



Sygn. akt I BP 4/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Halina Kiriło

SSN Romualda Spyt

Protokolant Joanna Porowska

w sprawie z powództwa B. B.

przeciwko J. Spółce Akcyjnej w J.

z udziałem interwenienta ubocznego Spółki Restrukturyzacji K. Spółki Akcyjnej w B.

- następcy prawnego K. Spółki Akcyjnej w K.

o zapłatę dodatkowej nagrody rocznej,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 20 lutego 2020 r.,

w związku ze skargą powódki o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. z dnia 28 czerwca 2017 r., sygn. akt VIII Pa (...),

oddala skargę i odstępuje od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego przed Sądem Najwyższym.

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w G., wyrokiem z dnia 8 grudnia 2016 r., oddalił powództwo B. B. skierowane przeciwko J. S.A. – K., z udziałem interwenienta ubocznego Spółki Restrukturyzacji K. S.A. w B., o zasądzenie dodatkowej nagrody rocznej za 2014 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka od dnia 1 marca 2001 r. była zatrudniona na podstawie umowy o pracę w Kopalni (...) w K., wchodzącej wówczas w skład (...) Spółki Akcyjnej w G., a następnie od dnia 1 lutego 2003 r. w skład (...) Spółki Akcyjnej w K. Powódka w okresie zatrudnienia wykonywała obowiązki pracownika administracji na kolejno zajmowanych stanowiskach pracy: kierownika zespołu magazynów na powierzchni (2001), starszego inspektora gospodarki materiałowej na powierzchni (lata 2001-2002), kierownika zespołu magazynów na powierzchni (lata 2002-2007) oraz kierownika działu magazynów na powierzchni (lata 2007-2015).

Sąd pierwszej instancji ustalił także, że powódka przed okresem spornym, posiadała prawo do dodatkowej nagrody rocznej (tak zwana czternasta pensja, dalej także jako 14 pensja) na podstawie porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. (dalej jako Porozumienie) zawartego między zarządem (...) Spółki Akcyjnej w K. a organizacjami związków zawodowych. Zgodnie z § 8 Porozumienia dodatkowa nagroda roczna przysługuje w myśl zasad określonych w załączniku Nr 5. Zasada jest, że pracownikowi pozostającemu w stanie zatrudnienia w dniu 31 grudnia przysługuje dodatkowa nagroda roczna za nienaganną pracę w okresie dwunastu miesięcy kalendarzowych. Nagroda przysługuje również byłym pracownikom, z którymi umowa o pracę została rozwiązana lub wygasła przed dniem 1 stycznia następnego roku, na przykład w wyniku przejścia na emeryturę, rentę z tytułu niezdolności do pracy, otrzymania świadczenia przedemerytalnego lub rehabilitacyjnego, czy wskutek śmierci pracownika (nagroda wypłacana jest wówczas członkom rodziny uprawnionym do odprawy pośmiertnej po pracowniku).

We wrześniu 2010 r. pracodawca powódki zawarł z organizacjami związków zawodowych porozumienie, zgodnie z którym zapewniono wszystkim pracownikom gwarancję zatrudnienia przez okres 5 lat (do 2015 r.), z wyjątkiem pracowników administracji. W związku z trudną sytuacją branży górniczej jesienią 2013 roku (...)

Spółka Akcyjna w K. przygotowała program restrukturyzacji spółki na lata 2014-2020. W ramach tego projektu przewidywano wprowadzenie zwolnień grupowych w obrębie pracowników administracji w liczbie około 1.000 pracowników. W grudniu 2013 r. został wszczęty spór zbiorowy, a wynikiem jego było zawarcie Porozumienia, na mocy którego w zamian za odstąpienie od rozwiązania z pracownikami administracji – których zatrudniano wówczas w liczbie ponad 4.000 – stosunku pracy z powodu trudnej sytuacji ekonomicznej zdecydowano, że pracownikom administracji nie będzie wypłacana dodatkowa nagroda roczna za lata 2014-2016. Treść Porozumienia została podana wszystkim pracownikom do wiadomości, którzy zasadniczo zgodzili się na przedmiotową zmianę i tym osobom pracodawca nie wypowiadał umów o pracę. W chwili zawarcia tego Porozumienia powódka już ukończyła 59 lat i znajdowała się w wieku ochronnym w rozumieniu art. 39 k.p. W chwili podpisywania porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę w zakresie 14 pensji powódka miała wiedzę, że skoro jest pracownikiem w okresie ochronnym, to nie powinna zostać zwolniona.

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że w dniu 31 lipca 2014 r. pozwana nabyła od (...) Spółki Akcyjnej w K. Kopalnię (...) w K. W związku ze zbyciem kopalni pozwana z mocy prawa stała się z dniem 1 sierpnia 2014 r. pracodawcą powódki przejmując między innymi ponad 300 pracowników administracji. Pozwana nie otrzymała żadnych środków finansowych na wypłatę pracownikom administracji przejętej kopalni dodatkowej nagrody rocznej za 2014 r. Strony umowy sprzedaży kopalni zawarły porozumienie dotyczące wzajemnego rozliczenia kosztów pracowniczych i kwestii płacowych, przyjmując że dodatkowa nagroda roczna zostanie wypłacona przez pozwaną uprawnionym pracownikom kopalni, do których nie zaliczono pracowników administracji. Strony ustaliły, że (...) Spółka Akcyjna w K. poniesie koszty wypłaty nagrody w wysokości przysługującej pracownikom za czas przepracowany od dnia 1 stycznia 2014 r. do dnia 31 lipca 2014 r., natomiast pozwana miała przejąć koszty nagrody za czas przepracowany od dnia 1 sierpnia 2014 r. do dnia 31 grudnia 2014 r.

Sąd Rejonowy ustalił także, że na początku 2015 r. w ramach akcji protestacyjno-strajkowej pozwana oraz organizacje związkowe prowadziły negocjacje zmierzające między innymi do ochrony płynności finansowej oraz

utrzymania miejsc pracy. Strony konfliktu sporządziły w dniu 13 lutego 2015 r. protokół z negocjacji, w którym ustaliły wstępny plan oszczędnościowy, pod warunkiem wycofania przez pozwaną oświadczenia woli o wypowiedzeniu regulacji wewnątrzzakładowych normujących między innymi uprawnienia pracownicze. W § 7 protokołu strona związkowa zaznaczyła, że protokół nie posiada jakichkolwiek form uzgodnienia. Następnie w dniu 23 lutego 2015 r. pozwana oraz organizacje związkowe zawarły porozumienie zawieszające na okres dwóch lat, to jest do końca 31 grudnia 2016 r., niektóre postanowienia aktów wewnątrzzakładowych. Wskutek przyjętego porozumienia wszyscy pracownicy pozwanej, w tym pracownicy administracyjni, objęci zostali gwarancją zatrudnienia. Na mocy porozumienia z dnia 16 września 2015 r. pozwana zawarła z organizacjami związkowymi porozumienie. Strony zgodnie uznały za konieczne zastosowanie działań oszczędnościowych w obszarze płac. Ustalono między innymi, że wypłata 14 pensji za 2014 r. nastąpi do końca września 2015 r. Pozwana wypłaciła pracownikom, poza pracownikami administracji Kopalni (...) w K. dodatkową nagrodę roczną za 2014 r. Ponadto nagrodę tę otrzymali wszyscy pracownicy administracji pozwanej zatrudnieni w pozostałych kopalniach.

Stosunek pracy powódki ustał z dniem 29 grudnia 2015 r. w związku z nabyciem przez nią uprawnień do emerytury.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji, na mocy art. 9¹ § 1 - 4 k.p., art. 23^{1a} k.p. oraz art. 241²⁷ § 3 k.p. można uregulować możliwość zawieszenia w drodze porozumienia stron autonomicznych źródeł prawa pracy. Istotną przesłanką zawarcia porozumienia zawieszającego jest sytuacja finansowa pracodawcy, przy czym ocena, czy i na ile uległa pogorszeniu jego sytuacja finansowa, należy do stron porozumienia, czyli do podmiotów, które zawarły porozumienie z dnia 16 września 2015 r.

Jednocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że sytuacja finansowa pracodawcy, będąca podstawą zawieszenia przepisów prawa pracy, nie podlega ocenie sądu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2005 r., III PK 91/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 316). Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 384) wyraził pogląd, że porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy może

dotyczyć tylko skutków, które mają nastąpić w przyszłości, a nie zdarzeń prawnych i ich skutków (roszczeń), które już nastąpiły, zawiesza się bowiem „stosowanie” (postanowień) układu zbiorowego pracy, a nie jego postanowień, które już zostały „zastosowane”.

Analizując okoliczności sprawy, Sąd pierwszej instancji uznał, że Porozumienie wywołuje skutek prawny na przyszłość, tak jak przyjęły to strony porozumienia. Nie jest zatem objęty zakazem retroakcji (art. 3 w zw. z art. 300 k.p.), bowiem nie ma zastosowania do czasu przeszłego. Podpisanie Porozumienia przed datą wymagalności dodatkowej nagrody rocznej skutecznie pozbawiło powódkę prawa do dochodzenia jej wypłaty. Jego skutek miał wystąpić na dzień 31 grudnia 2014 r. i dopiero na ten dzień ustala się krąg osób uprawnionych. Skoro podstawą wypłaty 14 pensji jest nienaganna praca, to dopiero z końcem roku pracodawca może sprawdzić ten fakt.

Z drugiej strony Porozumienie mieści się w granicach art. 9¹ k.p. Nie było konieczności dokonywania indywidualnych wypowiedzeń w celu wprowadzenia Porozumienia w życie. Stąd powódka z chwilą przejścia części zakładu pracy do struktur pozwanej nie może od niego domagać się świadczenia z tej tylko racji, że jedynie jej grupa zawodowa została pozbawiona dodatkowej nagrody rocznej za 2014 r., a więc nie ma mowy o dyskryminacji. Nie ma także przesłanek do podważenia skuteczności jej oświadczenia woli, bowiem nie działała ona pod wpływem groźby, a w chwili podpisania porozumienia zmieniającego warunki pracy była już w okresie ochronnym.

Rozpoznając apelację powódki, Sąd Okręgowy zaaprobował jego ustalenia faktyczne. Przede wszystkim podkreślił, że Porozumienie (z dnia 6 lutego 2014 r.) skutecznie zawiesiło stosowanie porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r. w zakresie uprawnienia pracowników administracji do dodatkowej nagrody rocznej. W chwili jego zawarcia powódka i inni pracownicy nie byli jeszcze uprawnieni do nabycia prawa do nagrody rocznej za 2014 r. Zawieszenie stosowania porozumienia zbiorowego nie dotyczyło konkretnie nabytego i wymagalnego roszczenia. Dotyczyło zdarzeń przyszłych.

Sąd drugiej instancji odwołał się do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PZP 6/08 (OSNP 2008 nr 21-22, poz. 308), zgodnie z którą nie

nabywa prawa do nagrody jubileuszowej pracownik, który przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunki do tego świadczenia spełnił w okresie zawieszenia układu (art. 241²⁷ § 1 i 3 k.p.), chyba że co innego wynika z postanowień układu lub porozumienia o zawieszeniu jego stosowania.

Sąd odwoławczy podkreślił, że po zawarciu Porozumienia w dniu 11 lutego 2014 r. powódka zawarła porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w którym strony zgodnie zawiesiły stosowanie porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r., w zakresie dotyczącym wypłacania 14 pensji za lata 2014-2016. Jego skuteczności nie zmienia fakt, że z dniem 1 sierpnia 2014 r. powódka na mocy art. 23¹ k.p. stała się pracownikiem pozwanej J. S.A., jak też dana zmiana nie może stanowić kryterium dyskryminacyjnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2015 r., II PK 36/15, LEX nr 1936723). Dodatkowo Sąd Okręgowy wskazał, że z art. 23¹ k.p. wynika wprost, iż u nowego pracodawcy, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, obowiązują warunki te same co u poprzedniego pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2007 r., I PK 44/07, LEX nr 884956). Dlatego Sąd odwoławczy orzekł z mocy art. 385 k.p.c.

Powódka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 29 czerwca 2017 r., zaskarżając go w części, to jest w zakresie oddalenia jej apelacji (pkt 2). Jako podstawę skargi wskazano art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez przyjęcie możliwości zawieszenia porozumienia zbiorowego (z dnia 20 grudnia 2004 r.) z mocą wsteczną a tym samym pozbawienie pracownika prawa do dodatkowej nagrody rocznej za 2014 r. Tym samym zaskarżony wyrok jest niezgodny z art. 3 k.c.

W uzasadnieniu swego stanowiska wskazał, że przyjęty model wnioskowania przez Sąd Okręgowy jest wadliwy. Otóż stwierdzenie, że skoro prawo do nagrody powstaje z dniem 31 grudnia każdego roku, to zawieszenie prawa do świadczenia przed tą datą, niweczy prawo pracownika do jego uzyskania. Tak jednak nie jest, bowiem na przeciwne wnioskowanie wskazują zapisy załącznika Nr 5. Przede wszystkim warunkiem nagrody nie jest posiadanie statusu pracownika na dzień 31 grudnia każdego roku kalendarzowego. Po drugie, nagroda

przysługuje za nienaganną pracę, czyli bierze się pod uwagę dzień 1 stycznia danego roku kalendarzowego. Porozumienie nie może działać wstecz i nie może być oceniane wyłącznie z punktu widzenia wymagalności. Dlatego Sąd Okręgowy winien oprzeć się na wykładni językowej (zob. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 kwietnia 1999 r., K 3/99). Zatem podpisanie porozumienia po dniu 1 stycznia nie może pozbawić prawa pracownika do nagrody rocznej.

W odpowiedzi na skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem wyroku Sądu Okręgowego w G. pozwana wniosła o jej oddalenie, podnosząc, że skarżący wybiórczo traktuje załącznik Nr 5. W tym dokumencie przewidziano zasadę, że nagrodę nabywa się po przepracowaniu 12 miesięcy i pozostawaniu w stosunku pracy w dniu 31 grudnia danego roku kalendarzowego. Od tej zasady przewidziano wyjątki, lecz one dotyczą pracowników przechodzących na emeryturę, rentę lub pracowników zmarłych w trakcie roku kalendarzowego. Istnienie tych wyjątków nie przekonuje w sprawie nabycia prawa do nagrody przez powódkę, co uzasadnia wniosek o oddalenie skargi.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Wstępnie należy odnieść się do stanowiska pozwanej (pismo z dnia 26 listopada 2019 r.), w którym postuluje odrzucenie skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego wyroku Sądu Okręgowego w G. z dnia 29 czerwca 2017 r. Jej zdaniem, złożenie przedmiotowej skargi jest niedopuszczalne, co wynika przykładowo ze stanowiska Sądu Najwyższego (zob. postanowienie z dnia 27 grudnia V CNP 34/18, LEX nr 2604268). Idąc dalej, nie ulega wątpliwości, że dany pogląd nie jest odosobniony (zob. spośród wielu postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 30 sierpnia 2018 r., III CNP 9/18, OSNC 2019 nr 12, poz. 121; z dnia 20 grudnia 2018 r., III CNP 19/18, OSNC 2019 nr 2, poz. 31; z dnia 17 stycznia 2019 r., II BP 2/18, LEX nr 2618472; z dnia 25 czerwca 2019 r., V CNP 1/19, LEX nr 2692664). Opiera się on na założeniu, że począwszy od 4 kwietnia 2018 r. (po wejściu w życie ustawy z dnia 8 grudnia 2017 r. o Sądzie Najwyższym, dalej jako uSN) strona wnosząca skargę o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia, wypełniając obowiązek przewidziany w art. 424⁵ § 1 pkt

5 k.p.c., musi wykazać, że złożyła do uprawnionego organu (art. 89 § 2 uSN) wniosek o wniesienie skargi nadzwyczajnej i nie został on uwzględniony. Niewykazanie tej okoliczności powoduje odrzucenie skargi na podstawie art. 424⁸ § 1 k.p.c.

Przenosząc powyższe stanowisko na grunt przedmiotowej sprawy, należy podnieść, że zaskarżony wyrok został wydany 29 czerwca 2017 r. Stąd po jego wydaniu strona dysponowała dwuletnim okresem na złożenie skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem (art. 424⁶ § 1 k.p.c.). Przygotowanie tego środka przez profesjonalnego pełnomocnika wymaga określonego nakładu pracy, w tym także wykazania poszczególnych elementów wymienionych w art. 424⁵ § 1 pkt 1-6 k.p.c. Bezsporne jest, że skarga została sporządzona i wniesiona w lipcu 2018 r., a więc po wejściu w życie uSN. Z drugiej strony postanowieniem Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2019 r. została przyjęta do rozpoznania, a postanowieniem z dnia 3 stycznia 2020 r. skierowana do rozpoznania na rozprawie (na wniosek powódki i interwenienta ubocznego). Już z tego względu mogła wywołać u strony uzasadnione przekonanie, że zostanie merytorycznie rozpoznana, zwłaszcza iż podstawą jawnego rozpoznania skargi był fakt, że dotyczy ona problemu, który wywołuje duże zainteresowanie w środowisku pracowników sektora górniczego (w podobnej sytuacji jak powódka jest około 300 innych pracowników).

W związku z tym wejście uSN w życie, praktycznie w połowie biegnącego okresu do złożenia skargi w myśl art. 424¹ k.p.c., mogło wywołać u strony uzasadnione wątpliwości co do reguł i mechanizmów związanych z kolejnością składania nadzwyczajnych środków zmierzających do uchylecia prawomocnego wyroku. Technicznie należy zwrócić uwagę na trzy aspekty. Pierwszy podmiotowy, sprowadza się do faktu, że w myśl art. 115 § 1a uSN (skarga nadzwyczajna w sprawie, w której wyrok uprawomocnił się przed 3 kwietnia 2018 r. może być wniesiona tylko przez Prokuratora generalnego lub Rzecznika Praw Obywatelskich) strona nie mogła samodzielnie uruchomić postępowania sądowego. O ile ten argument nie stał na przeszkodzie w stanowiskach Sądu Najwyższego prezentowanych wyżej, o tyle obecny skład Sądu Najwyższego wyraża pogląd, że dana konwersja i uzależnienie możliwości wniesienia skargi nadzwyczajnej tylko od dwóch podmiotów (szerszy zakres wyznacza art. 89 § 2 uSN), w analizowanym

przypadku, mógłby doprowadzić do sytuacji, w której nakładające się terminy do złożenia obu środków *de facto* w majestacie prawa doprowadziłyby do wykluczenia możliwości rozpoznania jakiegokolwiek środka prawnego. Storna zmuszona oczekiwać na odpowiedź podmiotu wymienionego w art. 115 § 1a uSN nie jest dysponentem prawa, lecz jej działania determinuje podmiot trzeci. Udzielenie przez niego odpowiedzi mogłoby *ad casum* skrócić rzeczywisty czas na złożenie skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem poniżej standardu gwarantującego jej profesjonalizm.

Z kolei drugi aspekt przedmiotowy, zwraca uwagę na inny zakres podstaw złożenia skargi nadzwyczajnej (rażące naruszenie prawa przez jego błędną wykładnię lub niewłaściwe zastosowanie, inne podstawy nie wchodziły w grę w tej sprawie). W końcu dodać należy, że przedmiotowa skarga została złożona przed ukształtowaniem się opisanego wyżej stanowiska Sądu Najwyższego i tym samym zaistniały stan rzeczy, wzmocniony specyfiką tego postępowania (duża liczba zainteresowanych pracowników) i wagą problemu prawnego, upoważnia do takiej wykładni, która nie sprzeciwia się merytorycznemu rozpoznaniu sprawy. W ten sposób prawo do kontroli prawomocnego orzeczenia sądu nie będzie iluzoryczne, uzależnione od odwołania się do formalnych metod zakończenia sporu, a tym samym zgodne z funkcją sprawowania wymiaru sprawiedliwości (art. 45 ust. 1 Konstytucji w związku z art. 424⁵ § 1 pkt 5 k.p.c.). W końcu po trzecie, należy dostrzec fakt, że stawianie stronie wymogu uprzedniego wykorzystania mechanizmu skargi nadzwyczajnej oznacza „zmuszanie jej” do poszukiwania ochrony prawnej przed organem, który został ustrojowo zorganizowany w taki sposób, że pojawiają się wątpliwości czy zostanie zrealizowane prawo jednostki do niezależnego i bezstronnego sądu, na co zwrócono uwagę w uchwale połączonych Izb Sądu Najwyższego (zob. uzasadnienie uchwały z dnia 23 stycznia 2020 r., BSA I-4110-1/20). Tym samym skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem nie może być odrzucona, gdyż tego rodzaju czynność potęguje u strony dalsze wątpliwości, czy dokonana przez sądy powszechne wykładnia prawa jest zgodna z obowiązującym porządkiem prawnym.

Przedmiotowa sprawa została rozpoznawana w ramach postępowania zmierzającego do stwierdzenia, że zaskarżone orzeczenie jest niezgodne z

prawem. Impulsem do takiej tezy jest – w ocenie skarżącego – art. 3 k.c., a więc zakaz retroakcji.

Wstępnie należy przypomnieć, że skarga o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia może być skuteczna tylko wtedy, gdy wskazane w niej naruszenie prawa ma charakter kwalifikowany i elementarny. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego skarga nie może być rozumiana jako środek prowadzący do dochodzenia roszczeń odszkodowawczych w odniesieniu do każdego wadliwego wyroku (por. wyrok z dnia 4 grudnia 2001 r., SK 18/00, OTK 2001 nr 8, poz. 256).

W związku z tym należy zauważyć, że stosowanie prawa wymaga jego wykładni, a więc uwzględnienia różnych jej modeli, które opierają się na pojęciach otwartych, niedookreślonych. Przyjęcie schematu odkodowania przedmiotu sporu za pomocą innych narzędzi niż proponuje w sprawie strona, nie oznacza, że mamy do czynienia z wyrokiem niezgodnym z prawem. Za takie można uznać tylko orzeczenie sprzeczne z ogólnie przyjętymi standardami, orzeczenie atypowe, oczywiście błędne, co zresztą jest już widoczne bez konieczności analizy dowodów zgromadzonych w sprawie. Niezgodność prawomocnego orzeczenia z prawem może zatem wynikać tylko z oczywistych błędów sądu, spowodowanych rażącym naruszeniem zasad wykładni lub stosowania prawa. W związku z tym nie można stwierdzić niezgodności z prawem orzeczenia opartego na przepisie prawa, którego treść dopuszcza możliwość różnych interpretacji i gdy za każdą z nich przemawiają uzasadnione argumenty (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 marca 2006 r., II BP 6/2005, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 42; z dnia 18 stycznia 2006 r., II BP 1/05, OSNP 2006 nr 23-24, poz. 351; IV CNP 25/05, OSNC 2007 nr 1, poz. 17). Z tego względu niezgodność orzeczenia z prawem powodująca odpowiedzialność odszkodowawczą Państwa musi polegać na oczywistej obrazie prawa. Nie jest nią natomiast wybór jednej z możliwych interpretacji przepisów prawa, choćby a *posteriori* okazała się nieprawidłowa (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 24 lipca 2006 r., I BP 1/2006, OSNP 2007 nr 15-16, poz. 216; z dnia 13 października 2011 r., II BP 3/11, LEX nr 1125085).

Dodatkowo należy zaznaczyć, że zgodnie z art. 424¹² k.p.c., w wypadkach nieuregulowanych odmiennie do postępowania wywołanego wniesieniem skargi o

stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia stosuje się odpowiednio przepisy o skardze kasacyjnej. Wynika stąd w pierwszej kolejności, że Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw, a w granicach zaskarżenia bierze z urzędu pod rozważę jedynie nieważność postępowania (art. 39813 § 1 k.p.c.).

Sformułowanie zarzutu naruszenia art. 3 k.c. (w sprawie w związku z art. 300 k.p.) obligowało orzekające w sprawie sądy do ustalenia czy treść konkretnego przepisu (tu postanowień Porozumienia) niesie za sobą wsteczne oddziaływanie. Budując daną argumentację, skarżący w sposób dorozumiany nawiązywał do zasad obowiązujących w prawie podatkowym (zakaz działania prawa wstecz) na tle art. 217 Konstytucji i wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 6 marca 2002 r., P 7/00 (OTK-A 2002 nr 2, poz. 13). Jednak dana reguła prawa publicznego nie ma bezpośredniego przełożenia na prawo obligacyjne. W tym wypadku spór dotyczy art. 3 k.c., który naturalnie nie powinien podlegać wykładni rozszerzającej.

Generalnie art. 3 k.c., stosowany w związku z art. 300 k.p., odnosi się także do przepisów prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), obejmujących również układy zbiorowe pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 stycznia 2011 r., II PK 150/10, LEX nr 784981), czy też inne porozumienia zawierane między stronami stosunku pracy, w tym także podyktowane trudną sytuacją ekonomiczną pracodawcy. W obrębie stosunków pracy mogą występować różne przykłady retroakcji i nie stanowią one *a priori* naruszenia art. 3 k.c., który – co wiadomo – ma przez art. 300 k.p. odpowiednie zastosowanie, o ile nie są sprzeczne z zasadami prawa pracy. Tytułem przykładu można wskazać na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1989 III PZP 33/89 (OSNC 1990 nr 7-8, poz. 94), zgodnie z którą akt prawny podwyższający z mocą wsteczną stawki osobistego zaszeregowania pracowników ma zastosowanie również do pracownika, który w dacie wydania aktu prawnego nie był już zatrudniony, za okres jego pracy objęty podwyżką. Naturalnie powołany przykład dotyczy sytuacji „na korzyść pracownika”, zaś w przedmiotowej sprawie rzecz obejmuje stan faktyczny, w którym pracownikowi nie wypłacono świadczenia ze stosunku pracy. Dodajemy od razu, że nie chodzi o świadczenie obligatoryjne ze stosunku pracy, to jest takie, które wynika z przepisów kodeksu pracy, czy innych ustaw.

Zgodnie z art. 9¹ § 1 k.p., jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy, może być zawarte porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Nie dotyczy jednak przepisów k.p. oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych. Jednocześnie postanowienia porozumienia zbiorowego, wydanego na podstawie art. 9¹ § 1 k.p. nie mogą skutkować zawieszeniem regulacji prawa powszechnego, na co wyraźnie wskazuje odnośny przepis. Dotyczy to nie tylko regulacji materialnych, lecz także ustanowionych w kodeksie pracy procedur i terminów, które skądinąd, nierzadko traktowane są jako normy bezwzględnie obowiązujące. Dotyczy to także procedury związanej z wejściem w życie takiego porozumienia. Jednocześnie Sąd Najwyższy wypowiadał się w kwestii wykładni art. 91 § 1 k.p., (zob. uchwałę z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PZP 6/08, LEX nr 364487, której teza, że nie nabywa prawa do nagrody jubileuszowej pracownik, który przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunki do tego świadczenia spełnił w okresie zawieszenia układu (art. 241²⁷ § 1 i 3 k.p.), chyba że co innego wynika z postanowień układu lub porozumienia o zawieszeniu jego stosowania).

Wynagrodzenie zasadnicze jest podstawowym i najważniejszym elementem wynagradzania. Z treści art. 80 k.p. wynika reguła, która sprowadza się do stwierdzenia, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a jedyną miarą powstania prawa do zapłaty jest wykonanie pracy oraz że wynagrodzenie nie należy się, jeśli umówiona praca nie została zrealizowana (zob. P. Prusinowski [w:] Kodeks pracy. Komentarz, K. W. Baran [red.] Warszawa 2018).

Zawężając dalsze uwagi do konkretnych ustaleń faktycznych, w analizowanym przypadku nie chodzi o spór w obszarze powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, co ma kardynalne znaczenie z punktu widzenia rozpatrywanej skargi o stwierdzenie niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Rzeczą dotyczy tak zwanej 14 pensji, która z racji określonej sytuacji ekonomicznej podmiotu zatrudniającego powódkę, została objęta Porozumieniem. Prawo do danej gratyfikacji finansowej nie przysługuje z góry, to jest z momentem rozpoczęcia danego roku kalendarzowego, lecz z dołu po upływie roku nienagannej pracy i pozostawania w zatrudnieniu w dniu 31 grudnia

danego roku (zasada). Innymi słowy mówiąc, prawo do niej nie jest nabywane co miesiąc, tak jak ma to miejsce w przypadku wynagrodzenia zasadniczego. Ustanowione od tej reguły wyjątki, omówione przez orzekające w sprawie sądy, nie występują w sprawie. Zatem prawo do nagrody przysługuje po spełnieniu warunków, a te bada się na koniec roku a nie na jego początku. Stąd trafnie Sąd Okręgowy przyjął, że postanowienia Porozumienia dotyczą skutków, które mają nastąpić w przyszłości (zob. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03, LEX nr 127825). W konsekwencji, przyjęty przez Sąd Okręgowy model wykładni prawa nie pozostaje w opozycji do art. 3 k.c. Ma rację zatem Sąd, że na dzień zawieszenia porozumień powódka nie nabyła jeszcze roszczenia o zapłatę nagrody rocznej, zwłaszcza za okresy, których *de facto* jeszcze nie przepracowała. W takim razie nie można mówić o niezgodności z prawem w odniesieniu do wyroku Sądu Okręgowego, gdyż jego rozumowanie nie może być uznane za sprzeczne z ogólnie przyjętymi standardami rozstrzygnięć albo wydane w wyniku wykładni oczywiście błędnej lub wadliwego zastosowania prawa widocznych bez głębszej analizy prawniczej. Przeciwnie, opiera się ono na interpretacji przepisów prawa, za którą przemawiają uzasadnione argumenty przedstawione przez Sąd Okręgowy.

Mając powyższe na uwadze, należy jedynie powtórzyć, że porozumienie o zawieszeniu stosowania mechanizmu wypłat 14 pensji, mającego charakter źródła prawa pracy, nie może działać ze skutkiem wstecznym, w tym znaczeniu, iż nie może ono pozbawiać pracownika prawa do świadczeń, które wynikają z jego skonkretyzowanych roszczeń, zwłaszcza jeżeli stały się one już wymagalne i powstały przed zawarciem Porozumienia. Szczególny charakter pozostałych porozumień zbiorowych uzasadnia dopuszczalność zmiany kształtowanych przez nie warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. W tej sytuacji zmiany, nawet niekorzystne dla poszczególnych pracowników, są uzasadnione ogólniej, widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Za niedopuszczalnością stosowania *a simili* art. 241¹³ § 2 k.p. do innych niż układ porozumień zbiorowych przemawia i to, że w ten sposób zostałaby otwarta w konsekwencji droga do stosowania do nich, na tej samej

zasadzie, także innych przepisów dotyczących układów zbiorowych pracy, przekreślając tym samym *ratio legis* odmiennego uregulowania tych różnych porozumień w przepisach prawa.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych. Możliwe jest - jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością - odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni zawartych w nim postanowień (przepisów prawa) art. 65 k.c., ale tylko w sytuacji gdy zawodzą metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych, w szczególności, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w postanowieniach tych aktów (zbudowanych w pewnym stopniu na oświadczeniach stron - partnerów socjalnych w przypadku porozumienia zbiorowego opartego na ustawie) nie dają się wyjaśnić w inny sposób, jak tylko przy zastosowaniu metod wykładni właściwych dla wykładni oświadczeń woli (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2013 r., I PK 135/13, LEX nr 1622211 i cytowane tam orzecznictwo). Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej, a wtedy, gdy ta zawodzi, prowadząc do wyników niedających się pogodzić z racjonalnym działaniem ustawodawcy i celem, jaki dana norma ma realizować, sięga się do dyrektyw wykładni systemowej i funkcjonalnej.

Jednak skarga ogranicza się wyłącznie do zarzutu naruszenia art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., a więc poza obszarem zainteresowania pozostawia kwestie związane z wykładnią oświadczeń woli, przejściem zakładu pracy czy też problematykę dyskryminacyjną.

Ze wskazanych wyżej powodów Sąd Najwyższy orzekł z mocy art. 424¹¹ § 1 k.p.c.