



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 sierpnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

Prezes SN Piotr Prusinowski (przewodniczący, sprawozdawca)
SSN Halina Kiriło
SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa G. C.
przeciwko J. Spółce Akcyjnej w J.
o zapłatę dodatkowej nagrody rocznej za 2016 rok i deputat węglowy za 2016 rok,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 28 sierpnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Gliwicach
z dnia 12 października 2022 r., sygn. akt VIII Pa 66/22,

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

[SOP]

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 12 października 2022 r. Sąd Okręgowy w Gliwicach oddalił apelację powoda G. C. wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach z dnia 10 lutego 2022 r., w którym oddalono powództwo wniesione przeciwko J. Spółka Akcyjna w J.

Powód domagał się zasądzenia 12.806,20 zł tytułem wynagrodzenia w postaci dodatkowej nagrody rocznej, tak zwanej 14-tej pensji za 2016 r. oraz 5.563,20 zł tytułem deputatu węglowego za 2016 r. wraz z należnymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie.

Sąd pierwszej instancji ustalił (co zaakceptował Sąd odwoławczy), że powód w okresie od 1 grudnia 1992 r. do 26 września 2017 r. był zatrudniony w KWK „K.” w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownik działu strzelniczego pod ziemią. Stosunek pracy powoda ustał na podstawie porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturą.

Na podstawie porozumienia z 20 grudnia 2004 r. powodowi przysługiwało prawo do corocznej nagrody rocznej, tak zwanej 14-tej pensji oraz prawo do deputatu węglowego. Nagroda roczna przysługiwała pracownikom pozostającym w stanie zatrudnienia w dniu 31 grudnia. Świadczenie było wypłacane w terminie do 15 lutego następnego roku. Zgodnie z załącznikiem nr 15 do porozumienia deputat węglowy realizowany jest w naturze, ekwiwalencie pieniężnym lub naturze. Ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy wypłaca się w ratach miesięcznych w wysokości 1/12 rocznego wymiaru deputatu węglowego.

W dniu 16 września 2015 r. pomiędzy pozwaną, a Zakładową Organizacją Koordynacyjną NSZZ „S.” J. S.A., Związkiem Zawodowym „K.” Pracowników J. S.A. oraz Federacją Związku Zawodowego Górników J. S.A. zostało zawarte porozumienie w trybie art. 9¹ i 23^{1a} k.p. (dalej jako porozumienie z 2015). W treści preambuły do tego porozumienia wskazano, że porozumienie zostało zawarte w związku z bardzo trudną sytuacją ekonomiczną pozwanej zagrażającą jej egzystencji na rynku pracy oraz działając w celu uniknięcia upadłości, a co za tym idzie pozbawienia załogi miejsca pracy. W § 3 porozumienia z 2015 strony przesądziły o zawieszeniu dotychczasowych autonomicznych przepisów prawa pracy obowiązujących w pozwanej i stosowaniu nowych warunków pracy i płacy. W ramach tego ograniczenia wstrzymano wypłatę 14 – tej pensji i deputatu węglowego. W § 9

porozumienia z 2015 przewidziano, że strony dopuszczają możliwość późniejszej realizacji świadczeń w całości bądź w części, a decyzje o terminie i wielkości ewentualnej wypłaty tych świadczeń zostaną podjęte po dokonaniu szczegółowej analizy sytuacji ekonomicznej pozwanej. Omawiane porozumienie miało obowiązywać w okresie trzech lat, czyli od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2018 r.

Porozumieniem z 5 grudnia 2017 r. ustalono, że z uwagi na poprawę sytuacji finansowej pozwanej postanowiono odstąpić od zapisów porozumienia z 2015 r. wstrzymujących wypłatę niektórych świadczeń i przywrócić niezwłocznie ich wypłatę na zasadach stosowanych przed zawarciem porozumienia: § 3 pkt 1 od 1 stycznia 2017 r., § 3 pkt 3 od 1 stycznia 2018 r. W rezultacie, pozwana wypłaciła pracownikom tak zwaną 14-tą pensję za 2017 r. proporcjonalnie do przepracowanego okresu. Powodowi także wypłacono tak zwaną 14-tą pensję za 2017r. proporcjonalnie do przepracowanego w 2017 r. okresu.

W 2018 r. wyniki finansowe pozwanej poprawiły się. W dniu 11 czerwca 2018 r. zostało zawarte kolejne porozumienie pomiędzy zarządem pozwanej i reprezentatywnymi organizacjami związkowymi działającym u pozwanej (dalej jako porozumienie z 2018). W punkcie 2 tego porozumienia ustalono, że pracownikom pozwanej zatrudnionym w 2016 r., którzy są nadal w stanie zatrudnienia na dzień podpisania porozumienia zostanie dokonana nadpłata wymienionych elementów wynagrodzeń zgodnie z § 9 porozumienia z 2015, to jest nagrody rocznej, tak zwanej 14-pensji za rok 2016 z terminem realizacji do 20 lipca 2018 r., deputatu węglowego za rok 2016 po analizie wyników finansowych za III kwartał, które pozwoli na wypłatę wynagrodzenia z terminem realizacji do końca października 2018 r. Porozumienie z 2018 nie odwieszało zapisów porozumienia z 2015. W związku z zawarciem tego porozumienia pracownicy w 2018 r. otrzymali niejako dwie nagrody.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, dochodzone przez powoda świadczenia na mocy porozumienia z 2015 zostały zawieszone i w konsekwencji czego nie obowiązywały, zatem nie mogły stanowić źródła prawa podmiotowego i być podstawą roszczeń powoda. Zdaniem Sądu niezasadne było twierdzenie powoda, jakoby zawieszone wypłaty deputatu węglowego i tak zwanej 14-tej pensji za 2016 r. miały zostać wypłacone w przypadku polepszenia sytuacji finansowej pozwanej. Wprawdzie w § 9 porozumienia z 2015 wskazano, że strony dopuszczają możliwość

późniejszej realizacji świadczeń w całości bądź w części, a decyzje o terminie i wielkości ewentualnej wypłaty tych świadczeń zostaną podjęte po dokonaniu szczegółowej analizy sytuacji ekonomicznej pozwanej, to jednak w ocenie Sądu taki zapis wskazuje jedynie na wolę stron porozumienia co do dalszych rokowań i nie zawiera zobowiązania, czy też gwarancji wypłaty takich świadczeń w późniejszym terminie.

Odnosząc się do porozumienia z 2018 r. Sąd Rejonowy podniósł, że jego strony chciały niejako „nagrodzić” wszystkich pracowników, którzy przyczynili się do polepszenia sytuacji ekonomicznej pozwanej i czynili to także w dacie zawarcia porozumienia. Dlatego w porozumieniu strony wskazały jako warunek otrzymania wypłaty deputatu węglowego oraz tak zwanej 14-tej pensji pozostawanie nadal pracownikiem pozwanej. Tymczasem powód nie spełniał tego kryterium i w konsekwencji nie nabył świadczeń przewidzianych w porozumieniu z 2018.

W ocenie Sądu pierwszej instancji, wskazany warunek nie naruszał zasady równego traktowania. Nie uchybia bowiem tej zasadzie usprawiedliwione i racjonalne różnicowanie sytuacji prawnej podmiotów ze względu na istotną cechę relewantną. Zdaniem Sądu takim kryterium jest pozostawanie w zatrudnieniu w określonej dacie. Poza tym, Sąd pierwszej instancji wskazał, że do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może dojść tylko wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium. Nie narusza więc zasady równości usprawiedliwione i racjonalne różnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą wyłączać z podmiotowego zakresu jego regulacji określoną grupę pracowników, jeżeli nie narusza to zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.).

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne oraz rozważania prawe Sądu Rejonowego. Uznał, że nie doszło do naruszenia zasady równego traktowania. W sprawie doszło do uzasadnionego różnicowania w zakresie prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, tak zwanej 14-tki i deputatu węglowego. W pkt 2 porozumienia z 2018 postanowiono, aby pracownikom pozwanej zatrudnionym w 2016 r., którzy są nadal w stanie zatrudnienia na dzień podpisania

mniejszego porozumienia dokonać nadpłaty wymienionych elementów wynagrodzeń zgodnie z § 9 porozumienia z 2015 zawartego w trybie art. 9¹ i art. 23^{1a} k.p., to jest nagrody rocznej, tak zwanej 14-tej pensji za rok 2016 z terminem realizacji do 20 lipca bieżącego roku, deputatu węglowego za rok 2016 po analizie wyników finansowych za III kwartał która pozwoli na wypłatę tego wynagrodzenia z terminem realizacji do końca października 2018 r. Prawo do powyższych świadczeń w ujęciu pkt 2 porozumienia abstrahuje od sposobu wykonywania przez pracowników obowiązków pracowniczych, przysługuje bowiem w równym stopniu wszystkim osobom pozostającym w stosunku pracy z pozwaną w dacie podpisania porozumienia. Pozostawanie w stosunku pracy w dniu 11 czerwca 2018 r. jest zatem wspólną cechą wszystkich uprawnionych. W dacie podpisania porozumienia z 2018 powód nie był już pracownikiem pozwanej i jako były pracownik został wykluczony z kręgu osób uprawnionych do zapłaty świadczeń wymienionych w pkt 2 tego porozumienia. W zastosowaniu tego kryterium, to jest braku pozostawania w stosunku pracy w dniu 11 czerwca 2018 r. powód upatrywał nierównego traktowania i naruszenia zasady niedyskryminacji. W ocenie Sądu Okręgowego stanowisko powoda było błędne. Staje się to zrozumiałe, jeśli się uwzględni, że w pkt 3 porozumienia z 2018 wskazano wyraźnie, iż niniejsze porozumienie z dniem jego podpisania wyczerpuje wszystkie roszczenia płacowe za rok 2016, między innymi wynikające z żądania dotyczącego wzrostu stawek płac zasadniczych oraz nadpłaty utraconych świadczeń w oparciu o § 9 porozumienia z 2015. Ponadto w § 3 porozumienia z 2015 strony postanowiły o zawieszeniu autonomicznych przepisów prawa pracy obowiązujących u pozwanej między innymi w zakresie: wstrzymania wypłaty 14- tej pensji, wstrzymania prawa do deputatu węglowego. Czyli zawieszeniu uległo stosowanie przepisów dotyczących wypłaty 14-tej pensji i deputatu węglowego i te świadczenia za rok 2016 uległy utraceniu. Takie rozumienie § 3 porozumienia z 2015 jest uzasadnione w świetle brzmienia § 9 tego porozumienia, w którym postanowiono, że strony dopuszczają możliwość późniejszej realizacji całości bądź części utraconych świadczeń z tytułu niewypłacenia 14 pensji i węgla deputatowego w latach 2016-2018. W rezultacie – argumentował Sąd odwoławczy - słusznie Sąd pierwszej instancji przyjął, że 14-tka i prawo do deputatu węglowego za 2016 r. zostały utracone, zaś świadczenia wypłacane z mocy porozumienia z 2018

były nowymi świadczeniami. W związku z powyższym przyznanie prawa do nich jedynie pracownikom pozostającym w stosunku pracy w dniu 11 czerwca 2018 r. nie było wyrazem nierównego traktowania w świetle art. 11² k.p. bądź dyskryminowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 pkt 2 k.p.

Skargę kasacyjną wywiódł powód, zaskarżył wyrok w zakresie pkt 1 (oddalającego apelację), zarzucając mu naruszenie:

- art. 11², art. 18^{3a}, art. 18^{3b} § 1 pkt 2, art. 18^{3c} § 1, art. 78 § 1 i art. 80 k.p. przez ich niezastosowanie do stanu faktycznego sprawy i ustalenie, że powód nie był nierówno traktowany przez pozwaną przy wypłacie zaległego wynagrodzenia - 14-tej pensji i deputatu węglowego za 2016 r. na podstawie porozumienia z dnia 2018, a także błędne ustalenie, że postępowanie pozwanej przy wypłacie tego wynagrodzenia nie nosiło znamion dyskryminacji;

- art. 9 § 1 k.p. i art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie do interpretacji treści porozumienia z 2015 oraz 2018 i niewłaściwe zastosowanie wykładni logiczno-językowej w celu interpretacji treści wskazanych porozumień przy jednoczesnym nie rozważeniu okoliczności towarzyszących zawarciu tych porozumień przez strony i nie wzięciu pod uwagę zasad współżycia społecznego;

- art. 9 § 1 k.p. oraz posiłkowo art. 65 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przeprowadzenie błędnej wykładni porozumienia z 2015, porozumienia z 2018 oraz porozumienia z dnia 20 grudnia 2004 r., co doprowadziło sąd do przekonania, że wolą stron, przy zawarciu porozumienia 2018 z bezpośrednim odwołaniem do § 9 porozumienia z 2015, było ustanowienie nowego autonomicznego źródła prawa pracy przez przyznanie odrębnej nagrody dla pracowników zatrudnionych na dzień 11 czerwca 2018 r.,

- art. 9 § 1 k.p. oraz posiłkowo art. 65 § 1 i § 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich niewłaściwe zastosowanie i przeprowadzenie błędnej wykładni porozumienia z 2015, porozumienia z 2018, co doprowadziło Sąd do przekonania, że sporne świadczenia na mocy porozumienia z 2015 zostały utracone, a w konsekwencji czego nie obowiązywały, nie mogły stanowić źródła prawa podmiotowego i być podstawą roszczenia w sytuacji, gdy podstawą roszczenia powoda jest treść porozumienia z 2018 (pozostającego w związku z porozumieniem

z 2015), które godzi przede wszystkim w art. 11² k.p., w konsekwencji czego zgodnie z art. 9 § 4 k.p. z mocy prawa nie powinno obowiązywać w stosunku do osób nierówno traktowanych,

- art. 9 § 4 k.p. przez jego niezastosowanie pomimo tego, iż porozumienie z 2018 w zakresie w jakim reguluje podjęcie wypłat wcześniej zawieszonych świadczeń za 2016 r. z pominięciem osób, które na dzień zawarcia tego porozumienia nie były już pracownikami mimo, iż przepracowały cały okres za który świadczenia te się należą i jednakowo wypełniały swoje obowiązki, naruszając zasadę równego traktowania, a w konsekwencji zgodnie z art. 9 § 4 k.p. z mocy prawa nie powinny obowiązywać w stosunku do osób nierówno traktowanych w tym również powoda.

Kierując się zgłoszonymi zarzutami, powód domagał się uchYLENIA zaskarżonego wyroku (w granicach zaskarżenia) i przekazania sprawy Sądowi odwoławczemu do ponownego rozpoznania, ewentualnie orzeczenia co do istoty sprawy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest uzasadniona.

W sprawie poza sporem pozostawało, że powód nie otrzymał 12.806,20 zł dodatkowej nagrody rocznej, tak zwanej 14-tej pensji za 2016 r. oraz 5.563,20 zł deputatu węglowego za 2016 r. Był zatrudniony od 1 grudnia 1992 r. do 26 września 2017 r., a zatem przepracował cały rok 2016. Jego stosunek pracy ustał na podstawie porozumienia stron w związku z przejściem na emeryturę. Wymienione świadczenia przysługiwały na podstawie porozumienia z 20 grudnia 2004 r. Warunkiem otrzymania dodatkowej nagrody rocznej było pozostawanie w zatrudnieniu w dniu 31 grudnia (2016). Ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy był wypłacany w ratach miesięcznych w wysokości 1/12 rocznego wymiaru deputatu węglowego. Nie ma wątpliwości, że powód spełnił warunki do otrzymania tych świadczeń. Nie zostały one jednak zrealizowane z uwagi na zawarcie porozumienia z 2015 (którego podstawą był art. 9¹ i art. 23^{1a} k.p.), co było podyktowane bardzo trudną sytuacją ekonomiczną pozwanej. Następnie, z uwagi na poprawienie się wyników finansowych pracodawcy,

zostało zawarte porozumienie z 2018. W punkcie 2 tego porozumienia ustalono, że pracownikom pozwanej zatrudnionym w 2016 r., którzy są nadal w stanie zatrudnienia na dzień podpisania porozumienia zostanie dokonana nadpłata nagrody rocznej, tak zwanej 14-pensji za rok 2016 i deputatu węglowego za rok 2016. Świadczenia te zatrudnionym pracownikom zostały wypłacone.

Sądy obu instancji nie dostrzegły przy tak ustalonym stanie faktycznym podstawy prawnej do zasądzenia dochodzonych należności. W ocenie Sądu pierwszej instancji pozostawanie w zatrudnieniu w określonej dacie jest cechą istotną, wykluczającą zarzut nierównego traktowania. Sąd drugiej instancji podzielił tę ocenę. Wskazał, że świadczenia przyznane porozumieniem z 2018 abstrahują od sposobu wykonywania przez pracowników obowiązków pracowniczych, przysługują bowiem w równym stopniu wszystkim osobom pozostającym w stosunku pracy z pozwaną w dacie podpisania porozumienia. Pozostawanie w stosunku pracy w dniu 11 czerwca 2018 r. jest zatem wspólną cechą wszystkich uprawnionych. Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że prawo do wypłaty 14-tej pensji i deputatu węglowego za rok 2016 uległo utracie, zaś świadczenia wypłacane z mocy porozumienia z 2018 były nowymi świadczeniami. Dlatego przyznanie prawa do nich jedynie pracownikom pozostającym w stosunku pracy w dniu 11 czerwca 2018 r. nie było wyrazem nierównego traktowania w świetle art. 11² k.p. bądź dyskryminowania w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 pkt 2 k.p.

W ocenie Sądu Najwyższego stanowisko to jest błędne. Prawdą jest, że świadczenia, których podstawą jest porozumienie z 2015 i porozumienie z 2018 są formalnie odrębne. Skuteczne zawarcie pierwszego z porozumień wygasło prawo powoda do ich otrzymania. Zawarcie porozumienia z 2018 skutkowało powstaniem nowej normy prawnej, która ze względu na wyłączenie podmiotowe (warunek pozostawania w zatrudnieniu) nie objęła powoda. Nie znaczy to jednak, że słusznie oddalono powództwo i apelację powoda. Staje się to jasne, jeśli weźmie się pod uwagę, po pierwsze, że powód dochodzi swoich roszczeń z racji naruszenia zasady równego traktowania (a nie na podstawie porozumień z 2015 i 2018), a po drugie, że istnieje jednoznaczna tożsamość między świadczeniami pozbawionymi w porozumieniu z 2015 a świadczeniami uzyskanymi na mocy porozumienia z 2018.

W pkt 2 porozumienia z 2018 postanowiono bowiem, że nadpłata będzie dotyczyć należności, do których prawo zostało pozbawione porozumieniem z 2015.

W tym miejscu Sąd Najwyższy widzi potrzebę negatywnego odniesienia się do niektórych podstaw skargi kasacyjnej. Zarzut naruszenia art. 9 § 1 k.p. i art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. (w trzech zaprezentowanych „odslonach”) opiera się na założeniu, że Sąd odwoławczy powinien uwzględnić dochodzone roszczenia na podstawie porozumienia z 2018 lub porozumienia z 2015. Problem w tym, że założenie to jest błędne. Po pierwsze, z przywołanego zestawu przepisów (art. 9 § 1 k.p. i art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.) nie da się wyprowadzić takiego wniosku. Przepis art. 9 § 1 k.p. definiuje na potrzeby Kodeksu pojęcie „prawo pracy”, a art. 65 § 1 i § 2 k.c. określa reguły interpretacyjne oświadczeń woli. Zatem, z przepisów tych nie da się wyprowadzić wniosku, że porozumienie z 2018 „stanowi odwieszenie przez późniejszą realizację (zgodnie z treścią § 9 porozumienia z 2018) wstrzymanej wypłaty 14-tej pensji i deputatu węglowego za 2016 r. i stanowi podstawę do wypłacenia tych składników wynagrodzenia z nieuzasadnionym pominięciem pracowników którzy w 2016 r. świadczyli pracę w równym stopniu z pozostałymi pracownikami”, a także, że „wolą stron, przy zawarciu porozumienia z 2018 z bezpośrednim odwołaniem do § 9 porozumienia z 2015, nie było ustanowienie nowego autonomicznego źródła prawa pracy przez przyznanie odrębnej nagrody dla pracowników zatrudnionych na dzień 11 czerwca 2018 r.”, jak również, że „podstawą roszczenia powoda jest treść porozumienia z 2018 (pozostającego w związku z porozumieniem z 2015). które godzi przede wszystkim w art. 11² k.p., w konsekwencji czego zgodnie z art. 9 § 4 k.p. z mocy prawa nie powinno obowiązywać w stosunku do osób nierówno traktowanych”. W tym zakresie skarga kasacyjna jest bezpodstawna.

W tym miejscu zachodzi konieczność uporządkowania spornej materii. Analiza uzasadnienia zaskarżonego wyroku, jak również wywodów zawartych w skardze kasacyjnej prowadzi do konkluzji, że najpierw Sąd Okręgowy, a wtórnie skarżący mieli problemy z określeniem podstawy prawnej dochodzonych roszczeń. Staje się to zrozumiałe, jeśli zada się jedno pytanie. Chodzi o charakter prawny porozumienia z 2018. Sąd Okręgowy nie przesądził, czy porozumienie to jest „oparte na ustawie” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., a zatem czy ma charakter normatywny, czy

też jest porozumieniem o charakterze obligacyjnym. Ma to znaczenie, gdyż w pierwszym przypadku będzie miał do niego zastosowanie art. 9 § 4 k.p., w drugim, nie ma wątpliwości, że porozumienie z 2018 nie stanowi podstawy prawnej dochodzonych roszczeń, gdyż nie posiada walorów normatywnych – w takim wypadku zachodzi potrzeba sięgnięcia po przepisy ogólne odnoszące się do nierównego traktowania i dyskryminacji. Wybór jednej z alternatywnych opcji prowadzi zatem do istotnej dla sprawy konkluzji.

Wstępnie można postawić tezę, że kwalifikacja porozumienia z 2018 jako aktu normatywnego wyłącza możliwość stosowania art. 18^{3d} k.p. (oraz innych ogólnych podstaw prawnych odnoszących się do nierównego traktowania lub dyskryminacji). Jest tak dlatego, że art. 9 § 4 k.p. zawiera normę porządkującą. Przepis stanowi, że postanowienie porozumienia opartego na ustawie, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązuje. Skutek ten ma właściwości selektywne – nie obowiązuje tylko postanowienie „nierównościowe”, pozostałe postanowienia stosuje się. Efekt ten samodzielnie umożliwia uwzględnienie roszczeń dochodzonych w pozwie, bez konieczności sięgania do innych przepisów kodeksowych. Trzeba zatem przesądzić charakter prawny porozumienia z 2018.

Zawarte w art. 9 § 1 i § 4 k.p. zastrzeżenie, że właściwości normatywne mają tylko „inne porozumienia zbiorowe oparte na ustawie” zmusza do odkodowania na czym owe „oparcie” ma polegać. Kwestia ta w ostatnich latach była przedmiotem licznych, niekoniecznie zbieżnych wypowiedzi Sądu Najwyższego. Nie wchodząc w szczegóły, ostatecznie za dominujący w orzecznictwie Sądu Najwyższego uznaje się pogląd, że wymagane „oparcie ustawowe” należy rozumieć szeroko jako wskazanie w ustawie (wyraźne lub wyinterpretowane) możliwości zawarcia porozumienia zbiorowego, nawet bez bliższego jego określenia (zob. np. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2006 r., III PZP 2/06, OSNP 2007 nr 3-4, poz. 38, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2006 r., III PK 114/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 2 z glosą A. Tomanka oraz wyroki Sądu Najwyższego dotyczące porozumień postrajkowych - z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-146, poz. 190; z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200; z dnia 24 września 2013 r., III PK 88/12, LEX nr 1254680). Stanowisko to znalazło akceptację w doktrynie prawa pracy (por. K. W. Baran: Porozumienia zawierane w

sporach zbiorowych jako źródła prawa pracy, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 9, s. 452-455 oraz L. Florek: Glosa do wyroków Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07 oraz z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, PiZS 2010 nr 1, s. 36-39). W ten nurt wpisuje się wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2015 r., I PK 216/14 (LEX nr 1766112), w którym przyjęto, że dopuszczalne jest zawarcie porozumienia zbiorowego pomiędzy pracodawcą a działającymi u niego organizacjami związkowymi w przedmiocie podjęcia wspólnych działań celem uwolnienia się od stosowania ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. Sąd Najwyższy uznał, że w razie przyznania w tym porozumieniu świadczeń na rzecz pracowników postanowienia porozumienia zbiorowego dotyczące tych świadczeń mają charakter normatywny - określają bowiem prawa i obowiązki stron stosunku pracy.

Mając w pamięci tę konkluzję, trzeba jeszcze uwzględnić wypowiedź Sądu Najwyższego zawartą w wyroku z dnia 1 marca 2018 r., I PK 168/17, OSNP 2018 nr 11, poz. 149. Wskazano tam, że porozumienie pomiędzy pracodawcą i działającymi u niego organizacjami związkowymi o zawieszeniu stosowania regulaminu wynagradzania (art. 9¹ § 1 k.p.) może zawierać także inne postanowienia regulujące sytuację prawną pracowników w okresie zawieszenia tego regulaminu, rekompensujące choćby częściowo umniejszenie praw przewidzianych w tym regulaminie. Kierując się tym stanowiskiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 lipca 2020 r., I PK 23/19, OSNP 2021 nr 4, poz. 38, argumentował, że skoro celem ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2020 r., poz. 123) jest zmniejszenie napięć między pracodawcą a pracownikami w zakresie warunków pracy i płacy, to zrozumiałe staje się, że porozumienie zbiorowe, zawarte wprawdzie po zakończeniu procedury mediacyjnej z art. 7-9 tej ustawy (realizowanej w obliczu strajku), jednak stanowiące kontynuację rozmów nad pierwotnym konfliktem, a jednocześnie modyfikujące porozumienie zawarte na podstawie art. 9 ustawy, powinno zostać zakwalifikowane jako mające oparcie w ustawie w rozumieniu art. 9 § 1 k.p.

Sumą przywołanych wypowiedzi jest konkluzja, że zwrot „innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych” należy rozumieć ekstensywnie. Szerokie rozumienie „oparcia na ustawie” ma miejsce wówczas, gdy porozumienie daje się

powiązać z całokształtem regulacji zawartej w danej ustawie. Z tej pozycji trzeba rozważyć regulację zawartą w art. 9¹ k.p.

W literaturze przedmiotu (G. Goździewicz, Dylematy związane z porozumieniami zbiorowymi zawieszającymi uprawnienia pracownicze, w: Gdańskie Studia Prawnicze, Tom XVII 2007, Gdańsk 2007, s. 108-109, K. Rączka, Porozumienia zawieszające przepisy prawa pracy, PiZS 2002 nr 11, s. 29) podkreśla się epizodyczny charakter porozumień z art. 9¹ § 1 k.p. oraz ich temporalny charakter (zgodnie z § 3 art. 9¹ k.p. zawieszenie przepisów nie może przekraczać trzech lat). Właściwości te sprawiają, że choć przepis o tym wprost nie wspomina, to oczywiste jest, że strony mają prawo w granicach wskazanego limitu wydłużać okres zawieszenia, ale także, w razie poprawy sytuacji finansowej, zrezygnować z dalszego stosowania zawieszenia warunków zatrudnienia. Znaczy to tyle, że choć formalnie „oparcie ustawowe” posiada wyłącznie „porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy” (art. 9¹ § 1 k.p.), to w istocie z całokształtu konstrukcji prawnej opisanej w art. 9¹ k.p. wynika możliwość zawierania kolejnych porozumień, określających sytuację prawną pracowników w związku z pogorszeniem lub polepszeniem się „sytuacji prawnej pracodawcy”. Jasne jest, że owe „wtórne” porozumienia posiadają identyczny status – są „innymi opartymi na ustawie porozumieniami zbiorowymi” w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. W rezultacie, dla Sądu Najwyższego oczywiste jest, że porozumienie z 2018 ma charakter normatywny, a to oznacza, że stosuje się do niego mechanizm weryfikujący z art. 9 § 4 k.p. Z tej perspektywy ma znaczenie, czy zastrzeżenie bycia „nadal w stanie zatrudnienia na dzień podpisania porozumienia”, warunkujące przyznanie świadczeń dochodzonych pozwem, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, a tym samym, czy postanowienie to obowiązuje, czy też nie.

Analizę w tym kierunku trzeba rozpocząć zastrzeżeniem, że „zasada równego traktowania” limitująca obowiązywanie poszczególnych postanowień prawa zakładowego (art. 9 § 4 k.p.) koresponduje z zasadą określoną w art. 11² k.p., a zatem nie można jej ograniczać wyłącznie do przypadków dyskryminacji. W tym zakresie Sąd Najwyższy w pełni zgadza się z argumentami zaprezentowanymi w uchwale z dnia 24 sierpnia 2023 r., III PZP 1/23, OSNP 2024 nr 7, poz. 68. Poza tym,

trzeba uwzględnić, że skutek opisany w art. 9 § 4 k.p. terminem „nie obowiązują” działa *ex lege*. Postanowienia innych porozumień zbiorowych opartych na ustawie naruszające zasadę równego traktowania nie obowiązują *ex tunc*, a w konkretnej sprawie sąd tylko potwierdza, że efekt taki ma miejsce (tak trafnie: K.W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz, Tom I, red. K.W. Baran, Warszawa 2022, s. 101).

Punktem wyjścia do dalszych rozważań niech będzie myśl wyrażona w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 8 czerwca 2017 r., I PK 189/16, OSNP 2018 nr 6, poz. 76. Wskazano tam, że w granicach obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) oraz powinności prowadzenia wszelkich rokowań w dobrej wierze (art. 9¹ w związku z art. 241³ § 1, art. 241⁴ § 1 i 241²⁷ k.p.) pracodawcy sfery górnictwa węgla kamiennego mogą oczekiwać od związków zawodowych oraz zatrudnionych górników solidarności w legalnym i usprawiedliwionym ograniczeniu, a nawet usprawiedliwionej rezygnacji w ramach dokonywanych indywidualnych wypowiedzeń zmieniających warunki pracy lub płacy - z niektórych przywilejów górniczych w celu zapobieżenia upadłości likwidacyjnej lub układowej przedsiębiorstw górniczych. W ocenie Sądu Najwyższego, zważywszy na realia aktualnie rozpoznawanej sprawy, przedstawioną myśl można również zaadresować do pracodawców. U podstaw obowiązku dbania o dobro zakładu pracy leży lojalność stron stosunku pracy. Wartość ta ma charakter „zwrotny”. W takim samym stopniu w więzi pracowniczej wymaga się lojalności od pracownika względem pracodawcy, co od zatrudniającego wobec zatrudnionego. W literaturze przedmiotu (T. Liszcz, w: System prawa pracy, Tom I, Część ogólna, red. K.W. Baran, Warszawa 2017, s. 256; L. Kaczyński, Zawieszenie zakładowego układu zbiorowego pracy, w: Prawo pracy, ubezpieczenia społeczne. Wybrane zagadnienia, red. B.M. Ćwiertniak, Opole 1998, s. 293) trafnie wskazuje się, że uregulowane w art. 9¹ i art. 23^{1a} k.p. porozumienia zbiorowe stanowią przejaw solidarności pracowników z pracodawcami. Kontekst ten rzuca właściwe światło na zawarty w porozumieniu z 2018 warunek limitujący „nadpłatę” dochodzonych pozwem świadczeń, polegający na pozostawaniu w zatrudnieniu w dacie podpisania porozumienia. Zasada lojalności i solidarności kłóci się bowiem z „wtórnym” pozbawieniem powoda (i innych) prawa do świadczeń, które mu przysługiwały, jednak zostały odebrane w obliczu trudnej sytuacji finansowej pracodawcy, a następnie „nadpłacone” wszystkim pracownikom,

z wyjątkiem tych, którzy tak jak powód przeszli na emeryturę, mimo że przepracowali 2016 rok.

Nie ma racji Sąd odwoławczy, gdy podkreśla, że nagroda roczna, tak zwana czternasta pensja za rok 2016 i deputat węglowy za rok 2016, do których prawo zostało zawieszone w porozumieniu z 2015, jest rodzajowo odrębne od świadczeń określonych w porozumieniu z 2018. Teza ta nie wytrzymuje krytyki, jeśli weźmie się pod uwagę treść porozumienia z 2018. Zadeklarowano, że zostało ono zawarte „w ramach żądania dotyczącego: (...) 2. Nadpłaty utraconych świadczeń w oparciu o § 9 Porozumienia zbiorowego z dnia 16.09.2015 r. zawartego w trybie art. 9¹ i art. 23^{1a} Kodeksu pracy”. Na tym nie koniec, strony w pkt 2 porozumienia z 2018 ustaliły, że pracownikom pozwanego należy „dokonać nadpłaty niżej wymienionych elementów wynagrodzenia zgodnie z § 9 Porozumienia zbiorowego z dnia 16.09.2015 r. zawartego w trybie art. 9¹ i art. 23^{1a} KP tj.:

1. Nagrody Rocznej tzw. 14-tej pensji za rok 2016 z terminem realizacji do 20 lipca br.

2. Deputatu węglowego za rok 2016 po analizie wyników finansowych za III kwartał, która pozwoli na wypłatę tego wynagrodzenia z terminem realizacji do końca października 2018 r.”.

Analiza zaprezentowanych postanowień prowadzi do jednoznacznych konkluzji. Akt normatywny, jakim jest porozumienie z 2018, „nadpłacił utracone świadczenia”, co należy rozumieć jako ich reaktywację. Porozumienie z 2015 pozbawiło pracowników tych praw, a porozumienie z 2018 przywróciło prawo do ich wypłaty. Oczywiście jest, że chodzi o te same świadczenia - nagrodę roczną, tak zwana czternastą pensję za rok 2016 i deputat węglowy za rok 2016. Różnica polega tylko na dacie wymagalności tych świadczeń, a nie na ich tożsamości. Spostrzeżenie to ma znaczenie, jeśli weźmie się pod uwagę, że rodzaj tych świadczeń powiązany jest z warunkiem pozostawania w zatrudnieniu. Zgodnie z porozumieniem z 20 grudnia 2004 r. pracownikom pozwanej przysługiwało prawo do corocznej nagrody rocznej, tak zwanej czternastej pensji oraz prawo do deputatu węglowego, przy czym nagroda roczna przysługiwała pracownikom pozostającym w stanie zatrudnienia w dniu 31 grudnia. Ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy wypłacany był w ratach miesięcznych w wysokości 1/12 rocznego wymiaru deputatu węglowego.

Znaczy to tyle, że pozostawanie w zatrudnieniu powoda przez cały rok 2016 warunkowało nabycie prawa do tych świadczeń. Bez ziszczenia się tego czynnika nie mogło dojść do nabycia uprawnienia płacowego.

Porozumienia z 2018 wprowadziło dodatkowy warunek (poza pozostawaniem w zatrudnieniu w 2016) – zastrzeżono konieczność pozostawania „nadal w stanie zatrudnienia na dzień podpisania porozumienia”. Dla pracowników zatrudnionych nieprzerwanie, w latach 2016-2018 nie miał on znaczenia. Inaczej rzecz się ma z pracownikami, którzy po 2016, a przed 11 czerwca 2018 r. zakończyli zatrudnienie u pozwanej. Porozumienie z 2018 wyeliminowało te osoby z prawa do „nadpłaty” utraconych świadczeń za 2016 rok. W ocenie Sądu Najwyższego nie ma żadnych wątpliwości, że świadczenia „utracone” i „nadpłacane” są tożsame. Różnią się wyłącznie formalną podstawą prawną – zmienianą z uwagi na sytuację finansową pracodawcy, która uruchomiła proces owocujący najpierw zawarciem porozumienia z 2015, a następnie z 2018 (po drodze zawarto jeszcze porozumie z 5 grudnia 2017 r., dające powodowi prawo do utraconych świadczeń za rok 2017). Znając właściwości dochodzonych roszczeń możliwe jest przejście do wątku „równościowego” z art. 9 § 4 k.p.

Rozważania w tym zakresie można rozpocząć od prezentacji orzecznictwa Sądu Najwyższego w podobnych sprawach. Miarodajna w tym zakresie jest uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1989 r., 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 (tak również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 lutego 2020 r., I BP 4/18, LEX nr 3084200). W wyroku z dnia 11 października 2005 r., I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267, Sąd Najwyższy uznał, że pracownicy zarządzający zakładem pracy zostali wyodrębnieni spośród pozostałych pracowników, a zatem ich sytuacja może zostać określona odmiennie. W rezultacie, skoro przynależność do niej stanowi kryterium różnicowania statusu pracowniczego w przepisach prawa pracy obowiązującego powszechnie, to brak argumentów przeciwko możliwości jego zastosowania dla różnicowania warunków pracy pracowników zakładowymi przepisami prawa pracy. W tym samym kierunku poszedł Sąd Najwyższy w wyroku

z dnia 10 maja 2006 r., III PK 18/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 126. Uznał, że przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników (art. 9 § 4 k.p.). Sąd Najwyższy dopatrywał się jednak naruszenia zasady równego traktowania w wyroku z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246. Stwierdził, że postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy, przyznające w okresie gwarantowanego zatrudnienia wyższą odprawę pracownikowi zwalnianemu z pracy później niż pracownikowi zwalnianemu wcześniej, narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11² i 18^{3a} k.p.). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wskazał też na konsekwencje zastosowania „nierównościowego” kryterium – według Sądu Najwyższego pracownikowi zwalnianemu z pracy wcześniej przysługuje w takiej sytuacji odprawa w wysokości nie niższej niż pracownikowi zwalnianemu później (art. 9 § 4 k.p.). Identycznie w wyroku z dnia 12 kwietnia 2012 r., II PK 213/11, OSNP 2013 nr 5-6, poz. 57, Sąd Najwyższy uznał, że wyłączenie górników „zatrudnionych za granicą RP” spod działania postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy nie obowiązuje w zakresie naruszającym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.), jeżeli pozbawia górników zatrudnionych pod ziemią rocznych świadczeń premiowych (nagrody z okazji Dnia Górnika i tzw. 14-tej pensji), gdyż stanowi dyskryminacyjne odebranie składników ich wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3a} § 1-3, art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i art. 18^{3c} k.p.). Stanowisko to zostało jednak złagodzone w wyroku z dnia 11 września 2012 r., II PK 36/12, OSNP 2013 nr 15-16, poz. 179. Sąd Najwyższy w sprawie dotyczącej tego samego pracodawcy podniósł, że postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy wyłączające spod jego działania pracownika zatrudnionego za granicą nie oznacza naruszenia zasady równego traktowania, jeżeli jego wynagrodzenie za pracę jest wyższe od wynagrodzenia pracownika zatrudnionego w kraju (art. 239 § 1 i art. 9 § 4 k.p.).

Dokonując przeglądu orzecznictwa nie można pominąć wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 czerwca 2018 r., II PK 130/17, LEX nr 2509613. Wskazano w nim, że pracodawca powinien uwzględnić byłych pracowników przy podziale premii, jeśli świadczenie to było składnikiem wynagrodzenia za pracę w okresie, w którym

byli oni zatrudnieni. Pominięcie pracownika w takich okolicznościach narusza zasady wynagradzania za pracę wykonaną, wynagradzania według ilości i jakości pracy i równego traktowania pracowników. Pogląd ten był już wcześniej prezentowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 7 stycznia 1997 r., I PKN 53/96, OSNAPiUS 1997 nr 13, poz. 233). Sąd Najwyższy wielokrotnie też podkreślał, że pomijanie byłych pracowników przy przyznawaniu wynagrodzenia za pracę, jedynie ze względu na ustanie ich stosunków pracy, jest sprzeczne z zasadą nabycia prawa do wynagrodzenia za pracę wykonaną (art. 80 k.p.), przysługiwania wynagrodzenia według ilości, rodzaju i jakości pracy (poprzednie brzmienie art. 13 k.p. oraz art. 78 k.p.), a także z zasadą równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.) (tak uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96 i wyroku z dnia 5 grudnia 1996 r., I PKN 30/96, LEX nr 29180, oraz uchwały pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 30 października 1985 r., III PZP 33/85, OSNCP 1986 z. 5, poz. 64; uchwały z dnia 30 lipca 1986 r., III PZP 47/86, OSNCP 1987 z. 5-6, poz. 82; wyroku z dnia 18 września 1986 r., I PRN 71/86, OSNCP 1987 z. 12, poz. 208 i uchwały z dnia 20 listopada 1986 r., III PZP 71/86, OSNCP 1987 z. 12, poz. 197).

Przeprowadzony wywód wyjaśnia wszystko. Przed podsumowaniem wypada jednak zgłosić kilka uwag porządkujących. Rację ma Sąd odwoławczy, że zasada równego traktowania nie ma charakteru bezwzględnego. Dopuszczalne jest bowiem warunkowanie sytuacji prawnej pracownika w oparciu o przesłankę istotną, wyróżniającą go (lub grupę zatrudnionych) względem pozostałych. O ile kryteria dyskryminacyjne, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p. dotyczą co do zasady cech osobniczych, o tyle aspekt równościowy jest szerszy i może skupiać uwagę na czynnikach nie związanych bezpośrednio z osobą, ale przede wszystkim z okolicznościami dotyczącymi wykonywanej przez nią pracy. Nie bez powodu art. 11² k.p. przewiduje, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Punktem odniesienia jest zatem zarówno „jednakowe”, jak również samo „wypełnianie obowiązków”. Chodzi o to aby nie deprecjonować pracy niektórych pracowników, przy jednoczesnym promowaniu czynności realizowanych przez innych zatrudnionych. W rezultacie, nawiązując do zaprezentowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego, o ile dopuszczalne jest

różnicowanie sytuacji prawnej grup pracowniczych, które z założenia nie są równe (kadry kierowniczej i pozostałych zatrudnionych), czy też warunkowanie wysokości przysługujących świadczeń od stażu zatrudnienia, o tyle tam, gdzie dana należność została powiązana z wykonywaniem pracy, a „wypełnianie obowiązków” było „jednakowe”, nie ma możliwości wprowadzania zmiennych, które defragmentują sytuację prawną pracowników. W rozpoznawanej sprawie powód dochodził nagrodę roczną, tak zwaną czternastą pensję za rok 2016 i deputat węglowy za rok 2016. Nie ma wątpliwości, że świadczenia te warunkowane były pozostawaniem w zatrudnieniu w roku 2016, a powód zastrzeżenie to spełnił. Znaczy to tyle, że „wypełnianie przez niego obowiązków” było „jednakowe” względem pracowników, którzy po 2016 roku nie rozwiązyali stosunku pracy, a którym to zatrudnionym z mocy postanowień porozumienia z 2018 świadczenia te zostały wypłacone. Konkluzja ta upoważnia do stwierdzenia, że warunek pozostawania „nadal w stanie zatrudnienia na dzień podpisania porozumienia”, pozbawiający powoda prawa do dochodzonych świadczeń narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z art. 11² k.p., a tym samym na podstawie art. 9 § 4 k.p. postanowienie to nie obowiązuje, a zatem powód słusznie wywodzi swoje prawo z porozumienia z 2018. W tym zakresie skarga kasacyjna jest trafna, bo zarzuca naruszenie przez Sąd odwoławczy art. 9 § 4 k.p. w powiązaniu z porozumieniem z 2018 i uchybienie art. 11² k.p.

Nie zmieniając wątku rozważań, możliwe jest wyrażenie jeszcze kilku myśli mających znaczenie. W rozpoznawanej sprawie wyraźnie zarysowuje się aspekt przedmiotowo-podmiotowy i temporalny. W ramach pierwszego z nich trzeba dostrzec, że powód spełnił przesłanki uzasadniające wypłatę dochodzonych świadczeń (strona przedmiotowa). Niewypłacenie tych należności podyktowane było trudną sytuacją finansową pracodawcy, uzasadniającą zawieszenie prawa do świadczeń (aspekt podmiotowy). W porozumieniu z 2018 pracodawca zgodził się na „nadpłatę utraconych świadczeń” (czynnik przedmiotowy), zastrzegł jednak, że nie będzie to dotyczyć osób już nie pozostających w zatrudnieniu (kryterium podmiotowe). Przedstawiona perspektywa skłania do postawienia tezy o konieczności występowania właściwej relacji między elementami podmiotowymi i przedmiotowymi. Jeśli uprawnienie determinowane jest czynnikiem przedmiotowym (a takim jest przepracowanie określonego okresu), to możliwe jest zawieszenie

prawa do tych należności z uwagi na czynnik podmiotowy, ale tylko z upoważnienia przepisu szczególnego (art. 9¹ § 1 k.p.). Jednak w razie „przywrócenia” („nadpłaty”) prawa do tych świadczeń, niedopuszczalne jest warunkowanie ich wypłaty od „pozostawania w zatrudnieniu”. Czynnik ten bowiem odwołuje się do indywidualnej sytuacji zatrudnionego, odnajduje się zatem w sferze podmiotowej, a tym samym w żaden sposób nie koresponduje z przedmiotową istotą pozbawianego świadczenia. W ocenie Sądu Najwyższego, powoływanie się w aktach prawa zakładowego na czynnik podmiotowy może prowadzić do pozbawienia prawa do określonego składnika płacowego, tylko wówczas, gdy ma on właściwości determinujące nad czynnikiem przedmiotowym, na którym oparto dane świadczenie. Z tego punktu widzenia, o ile usprawiedliwione jest pozbawienie określonych uprawnień osób zajmujących kierownicze stanowiska (czynnik ten w istotny sposób różnicuje podmiotowo pracowników, a tym samym możliwa jest ich odmienne traktowanie w sferze praw i obowiązków), o tyle zmienna odwołująca się do pozostawania w zatrudnieniu w określonej dacie powinna konweniować z właściwościami danego świadczenia, w przeciwnym razie nawiązuje tylko do indywidualnej sytuacji pracownika, pozostając bez związku z dochodzoną należnością. W tym wypadku czynnik podmiotowy nie przełamuje uwarunkowań przedmiotowych.

Do identycznej konkluzji prowadzą rozważania odnoszące się do aspektu temporalnego. Poszczególne składniki wynagrodzeniowe z reguły ściśle zostały powiązane z kryterium czasowym. Mogą przysługiwać za wykonaną pracę, ale również z racji samego pozostawania w zatrudnieniu. W każdym przypadku miara czas identyfikuje je i wyznacza ich zasadnicze właściwości. Tak jest również w przypadku nagrody rocznej, tak zwanej czternastej pensji i deputatu za węgiel. Zawieszenie stosowania przepisu prawa pracy określającego prawo do tych należności nic w tym zakresie nie zmienia. Konstrukcja z art. 9¹ § 1 i 3 k.p. tylko „zawiesza prawo”, a zatem uniemożliwia jego realizację, nie zmienia jednak jego właściwości. Porozumienie zbiorowe, którego przedmiotem jest przywrócenie (wyrównanie, nadpłata) „utraconych świadczeń” nie może wychodzić poza formułę przypisaną porozumieniu „pierwotnemu” (z art. 9¹ k.p.). Jasne jest zatem, że skoro porozumienie z art. 9¹ § 1 k.p. nie może modyfikować kształtu świadczeń określonych w przepisach prawa pracy, a jedynie może zawieszać ich realizację, to

konsekwentnie, porozumienie „wtórne” musi trzymać się tej formuły. W przeciwnym razie okaże się, że to porozumienie wykracza poza upoważnienie ustawowe, a tym samym narusza bezwzględnie obowiązujące i ochronne przepisy (art. 77² § 5 k.p. i art. 241¹³ k.p.). Nie ma przy tym znaczenia, że wskazane przepisy odnoszą się tylko do regulaminu wynagradzania i układu zbiorowego pracy. Staje się to zrozumiałe, jeśli weźmie się pod uwagę, że art. 9¹ § 1 k.p. reguluje zawieszanie stosowania wszystkich aktów prawnych wskazanych w art. 9 § 1 k.p. Zatem, jeśli w przypadku niektórych rodzajów źródeł prawa pracy przewidziano dodatkowe gwarancje (dodatkową konieczność zmiany postanowień umownych), a art. 9¹ § 1 k.p. przewidujący skutek *ex lege* (zawieszenie prawa), znosi te gwarancje (sprawia, że nie ma potrzeby wypowiedzania warunków pracy i płacy), to oczywiste jest, że porozumienie „wtórne”, mające na celu przywrócenie (wyrównanie, nadpłatę) „utraconych świadczeń” nie może modyfikować, z pominięciem mechanizmu z art. 77² § 5 k.p. i art. 241¹³ k.p., przesłanek nabycia danego świadczenia, wprowadzając nowe warunki (pozostawanie w zatrudnieniu w określonej dacie), nieprzewidziane w postanowieniu ulegającym „zawieszeniu”. Nie ma żadnych powodów aby twierdzić, że konkluzja ta nie dotyczy źródeł prawa pracy, wskazanych w art. 9 § 1 k.p., do których nie stosuje się art. 77² § 5 k.p. i art. 241¹³ k.p., a objętych machizmem z art. 9¹ § 1 k.p.

Mając na uwadze przedstawione racje, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji.

[SOP]

[ms]