się przeznaczyć na podwyżki płac zasadniczych część środków przeznaczonych na nagrody barbórkowe z myślą, że w ciągu najbliższego roku bądź dwóch lat fundusz na nagrody barbórkowe zostanie odbudowany. Po podpisaniu ZUZP w lipcu 2009 r. wszystkie sprawy związane z płacami znalazły się w gestii zarządu Spółki. Od tego momentu dyrektor Oddziału w S. i działające w tym Oddziale związki zawodowe nie miały wpływu na kwestie związane z regulacją płac. W latach 2008-2011 fundusz na nagrody barbórkowe odbudowano do poziomu 60% wynagrodzenia miesięcznego stanowiącego podstawę do naliczenia nagrody barbórkowej. W dniu 11 czerwca 2013 r. dyrektor Oddziału Spółki w S. i działające w tym Oddziale związki zawodowe zawarli porozumienie w sprawie ustalenia zasad wypłaty nagrody barbórkowej w czerwcu 2013 r., przyjmując, że podstawę do ustalenia kwoty indywidualnej nagrody barbórkowej stanowi 50% miesięcznego wynagrodzenia pracownika. W dniu 19 listopada 2013 r. odbyło się kolejne spotkanie, ale nie doszło do zawarcia porozumienia bowiem związki zawodowe nie zaakceptowały propozycji ustalenia podstawy do naliczenia kwoty indywidualnej nagrody barbórkowej na poziomie 60% miesięcznego wynagrodzenia pracownika. Kolejne porozumienie dyrektor Oddziału w S. zawarł ze związkami zawodowymi w dniach 24 czerwca i 19 listopada 2014 r., przyjmując, że podstawę do ustalenia kwoty indywidualnej nagrody barbórkowej stanowi 60% miesięcznego wynagrodzenia. Za objęte żądaniem pozwu lata 2013 - 2016 wypłacono wszystkim pracownikom zatrudnionym w Oddziale S. Spółki nagrody barbórkowe obliczone z obniżonej podstawy (z kwoty stanowiącej 60% miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy), a pracownicy pozostałych

Oddziałów i centrali Spółki otrzymali nagrody liczone z pełnej podstawy, tj. 100% miesięcznego wynagrodzenia liczonego jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Za sporny okres powodowi wypłacono nagrody barbórkowe w kwotach po 7.471,20 zł brutto za każdy rok rozliczeniowy. W tym okresie przepracował on pełne okresy rozliczeniowe, a jego wynagrodzenie miesięczne liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 12.452 zł. Zdaniem powoda, nagroda barbórkowa przysługuje mu w wysokości 100% podstawy jej obliczenia, a skoro otrzymał jedynie 60% przysługującej nagrody, to tytułem uzupełnienia powinien otrzymać kwotę 19.923,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami od kwot należnych tytułem nagrody barbórkowej za poszczególne lata.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd Rejonowy uwzględnił w całości powództwo odnośnie do wyrównania nagrody barbórkowej za lata 2013 – 2015, nie dzieląc przedstawionej przez pozwanego interpretacji art. 31 ust. 2 ZUZP, według której wysokość nagrody barbórkowej nie może być jedynie większa niż miesięczne wynagrodzenie i nie mniejsza niż wynagrodzenie za jeden dzień, obliczone z wynagrodzenia miesięcznego, co oznacza, iż wysokość wypłacanych powodowi nagród w kwocie 7.471,20 zł jest zgodna z tym przepisem, gdyż mieści się w przedziale ukształtowanym wysokością jego wynagrodzenia, obejmującym kwoty od 592,95 zł do 12.452 zł. Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie z art. 31 ust. 1-4 ZUZP kwota indywidualnej nagrody barbórkowej stanowi iloczyn dwunastej części podstawy, którą stanowi, jak wynika z art. 31 ust. 2, wynagrodzenie miesięczne pracownika (przez które zgodnie z art. 5 ust. 8 należy rozumieć miesięczne wynagrodzenie obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy) i liczby miesięcy przepracowanych w okresie rozliczeniowym (obejmującym stosownie do art. 31 ust. 3 ZUZP okres od dnia 1 grudnia ubiegłego roku do 30 listopada danego roku). Z jednoznacznej treści tego przepisu wynika więc, że podstawa naliczenia nagrody barbórkowej nie może być swobodnie ustalana przez pracodawcę, a zawarty w ust. 2 zapis „wysokość nagrody barbórkowej nie może być większa niż miesięczne nagrodzenie i nie mniejsza niż wynagrodzenie za jeden dzień” wyznacza maksymalną i minimalną wysokość nagrody już obliczonej od jej podstawy, którą stanowi wynagrodzenie miesięczne pracownika obliczone jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy. Art. 31 ZUZP nie daje pozwanemu prawa

do obniżenia tej podstawy w drodze jednostronnej decyzji czy uzgodnień bądź porozumień obowiązujących wszystkich pracowników. Przepisy ZUZP - w tym jego art. 31 - należy stosować jednakowo do zatrudnionych we wszystkich jednostkach organizacyjnych Spółki, co oznacza, że nie mogą być one odmiennie stosowane w zależności od miejsca zatrudnienia, czy też czasu podjęcia pracy przez pracownika. Ewentualne obniżenie podstawy naliczenia nagrody barbórkowej byłoby możliwe, gdyby strony Układu dokonały zmiany jego postanowień w formie protokołu dodatkowego zarejestrowanego w trybie art. 241¹¹ k.p., co w rozpoznawanej sprawie nie miało miejsca. Ponadto, według Sądu Rejonowego, zniżenie wysokości nagrody barbórkowej w Oddziale (...) doprowadziło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu przez potraktowanie pracowników tego Oddziału gorzej niż pozostałych pracowników pozwanej Spółki, czego nie może uzasadniać dokonane w 2008 r. przesunięcie środków finansowych na podwyżkę płacy zasadniczej z funduszu przeznaczonego na wypłacenie nagród barbórkowych. Podstawą prawną przyznania nagrody barbórkowej jest bowiem ZUZP z dnia 8 lipca 2009 r., a porozumienie z dnia 7 sierpnia 2008 r., regulujące naliczanie tej nagrody, nie daje pracodawcy prawa do obniżania wymiaru nagrody z tej przyczyny.

Wyrokiem uzupełniającym z dnia 5 czerwca 2017 r. Sąd Rejonowy uzupełnił wyrok z dnia 27 kwietnia 2017 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanego P. S.A. w W. Oddział w S. na rzecz powoda kwotę 4.980,80 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 11 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania nagrody barbórkowej za 2016 r. i kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt I i II) oraz na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w S. kwotę 249 zł tytułem opłaty sądowej, od poniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy (pkt III). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Rejonowy przedstawił argumentację analogiczną do argumentacji stanowiącej uzasadnienie wyroku z dnia 27 kwietnia 2017 r.

Pozwany wniósł apelacje od obu wyroków Sądu Rejonowego. Apelacją z dnia 8 czerwca 2017 r. zaskarżył w całości wyrok Sądu Rejonowego z dnia 27 kwietnia 2017 r., a apelacją z dnia 18 lipca 2017 r. - w całości wyrok Sądu Rejonowego z dnia 5 czerwca 2017 r. W obu jednobrzmiących apelacjach zarzucono naruszenie art. 233 § 1 k.p.c., przez przekroczenie zasady swobodnej

oceny dowodów i ustalenie, że powodowi za lata 2013 - 2016 pozwany powinien wypłacić nagrodę barbórkową w wysokości 100% podstawy naliczania; art. 328 § 2 k.p.c. przez brak jakiegokolwiek uzasadnienia dla częściowej odmowy uwzględnienia dowodu z zeznań świadków; art. 31 ust. 1-4 w związku z art. 5 ust. 8 ZUZP, przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że ich brzmienie jest jednoznaczne, a podstawę do naliczania nagrody barbórkowej stanowi wynagrodzenie miesięczne, podczas gdy prawidłowa wykładnia prowadzi do wniosku, iż nagroda barbórkowa jest ustalana w wysokości od wynagrodzenia jednodniowego do wynagrodzenia miesięcznego, a zawarty w ust. 2 zapis wyznacza jedynie maksymalną i minimalną wysokość nagrody już obliczonej od jej podstawy; art. 241⁹ k.p. w związku z art. 241¹¹ k.p. oraz w związku z art. 31 ZUZP, przez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że obniżenie naliczenia podstawy nagrody barbórkowej byłoby możliwe wówczas, gdyby strony dokonały zmiany postanowień art. 31 ZUZP w formie przewidzianej prawem; art. 11³ k.p. w związku z art. 18^{3a} i art. 18^{3b} k.p. w związku z art. 31 ZUZP, przez błędną wykładnię i przyjęcie, że zaniżenie podstawy naliczania nagrody barbórkowej dla Oddziału w S. doprowadziło do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w stosunku do pracowników w innych jednostkach Spółki; art. 241⁶ k.p., przez jego niezastosowanie, a w konsekwencji brak jego wykładni i ustalenie, że każdorazowe próby uzyskania zgody strony związkowej na ustalenie nagrody barbórkowej na poziomie 60% stanowiły wykładnię co do stosowania art. 31 ZUZP; art. 8 k.p., przez jego niezastosowanie.

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z dnia 19 października 2017 r. zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że powództwo oddalił i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 4.980,80 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania za obie instancje.

Sąd Okręgowy w pierwszej kolejności podniósł, że poza sporem pozostaje, iż zakładem pracy powoda od dnia 4 października 1993 r. jest Oddział Spółki w S. oraz że w zakładzie pracy powoda obowiązuje ZUZP z dnia 8 lipca 2009 r. Wobec tego spór w sprawie sprowadzał się do wykładni art. 31 ust. 2 ZUZP, a w szczególności czy zakład pracy mógł ustalić podstawę nagrody barbórkowej jako 60% miesięcznego wynagrodzenia, tak jak uczynił to w stosunku do wszystkich

pracowników Oddziału w S.w latach 2013 - 2016, z pominięciem dokonania zmian w sposób przewidziany w art. 3 ZUZP. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko pozwanego, uznając, że art. 31 ust. 2 ZUZP określa górną i dolną wysokość nagrody barbórkowej, czyli tzw. widełki co do wysokości nagrody. Zgodnie z tym przepisem nagroda barbórkowa dla danego pracownika nie może być większa niż jego miesięczne wynagrodzenie (100% miesięcznego wynagrodzenia), ale też nie może być mniejsza niż wynagrodzenie za jeden dzień. Może zatem wynosić 50% miesięcznego wynagrodzenia bądź - jak w przypadku powoda i pozostałych pracowników Oddziału w S. - 60% miesięcznego wynagrodzenia. Końcowa wysokość tej nagrody uzależniona jest od dalszych warunków określonych w ust. 3, między innymi od czasu przepracowanego w okresie od dnia 1 grudnia ubiegłego roku do dnia 30 listopada danego roku i od wysokości miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika. W aspekcie interpretacji art. 31 ust. 2 ZUZP decydujące znaczenie ma jednak ust. 4, który określa kwotę indywidualnej nagrody barbórkowej nawiązując do podstawy ustalonej zgodnie z ust. 2. Podstawa nagrody barbórkowej ma być ustalona zgodnie z art. 31 ust. 2 ZUZP, a zatem nie może być większa niż 100% miesięcznego wynagrodzenia, może być jednak mniejsza, ale tylko w takim zakresie, aby wysokość nagrody nie była mniejsza niż wysokość wynagrodzenie za jeden dzień obliczonego z wynagrodzenia miesięcznego. Tym samym analiza całościowa art. 31 ZUZP pozwala uznać, że ustalenie podstawy nagrody barbórkowej na poziomie 60% dla wszystkich pracowników Oddziału w S. nastąpiło zgodnie z przepisami ZUZP i nie wymagało jego zmian w rozumieniu jego art. 3. Ponadto - w ocenie Sądu Okręgowego - w sprawie nie ma zastosowania art. 9 § 4 k.p., w myśl którego postanowienia układów zbiorowych pracy naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują, bowiem w sprawie nie zachodzi sytuacja opisana w tym przepisie. Zakładem pracy dla powoda jest Oddział w S., który w stosunku do wszystkich zatrudnianych tam pracowników zastosował jednakowe zasady przyznawania nagrody barbórkowej, przyjmując za podstawę 60% miesięcznego wynagrodzenia. Nie zostały zatem naruszone zasady równego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu art. 18^{3c} k.p. oraz art. 11² k.p. Wprowadzenie takiej zasady przyznawania nagrody barbórkowej w latach 2013 - 2016 nie jest również sprzeczne z zasadami współżycia

społecznego w rozumieniu art. 8 k.p., ponieważ wynika z określonej sytuacji i polityki finansowej Oddziału oraz podjętej decyzji o podwyższeniu płacy minimalnej pracownikom. Polityka płacowa Oddziału w S. jest stosowana wobec wszystkich jego pracowników, a nie tylko wybiórczo wobec powoda. Wobec powyższego to przyznanie powodowi nagrody barbórkowej w wysokości wyższej niż pozostałym pracownikom Oddziału mogłoby naruszać zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Powód w całości zaskarżył wyrok Sądu Okręgowego skargą kasacyjną, domagając się uchylecia zaskarżonego wyroku oraz przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu lub innemu sądowi równorzędnemu, z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. W skardze kasacyjnej zarzucono: 1) naruszenie przepisów postępowania - art. 378 § 1 k.p.c., przez zmianę uzupełniającego wyroku Sądu Rejonowego z dnia 5 czerwca 2017 r., chociaż Sąd Okręgowy rozpoznał jedynie apelację od głównego wyroku Sądu Rejonowego z dnia 27 kwietnia 2017 r. oraz 2) naruszenie przepisów prawa materialnego: a) art. 31 ust. 2 w związku z ust. 4 ZUZP, przez błędną wykładnię i uznanie, że podstawą obliczenia nagrody barbórkowej jest kwota ustalana swobodnie przez pracodawcę, która nie może być większa od wynagrodzenia miesięcznego ani niższa od wynagrodzenia za jeden dzień, b) art. 11² k.p. w związku z art. 3 k.p., przez błędną wykładnię pojęcia „pracodawcy” i uznanie, że odmowa obliczenia nagrody barbórkowej według zasad przyjętych wobec innych pracowników pozwanego zatrudnionych poza Oddziałem w S. nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W skardze kasacyjnej wskazano, że w sprawie występują istotne zagadnienia prawne, sprowadzające się do pytań: 1) czy w wyniku rozpoznania apelacji od wyroku głównego można dokonać zmiany także zaskarżonego apelacją wyroku uzupełniającego bez rozpoznania apelacji od tego wyroku? 2) w jakiej formie procesowej należy orzec o apelacji od wyroku uzupełniającego w przypadku objęcia wyrokiem wydanym w wyniku rozpoznania apelacji od wyroku głównego także rozstrzygnięcia zawartego w wyroku uzupełniającym, zaskarżonym odrębną apelacją? 3) czy miejsce wykonywania pracy w określonej jednostce organizacyjnej

pracodawcy może być czynnikiem różnicującym sytuację prawną pracownika bez naruszenia zasady równego traktowania?

W ocenie powoda, skoro zaskarżonym wyrokiem Sąd Okręgowy rozpoznał apelację pozwanego od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 27 kwietnia 2017 r. w taki sposób, że zmienił zaskarżony wyrok w całości, to nie można uznać, iż dokonał zmiany obu wydanych w tej sprawie wyroków, czyli także wyroku uzupełniającego z dnia 5 czerwca 2017 r. Jednak w uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wyraźnie stwierdził, że w rozpoznanej apelacji sprawie powód domagał się kwoty 19.923,23 zł, a więc zasądzonej w wyroku głównym i uzupełniającym. Tymczasem zarówno *rubrum* zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego, jak i protokoły rozpraw apelacyjnych wyraźnie wskazują, że ich przedmiotem było rozpoznanie tylko jednej apelacji. Oznacza to, że orzekając o całej kwocie dochodzonej przez powoda, Sąd odwoławczy wyszedł poza granice rozpoznanej apelacji, wbrew dyspozycji art. 378 § 1 k.p.c., co miało bezpośredni wpływ na wynik sprawy, bowiem Sąd Okręgowy orzekł o przedmiocie wyroku uzupełniającego bez rozpoznania wniesionej od niego apelacji. Ponadto, według powoda, katalog czynników powodujących nierówne traktowanie, o którym mowa w art. 11² k.p. jest otwarty, zatem każdy przypadek dyskryminacji jest równocześnie naruszeniem zasady równego traktowania, ale nie każde naruszenie tej zasady musi być spowodowane czynnikami dyskryminującymi w rozumieniu art. 11³ k.p. Takim niedozwolonym czynnikiem różnicującym prawo pracownika do świadczenia powszechnego jest miejsce świadczenia pracy w określonej jednostce organizacyjnej pracodawcy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, mimo że nie wszystkie podniesione w niej zarzuty są trafne. Zgodnie z art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a z urzędu bierze pod rozwagę wyłącznie nieważność postępowania. W myśl art. 398³ § 1 k.p.c. skarga kasacyjna może być oparta na zarzutach naruszenia prawa materialnego przez błędną jego wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie (pkt 1) oraz na zarzutach naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to

mogło mieć wpływ na wynik sprawy (pkt 2). Pod pojęciem podstawy skargi kasacyjnej rozumie się konkretne przepisy prawa, które zostały w niej wskazane z jednoczesnym stwierdzeniem, że wydanie wyroku nastąpiło z ich obrazą. W razie oparcia skargi kasacyjnej na podstawie z art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c. konieczne jest, aby - poza naruszeniem przepisów proceduralnych - skarżący wykazał, że konsekwencje wadliwości postępowania były tego rodzaju, iż kształtowały lub współkształtowały treść zaskarżonego orzeczenia.

W ramach tej właśnie podstawy skargi kasacyjnej skarżący zarzucił naruszenie art. 378 § 1 k.p.c., przez zmianę, w wyniku rozpoznania apelacji od wyroku głównego Sądu Rejonowego z dnia 27 kwietnia 2017 r., wyroku uzupełniającego tego Sądu z dnia 5 czerwca 2017 r. i oddalenie powództwa w całości. Zgodnie z tym przepisem sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Z art. 378 § 1 k.p.c. wynika, że sąd drugiej instancji nie może wykroczyć poza granice zaskarżenia. Związanie sądu drugiej instancji w aspekcie przedmiotowym oznacza niedopuszczalność takiego rozpoznania apelacji, które dotyczyłoby niezaskarżonej części orzeczenia. Jeżeli zatem skarżący żąda uchylecia lub zmiany części orzeczenia, sąd nie może uchylić lub zmienić całego orzeczenia sądu pierwszej instancji. W rozpoznawanej sprawie pozwany zaskarżył apelacją zarówno wyrok główny Sądu Rejonowego z dnia 27 kwietnia 2017 r., jak też wyrok uzupełniający tego Sądu z dnia 5 czerwca 2017 r., a sprawa celem rozpoznania obu apelacji została przedstawiona Sądowi Okręgowemu w K. i zarejestrowana pod jedną sygnaturą IV Pa (...) oraz skierowana do rozpoznania na posiedzeniu w dniu 6 października 2017 r., na którym pozwany do protokołu podał, że „wnosi jak w apelacjach”. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 18 września 2014 r., I PZ 15/14 (LEX nr 1566715) oraz uchwale z dnia 12 września 1973 r., III CZP 47/73 (OSNC z 1974 nr 5, poz. 83), stwierdził, że w przypadku wyroku uzupełniającego, mamy do czynienia w istocie z dwoma częściami tego samego orzeczenia i trudno doszukać się w przepisach procedury cywilnej uzasadnienia dla potraktowania środków odwoławczych od obu tych części jako oddzielnych spraw, które rejestrowane byłyby pod dwoma sygnaturami. W wyroku z dnia 22 października 2015 r., II UK 375/14 (LEX nr 2122385), Sąd Najwyższy wskazał

ponadto, że w wyniku uzupełnienia wyroku, w którym sąd nie orzekł o całości żądania (art. 351 § 1 k.p.c.), powstaje orzeczenie, które w dwu wyrokach - uzupełnianym i uzupełniającym zawiera rozstrzygnięcie o żądaniu jednorodnym, dochodzonym w jednym postępowaniu, pozostającym w związku z tą samą jego podstawą faktyczną i prawną. Wobec tego nie można przyjąć, że Sąd Okręgowy naruszył art. 378 § 1 k.p.c., skoro pozwany zaskarżył apelacją rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego oparte w obu wyrokach na tej samej podstawie faktycznej i prawnej, przy jednobrzmiących zarzutach apelacji, a do tych zarzutów w granicach zaskarżenia odniósł się Sąd Okręgowy. Niemniej jednak rację ma skarżący wskazując na nieprecyzyjne oznaczenie przez Sąd Okręgowy w sentencji wyroku przedmiotu rozpoznania sprawy.

Odnosząc się z kolei do zarzutów naruszenia prawa materialnego zauważyć trzeba, że zgodnie z art. 31 ust. 1 ZUZP w związku ze świętem branżowym - Dniem Górnika pracownikowi przysługuje nagroda pieniężna zwana „nagrodą barbórkową”. Wysokość nagrody barbórkowej nie może być większa niż miesięczne wynagrodzenie i nie mniejsza niż wynagrodzenie za jeden dzień, obliczone z wynagrodzenia miesięcznego (art. 31 ust. 2). Wysokość nagrody ustala się proporcjonalnie do czasu przepracowanego w okresie od 1 grudnia ubiegłego roku do 30 listopada danego roku (art. 31 ust. 3). Kwota indywidualnej nagrody barbórkowej stanowi iloczyn dwunastej części podstawy ustalonej zgodnie z ust. 2 i liczby miesięcy przepracowanych w okresie rozliczeniowym (art. 31 ust. 4). Za miesiąc przepracowany uważa się pełny miesiąc kalendarzowy, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia społecznego, z uwzględnieniem art. 15 ust. 2 (art. 31 ust. 5). Istnieje możliwość zaliczkowych wypłat nagrody z koniecznością jej rozliczenia najpóźniej do końca pierwszej dekady grudnia (art. 31 ust. 6). Dokonując wykładni art. 31 ust. 2 ZUZP Sąd Rejonowy przyjął, że w każdym wypadku podstawą do obliczenia nagrody barbórkowej jest miesięczne wynagrodzenie pracownika. Tak określona podstawa obliczenia nagrody jest stała i może być jedynie zmieniona protokołem dodatkowym w trybie określonym w art. 241⁹ k.p. Sąd Okręgowy natomiast uznał, że podstawa ustalenia nagrody barbórkowej może być mniejsza niż miesięczne wynagrodzenie (określona dowolnie przez pracodawcę), a jedynie obliczona od takiej podstawy

nagroda nie może być mniejsza niż wynagrodzenie za jeden dzień, obliczone z miesięcznego wynagrodzenia. Tym samym według Sądu Okręgowego ZUZP nie gwarantuje pracownikom ustalenia wysokości nagrody od stałej podstawy jej obliczenia. Tak dokonana wykładnia art. 31 ust. 2 ZUZP pomija jednak, że w treści tego przepisu zawarta jest kwestia nie tylko wysokości nagrody, ale także jej podstawy, na co trafnie zwraca uwagę skarżący, a wysokość nagrody dla pracownika ustalana jest następnie według zasad wynikających z ust. 3 i 4.

A zatem kluczowe w sprawie staje się dokonanie wykładni art. 31 ust. 2 ZUZP, ponieważ nie ulega wątpliwości, że przepis ten jest przepisem prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. jako postanowienie układu zbiorowego pracy określające prawa oraz obowiązki pracowników i pracodawców (art. 9 § 1 k.p.). Postanowienia układów zbiorowych pracy mają charakter normatywny i jako takie podlegają ogólnym regułom wykładni prawa, a nie zasadom wykładni przewidzianym w art. 65 k.c. dla oświadczeń woli (zob. np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2003 nr 23, poz. 568 z glosą A. Świątkowskiego; OSP 2004 nr.5 poz. 66; z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190 z glosą L. Florka, PiZS 2010 nr 1, s. 36; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, LEX nr 535791; z dnia 23 lipca 2009 r., II PK 37/09, LEX nr 533077 oraz z dnia 25 listopada 2009 r., II PK 137/09, Monitor Prawa Pracy 2010 nr 7, s. 368). Nie można jednak pominąć, że obowiązkiem sądu jest dążenie do ustalenia treści norm prawnych zawartych w zakładowym źródle prawa pracy, niezależnie od ułomności sformułowania jego przepisów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416), a postanowienia układu zbiorowego podlegają sądowej wykładni z zastosowaniem wszystkich jej metod. Przyjmuje się również, że przy takim źródle prawa uwzględnienie woli stron porozumienia i celu jego zawarcia powinno mieć miejsce w większym stopniu niż przy interpretacji przepisów prawa powszechnie obowiązującego. W tym kontekście w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że przy interpretacji postanowień (przepisów) układów zbiorowych jako rodzaju umów (społecznych), szczególne znaczenie ma wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ jako „woli prawodawcy” (por. wyroki Sądu Najwyższego:

z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 187/11, OSNP 2012 nr 7-8, poz. 89; z dnia 11 stycznia 2006 r., II CSK 48/05, LEX nr 371795; z dnia 10 listopada 1999 r., I PKN 345/99, OSNP 2001 nr 6, poz. 195). Wprawdzie wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 r., III PZP 12/03, OSNP 2004 nr 11, poz. 187; z glosą B. Cudowskiego, OSP 2005 nr 5, poz. 66), ale wyjaśnienia te należy uwzględnić przy wykładni przepisu układu. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 marca 2011 r., II PK 218/10 (LEX nr 8175519), wskazał, że „wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy dokonane wspólnie przez jego strony na podstawie art. 241⁶ § 1 k.p. nie są wiążące dla sądu, ale nie znaczy to, że przy interpretowaniu przepisów układowych intencje i wola stron układu zbiorowego pracy są bez znaczenia, wręcz przeciwnie mają one szczególną wagę, bo przecież w typowych przypadkach to właśnie one najlepiej wiedzą jak daną kwestię chciały uregulować i jakie rozumienie przypisywały określonym sformułowaniom układowym, a ponadto - z czym nie mamy do czynienia w przypadku innych aktów normatywnych - ustawodawca w sposób jednoznaczny obciążył strony układu zbiorowego pracy wykładnią jego postanowień i w ten sposób pośrednio wskazał, że ich zgodna wola jest szczególnie ważną okolicznością, która powinna być brana pod uwagę przy rozstrzyganiu wątpliwości interpretacyjnych dotyczących stworzonych przez nie przepisów układowych. W wyjaśnianiu znaczenia przepisów układu zbiorowego pracy istotna jest tzw. wykładnia subiektywna, polegająca na ustaleniu zamierzeń i woli podmiotów (organów) upoważnionych do ustanowienia danego aktu normatywnego, jak również wykładnia autentyczna, która z mocy art. 241⁶ k.p. dokonywana jest przez strony układu zbiorowego pracy. Wnioski wypływające z tej wykładni nie są wprawdzie rozstrzygające, bo z chwilą jego zawarcia układ zbiorowy niejako odrywa się od jego twórców i jako akt normatywny zaczyna „żyć własnym życiem”, a wspólne wyjaśnienia stron dotyczące treści postanowień układowych nie wiążą sądu, nie mogą być one jednakże pomijane czy lekceważone”.

Wobec powyższego nie można zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Okręgowego, że nie mają żadnego znaczenia negocjacje pomiędzy dyrekcją

Oddziału w S. a przedstawicielami związków zawodowych co do ustalania podstawy nagrody barbórkowej, gdyż przede wszystkim istotne jest to, czy strony ZUZP dokonywały interpretacji spornego zapisu, bowiem ZUZP obowiązuje wszystkich pracowników P. S.A. i zawierany był przez zarząd Spółki jako organ reprezentujący pracodawcę. Ponadto, jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń, wszyscy pozostali pracownicy centrali Spółki oraz jej Oddziałów, za wyjątkiem Oddziału w S., otrzymali w spornym okresie nagrodę barbórkową, o której mowa w art. 31 ZUZP, liczoną od miesięcznego wynagrodzenia jako podstawy wymiaru, co przemawiałoby za przyjęciem, że podstawa naliczenia nagrody nie może być każdorazowo swobodnie ustalana przez pracodawcę, gdyż obliczana jest z miesięcznego wynagrodzenia. Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, że w odniesieniu do zbiorowego prawa pracy – w szczególności co do zawierania porozumień zbiorowych (art. 9 k.p.) – wyraźnie rysuje się koncepcja pracodawcy w ujęciu majątkowym. W uchwale składu siedmiu sędziów z dnia 23 maja 2001 r., III ZP 25/00 (OSNAPiUS 2002 nr 6, poz. 134), przyjęto, że Pakt Gwarancji Pracowniczych zawarty w dniu 23 grudnia 1996 r. pomiędzy ogólnopolskimi organizacjami związkowymi działającymi w PKP a zarządem PKP w sprawie warunków realizacji II etapu restrukturyzacji przedsiębiorstwa PKP jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy stwierdził, że wprowadzie to nie poszczególni pracodawcy (to jest jednostki organizacyjne PKP) zawarli to porozumienie, ale niewątpliwie zarząd PKP działał w imieniu i na rzecz poszczególnych pracodawców, a więc był organem zarządzającym w rozumieniu art. 3¹ k.p. Również w wyroku z dnia 9 sierpnia 2006 r., III PK 42/06 (OSNP 2007 nr 17-18, poz. 244 z glosą B. Cudowskiego, OSP 2008 nr 7-8, poz. 81), Sąd Najwyższy uznał, że spółka składająca się z więcej niż jednego pracodawcy ma w rozumieniu art. 3 k.p. zdolność do zawarcia porozumienia zbiorowego (art. 9 § 1 k.p.), zaś za dopuszczalnością zawarcia przez spółkę porozumienia zbiorowego wiążącego oddziały będące pracodawcą w indywidualnym prawie pracy (art. 3 k.p.) przemawia też art. 241²⁸ § 1 k.p. Stanowi on, że zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci wchodzi w skład tej samej osoby prawnej, przy czym, jak pośrednio wynika z art. 241²⁸ § 2 pkt 1 k.p., układ zawiera właściwy organ

osoby prawnej. Odpowiednio stosuje się to do jednostki nieposiadającej osobowości prawnej, w skład której wchodzi więcej niż jeden pracodawca (art. 241²⁸ § 6 k.p.). Stąd wykładnia art. 31 ust. 2 ZUZP, który obejmuje wszystkich pracowników P. S.A. powinna być jednolita dla wszystkich pracowników tej Spółki, a tymczasem jedynie pracownicy wykonujący pracę w Oddziale Spółki w S. otrzymali nagrodę barbórkową liczoną od 60% miesięcznego wynagrodzenia jako podstawy. Przypomnieć w tym miejscu także należy, że nagrodę barbórkową przewidywały wcześniej przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa - Karta górnika (Dz.U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13). Zgodnie z § 3 ust. 2 pkt 1 Karty górnika z okazji Dnia Górnika przysługiwała pracownikom, o których mowa w § 2 ust. 1 tego rozporządzenia, nagroda w wysokości miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2004 r., I PK 240/04, LEX nr 376403). Ponadto rację ma skarżący zarzucając, że jakiegokolwiek późniejsze modyfikacje art. 31 ZUZP nie mogły być dokonywane w formie porozumień zawieranych pomiędzy dyrektorem Oddziału w S. i związkami zawodowymi, ponieważ zgodnie z art. 241⁹ § 1 k.p. zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, które podlegają rejestracji oraz przez strony, które układ zawarły. Rozwiązanie to spełnia funkcje gwarancyjną, porządkującą, a przede wszystkim kształtuje transparentność prawa „wewnętrznego” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2018 r., III PK 60/17, OSNP 2019 nr 3, poz. 27 z glosą A. Tomanka OSP 2019 nr 3, poz. 30).

Na obecnym etapie postępowania nie jest też możliwe całościowe rozważenie zarzutu naruszenia art. 11² k.p. w związku z art. 3 k.p., ponieważ z ustaleń poczynionych w sprawie nie wynika jednoznacznie, kto był pracodawcą skarżącego. Czy była to P. S.A. w W. czy też Oddział P. w S., jak przyjął to Sąd Okręgowy jako okoliczność niesporną w sprawie. Skarżący zarzuca w tej kwestii, że Sąd Okręgowy nie tylko wadliwie posługuje się pojęciem „zakładu pracy” zamiast stosować pojęcie „pracodawca” na oznaczenie podmiotu go zatrudniającego, ale też bezpodstawnie przypisuje przymiot pracodawcy Oddziałowi pozwanego w S.. Art. 3 k.p. stanowi, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna,

jeśli zatrudniają one pracowników. A zatem status pracodawcy posiada zarówno osoba prawna, jak również część tego podmiotu, która może zostać uznana za „jednostkę organizacyjną”. W wyrokach z dnia 19 maja 2016 r., II PK 100/15 (LEX nr 2056868) oraz z dnia 30 stycznia 2019 r., I PK 231/17 (LEX nr 2618552), Sąd Najwyższy odwołując się do jednolitej linii judykatury przypomniał, że wyróżnia się trzy rodzaje jednostek organizacyjnych mających zdolność prawną zatrudniania pracowników: 1) osoby prawne; 2) samodzielne jednostki organizacyjne, niemające osobowości prawnej i niestanowiące ogniw osoby prawnej, które mogą nabywać we własnym imieniu prawa i zaciągać zobowiązania oraz mogą pozywać i być pozywane; 3) niektóre jednostki organizacyjnej wchodzące w skład osób prawnych lub samodzielnych jednostek organizacyjnych wymienionych w punkcie 2. Do tej ostatniej kategorii pracodawców zalicza się wyodrębnione organizacyjnie i finansowo części składowe osoby prawnej (samodzielnej jednostki niemającej osobowości prawnej), mające zdolność samodzielnego (w imieniu własnym) zatrudniania pracowników. Owo wyodrębnienie organizacyjno – finansowe wynika zazwyczaj z przepisów wewnętrznych osoby prawnej, ale może ono wynikać także z aktów prawnych rangi ustawy. Jeśli zatem spółka prawa handlowego lub spółka osobowa ma oddziały w różnych miejscowościach, to na ogół w świetle jej przepisów wewnętrznych te właśnie oddziały, a nie spółka, uważane są za pracodawców wobec zatrudnionych w nich pracowników (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151 z glosą T. Kuczyńskiego, OSP 1992 nr 7-8, poz. 151). Orzecznictwo wypracowało wzorzec weryfikujący podmiotowość pracodawcy, który składa się z trzech elementów. Po pierwsze, jednostka organizacyjna ma charakteryzować się wystarczającą samodzielnością organizacyjną i majątkową, po drugie, ma zatrudniać we własnym imieniu pracowników (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 grudnia 2009 r., II PK 147/09, OSNP 2011 nr 11-12, poz. 154; z dnia 18 września 2013 r., II PK 4/13, LEX nr 1375183; z dnia 3 czerwca 2014 r., III PK 128/13, LEX nr 1486980), po trzecie, jej wyodrębnienie powinno nastąpić w sposób sformalizowany (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2006 r., I PK 231/05, OSNP 2007 nr 13-14, poz. 183). Wymienione czynniki powinny wystąpić kumulatywnie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r., II PK

28/08, LEX nr 785524 czy postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2014 r., II UZ 34/14, OSNP 2015 nr 11, poz. 155).

Tymczasem, jak już zaznaczono w rozważaniach dokonanych powyżej, ustaleń w tym zakresie, wiążących Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹³ § 2 k.p.c., brak w rozpoznawanej sprawie, co uniemożliwia prawidłową subsumpcję prawa materialnego. Sąd Najwyższy wielokrotnie bowiem wskazywał, że nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia (por. np. wyroki z dnia: 7 sierpnia 1997 r., I CKN 261/97, LEX nr 1439372; z dnia 26 czerwca 2001 r., III CKN 400/00, LEX nr 52360; z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 164/05, Monitor Prawa Pracy 2006 nr 10, s. 541; z dnia 9 maja 2008 r., II PK 316/07, OSNP 2009 nr 19-20, poz. 250; z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 100/08, OSNP 2010 nr 9-10, poz. 108; z dnia 10 marca 2011 r., II PK 241/10, LEX nr 817524; z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10, LEX nr 10011283; z dnia 19 lutego 2014 r., II PK 130/13, LEX nr 1460978). Tylko dla porządku godzi się zatem zauważyć, że art. 11² k.p. wyraża zasadę równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, w tym prawa do równej płacy za równą pracę. Do kategorii podmiotów objętych tym przepisem należą więc pracownicy charakteryzujący się wspólną cechą istotną (relewantną), jaką jest jednakowe pełnienie takich samych obowiązków. Wynika z tego, po pierwsze - że dopuszczalne jest różnicowanie praw pracowników, którzy bądź pełnią inne obowiązki, bądź takie same, ale niejednakowo oraz po drugie - iż sytuacja prawna pracowników może być różnicowana ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych (predyspozycji) i różnic w wykonywaniu pracy (dyferencjacja). Ponadto porównanie sytuacji prawnej pracowników w ramach art. 11² k.p. następuje w obrębie tego samego pracodawcy. W wyroku z dnia 15 listopada 2013 r., III PK 20/13 (OSNP 2014 nr 10, poz. 143), Sąd Najwyższy uwypuklił, że skoro na podstawie jednej umowy o pracę można być pracownikiem tylko jednego pracodawcy, który jest adresatem nakazu respektowania zasady równych praw pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki - porównanie sytuacji prawnej pracowników w ramach art. 11² k.p. może nastąpić tylko w obrębie tego pracodawcy. Nie można bowiem porównywać tej sytuacji u pracodawców obejmujących swoją działalnością

różne obszary i kręgi odbiorców, posiadających zróżnicowaną specyfikę, natężenie pracy, zasoby kadrowe, metody zarządzania, kondycję finansową oraz samodzielność w kształtowaniu uprawnień pracowniczych, w tym prowadzeniu rokowań z działającymi u nich organizacjami związkowymi (zob. także uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 2011 r., III PZP 4/11, OSNP 2012 nr 9-10, poz. 109). Pogląd ten ulega pewnym modyfikacjom jedynie w przypadku właścicielskiej koncepcji pracodawcy, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13 (OSNP 2016 nr 2, poz. 17 z glosą P. Prusinowskiego oraz P. Czarneckiego, OSP 2015 nr 9, poz. 85), podkreślając, że w przypadku nadużycia przez spółkę dominującą konstrukcji osobowości prawnej, ocena naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i art. 18 § 3 k.p.) może nastąpić przez porównanie sytuacji pracownika spółki zależnej będącej pracodawcą (art. 3 k.p.) z sytuacją pracowników spółki dominującej (zob. także uzasadnienie do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2016 r., III UZP 6/16, OSNP 2017 nr 3, poz. 32 z glosą P. Czarneckiego OSP 2017 nr 7-8, poz. 66).

Mając na uwadze powyżej poczynione rozważania Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.