



Sygn. akt II PK 69/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 maja 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)
SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)
SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa L.D.
przeciwko Z. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 9 maja 2017 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w L.
z dnia 12 listopada 2015 r., sygn. akt V Pa .../15,

**uchyla zaskarżony wyrok w punktach I i III i w tym zakresie
sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu w L. do ponownego
rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania
kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w L. wyrokiem z 12 listopada 2015 r. uwzględnił w
zasadniczej części apelację powoda L.D. i zmienił wyrok Sądu Rejonowego w L. z

25 czerwca 2015 r. w ten sposób, że zasądził od pozwanego pracodawcy Z. Spółka z o.o. w L. na rzecz powoda 12.096 zł tytułem specjalnego wynagrodzenia tzw. „Karta Górnika”. W sprawie powód dochodził zwrotu kosztów dojazdu do pracy i specjalnego wynagrodzenia w kwocie 12.096 zł na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 1 lutego 2010 r. W zakresie specjalnego wynagrodzenia pozwany zarzucił, że wewnątrzzakładowe regulacje obowiązujące od 1998 r. zastąpiły dodatki z Karty Górnika lecz sporne świadczenie przysługuje tylko pracownikom wcześniej zatrudnionym, czyli tym, którzy uprzednio nabyli prawo do tego świadczenia.

Sąd Rejonowy zasądził powodowi zwrot kosztów dojazdu do pracy a w pozostałym zakresie powództwo oddalił. Ustalił, że powód rozpoczął pracę u pozwanego 22 kwietnia 2008 r. i pracował na podstawie umów okresowych a na czas nieokreślony został zatrudniony 22 sierpnia 2011 r. W 1998 r. przyjęto Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Zakładu Usług Wielobranżowych Sp. z o.o. w L.. Jego uregulowania zastąpiły przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa - Karty górnika (KG). Pracownikom przysługiwało specjalne wynagrodzenie z Karty Górnika według zasad określonych w załączniku nr 3 do Układu (§ 16 ZUZP). Zgodnie z tym załącznikiem było to specjalne wynagrodzenie zastępujące dodatek stażowy, wypłacone w stawce procentowej, uzależnionej do stażu pracy. W czerwcu 2003 r. przyjęto Regulamin Wynagradzania, którego § 8 stanowił, że pracownikowi przysługuje specjalne wynagrodzenie tzw. Karta Górnika w wysokości kwoty określonej w umowie o pracę. Kwota premii wynikała z dotychczasowych uprawnień z Karty Górnika na dzień wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania i była wyliczana według tabeli płac zasadniczych. W dniu 1 lutego 2010 r. wprowadzono ZUZP, którego § 10 stanowi, że poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikowi przysługuje dodatkowo premia - specjalne wynagrodzenie tzw. „Karta Górnika” w wysokości kwotowej określonej w umowie o pracę. Kwota premii została ustalona na dzień wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania. Sąd Rejonowy stwierdził, że żądanie zasądzenia specjalnego wynagrodzenia nie było zasadne. Rozporządzenie z 30 grudnia 1981 r. przewidywało specjalne wynagrodzenie przyznawane w stawce

procentowej uzależnionej od stażu pracy (§ 8 i 9). Podstawą zmiany stanu prawnego był art. 11 ust. 1 ustawy z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw. Przepisy rozporządzenia zachowały moc do czasu objęcia pracowników, których przepisy te dotyczą i w zakresie przedmiotu w nim unormowanego – postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy. W związku z uchyceniem rozporządzenia, pracownicy, którzy na jego podstawie nabyli uprawnienia do dodatkowych świadczeń związanych z pracą, zachowali je do czasu objęcia ich regulacją ZUZP. Uprawnienia te dotyczyły tylko i wyłącznie pracowników, którzy nabyli je na podstawie rozporządzenia. ZUZP z 14 lipca 1998 r. zastąpił regulacje zawarte w rozporządzeniu. Określił zasady przyznawania specjalnego wynagrodzenia z Karty Górnika (zał. nr 3 do ZUZP). Regulacja ZUZP została uzupełniona Regulaminem Wynagradzania, którego § 8 wskazał, że kwota specjalnego wynagrodzenia - premii wynika z dotychczasowych uprawnień z Karty Górnika na dzień wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania. Dotyczy zatem tylko tych pracowników, którzy nabyli uprawnienia na podstawie nieobowiązującego rozporządzenia. ZUZP z 1998 r. został zastąpiony nowym ZUZP z 1 lutego 2010 r., który powielił dotychczasowe zapisy w zakresie specjalnego wynagrodzenia Karta Górnika - § 10. Kwota premii została ustalona na dzień wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania. Uprawnienie do specjalnego wynagrodzenia należy odczytywać - tak co do zasad jego wypłacania, jak i co do wysokości - w powiązaniu z Regulaminem Wynagradzania z czerwca 2003 r. Dodatkowe wynagrodzenie przysługiwało zatem tylko tym pracownikom, którzy nabyli je w okresie, kiedy obowiązywało rozporządzenie z 30 grudnia 1981 r. Przepisy zakładowe przejęły dotychczasowe regulacje w tym zakresie i świadczenie przysługuje tylko tym pracownikom, którzy uprawnienia takie nabyli wcześniej na podstawie rozporządzenia. Powód został zatrudniony kiedy rozporządzenie już nie obowiązywało. Nie objęły go regulacje wewnętrzzakładowe w tej części i dlatego w umowie o pracę nie znalazły się zapisy o specjalnym wynagrodzeniu z Karty Górnika. Wszyscy nowo zatrudnieni pracownicy takiego składnika wynagrodzenia nie otrzymują.

W apelacji powód zarzucił naruszenie § 10 ZUZP z 1 lutego 2010 r. w związku z art. 9 k.p. przez przyjęcie, że nie przysługuje mu specjalne

wynagrodzenie z Karty Górnika, pomimo że żadne uregulowanie ZUZP nie zawiera zapisu wyłączającego prawo do specjalnego wynagrodzenia.

Pozwany wniósł o oddalenie apelacji. Pominięcie świadczenia z Karty Górnika w regulacjach płacowych oznacza brak uprawnienia dla nowo zatrudnionych. Z § 10 lit. a ZUZP z 1 lutego 2010 r. wynika, że dla zatrudnianych po tej dacie dodatek do wynagrodzenia nie przysługuje.

Sąd Okręgowy w uzasadnieniu uwzględnienia apelacji za właściwą uznał analizę regulacji od rozporządzenia z 30 grudnia 1981 r. Na podstawie § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia, pracownikom górnictwa („pozostałym pracownikom zatrudnionym na powierzchni”) przysługiwało specjalne wynagrodzenie miesięczne w wysokości procentowych stawek liczonych od płacy zasadniczej. Na mocy art. 11 ust. 1 ustawy z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy i wobec przyjęcia ZUZP w 1998 r. rozporządzenie przestało obowiązywać u pozwanego. Pracodawca w żadnym z zapisów Układu nie wyłączył określonej grupy pracowników z uprawnienia do „specjalnego wynagrodzenia z Karty Górnika”. Świadczenie określone w załączniku nr 3 do Układu zachowało charakter dodatku stażowego. W 2003 r. przyjęto Regulamin Wynagradzania, który nie wprowadził żadnych zmian co do kręgu osób uprawnionych do „specjalnego wynagrodzenia”, skoro wskazuje (§ 8), że „pracownikowi przysługują dodatkowo następujące składniki wynagrodzenia (...)”. Taki wniosek wypływa z wykładni literalnej zapisu. Wprowadzona zmiana polegała natomiast na zamianie uzależnionego od stażu pracy i w związku z tym ulegającego stopniowemu podwyższeniu „specjalnego wynagrodzenia” na „premię”, której wysokość określona została kwotowo – jako stały składnik wynagrodzenia. Tym samym zmienił się charakter tego dodatkowego świadczenia. To wysokość premii powiązano z dodatkowym wynagrodzeniem z „Karty Górnika” uregulowanym już w ZUZP, a nie uprawnienie do jej nabycia. Regulamin wynagradzania nie może wprowadzać postanowień mniej korzystnych niż postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy. Zmiana wprowadzona w Regulaminie Wynagradzania była niekorzystna i nieważna na podstawie art. 18 § 2 k.p. Zmiana całkowicie wpłynęła na charakter spornego składnika wynagrodzenia, gdzie dodatek rosnący wraz ze stażem pracy zastąpiono „premią” określoną kwotowo, ustalając jej wysokość w stałej kwocie, wyliczonej na dzień wejścia w

życie Regulaminu Wynagradzania. Dodatkowo jej wysokość miała ulegać zmniejszeniu za czas choroby. W takiej sytuacji, podstawą do określenia wysokości „specjalnego wynagrodzenia” powinny być zapisy załącznika nr 3 ZUZP z 1998 r.

Jednocześnie żadnych zmian w zakresie kręgu uprawnionych do „premii-specjalnego wynagrodzenia” tzw. „Karty Górnika”, wbrew zarzutom strony pozwanej, nie wprowadził ZUZP z 1 lutego 2010 r., który obowiązywał powoda od sierpnia 2011 r. (zwarcia umowy na czas nieokreślony). W § 10 ust. 1 przewidziano, że „Poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikowi przysługują dodatkowo następujące składniki wynagrodzenia – a) premia – specjalne wynagrodzenie tzw. „Karta Górnika” w wysokości kwotowej określonej w umowie o pracę. Premia ta ulega zmniejszeniu za okres choroby, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie lub zasiłek. Kwota premii została ustalona na dzień wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania”. Sąd Okręgowy nie zgodził się z zarzutem pozwanego, że to właśnie na tej podstawie, pracownikom zatrudnionym po dacie wejścia w życie Układu dodatek miał być niewypłacany. Teza pozwanego nie koresponduje z § 10 Układu. Jego treść wskazuje natomiast, że „premia – specjalne wynagrodzenie” przysługuje każdemu pracownikowi (brak jest wyłączeń w tym zakresie), a jej wysokość (stała do wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania) określona jest w umowie o pracę. Fakt wprowadzenia do umów o pracę kwot premii nie aktualizuje zatem do niej prawa, ale jest konsekwencją przyznania takiego uprawnienia w ZUZP i realizacją jego postanowień. *A contrario* – niewprowadzenie do umowy o pracę powoda zapisu o wysokości przysługującej mu premii, nie pozbawia go prawa do niej, albowiem uprawnienie do premii przewiduje ZUZP, który nie ogranicza kręgu uprawnionych pracowników, w tym nie uzależnia do niej prawa od jakiejkolwiek daty zatrudnienia. Umowa o pracę powoda jest zatem mniej korzystna niż zapisy ZUZP. W przypadku woli pracodawcy podmiotowego ograniczenia uprawnień do dodatkowego składnika wynagrodzenia, zapisy układu wskazują na to wprost („dodatku w kwocie 57 zł” za węgiel - § 10 ust. 1 lit. b ZUZP).

W konkluzji stwierdzono, że brak jest w ZUZP zapisów ograniczających uprawnienia jakiegoś kręgu pracowników (w tym powoda) do premii, o której mowa w art. 10 ust. 1 pkt a ZUZP. Wyłączeń takich nie przewidywał również ZUZP z

1998 r., ani Regulamin Wynagradzania. Choć przyznana pracownikom „ premia”, określona obecnie kwotowo, wywodzi się z dodatkowego wynagrodzenia z „Karty Górnika”, to pracodawca dotychczas nie wprowadził w regulacjach wewnątrzzakładowych jednoznacznych zapisów ograniczających do niej prawo. Takie wyłączenie powinno być wyraźne i jednoznaczne, i wtedy dopiero mogłoby ono podlegać ocenie pod kątem zachowania zasad równego traktowania / wynagradzania w zatrudnieniu. Na uwagę zasługuje również zmiana charakteru tego świadczenia, w istocie „z dodatku stażowego” na stały i niezmienny składnik wynagrodzenia, która tym samym niejako „odrywa” go od świadczenia przewidzianego w rozporządzeniu „Karta Górnika”, a na ten związek strona pozwana kładła nacisk w postępowaniu. Podstawą roszczenia powoda nie mogą być przepisy rozporządzenia z 30 grudnia 1981 r., albowiem zostało uchylone i nie obowiązuje, a kwestię przyznawania dodatkowego wynagrodzenia, nieprzerwanie od 1998 r., regulują przepisy wewnątrzzakładowe. Analiza regulacji wewnątrzzakładowych powinna być podstawą oceny wysokości przysługującej powodowi premii i to regulacji sprzed zatrudnienia powoda, skoro kolejne źródła (w tym ZUZP z 2010 r.), wprowadzające zmiany w tym zakresie, odwołują się do poprzednich uregulowań. Przepisy ZUZP z 1998 r. przewidywały korzystniejsze warunki ustalania wysokości „specjalnego wynagrodzenia”, niż regulacje z rozporządzenia. Regulacja zawarta w ZUZP była bardziej szczegółowa w porównaniu do uregulowań zawartych w rozporządzeniu. Zmiana w tym zakresie zawarta w Regulaminie Wynagradzania z 2003 r. była nieważna. Pozwany konsekwentnie nie wprowadzał natomiast do zawieranych z powodem umów o pracę od 2008 r. kwoty dodatku/premii. Gdyby zgodnie z regulacjami wewnątrzzakładowymi to czynił, premia powinna być wyliczana w oparciu o zapisy ZUZP z 1998 r. i od kwietnia 2010 r. powinna dla powoda wynosić 20% wynagrodzenia zasadniczego (do tego momentu 15% wynagrodzenia zasadniczego), zatem w okresie nieobjętym zarzutem przedawnienia, przekraczałaby kwotę dochodzoną pozwem i zasądzoną.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: I. przepisów postępowania: a) art. 233 § 1 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w związku z art. 316 § 1 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i

pominięcie dowodu w postaci protokołu kontroli Inspektora Pracy Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w L., nr rej. 16356-53101-K053-Pt/13, z którego wynika, iż Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Zakładu Usług Wielobranżowych Z. Sp. z o.o. w L. z 14 lipca 1998 r., został skutecznie wypowiedziany przez zarząd pozwanej 31 marca 2003 r. (ZUZP z 1998 r.), a zatem akt ten nie miał i nie mógł mieć zastosowania do ukształtowania treści stosunku pracy powoda, który podjął zatrudnienie 22 kwietnia 2008 r., w konsekwencji powoda obowiązywał początkowo Regulamin Wynagradzania dla pracowników Zakładu Usług Wielobranżowych Z. Sp. z o.o. w L. z 13 czerwca 2003 r., a następnie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Zakładu Usług Wielobranżowych Z. Sp. z o.o. w L. z 1 lutego 2010 r. (ZUZP z 2010 r.), które nie „ustatuowały” po stronie powoda prawa do spornej premii; b) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. poprzez pominięcie w uzasadnieniu wyroku wskazania ustalonego stanu faktycznego oraz jego źródeł, co powoduje, iż orzeczenie nie poddaje się kontroli kasacyjnej; II. prawa materialnego – przepisu § 10 ust. 1 lit. a ZUZP z 2010 r. w związku z art. 9 k.p. w związku z art. 56 § 1 k.c. i art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie wskutek przyjęcia, iż § 10 ust. 1 lit. a ZUZP z 2010 r. nie przewidywał wyłączeń podmiotowych w zakresie kręgu osób uprawnionych do premii – specjalnego wynagrodzenia tzw. „Karta Górnika”, w sytuacji gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu, dokonana w powiązaniu z § 8 ust. 1 lit. a Regulaminu Wynagradzania, winna doprowadzić Sąd do wniosku przeciwnego, tj. że krąg pracowników pozwanej uprawnionych do premii – specjalnego wynagrodzenia tzw. „Karta Górnika”, został ograniczony wyłącznie do tych pracowników, którzy byli zatrudnieni w dacie wejścia w życie, w dniu 1 lipca 2003 r. Regulaminu Wynagradzania i nabyli to prawo na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów z 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa Karta Górniak i/lub ZUZP z 1998 r.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają jej wniosek o uchylenie zaskarżonego

wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, jednak nie uzasadniają wniosku o oddalenie apelacji powoda. Sąd Okręgowy skupił się na treści źródła prawa i stwierdził, że bezpośrednio reguluje uprawnienie powoda do spornego świadczenia, czyli że ZUZP z 2010 r. nie wyłącza go podmiotowo w tej części od specjalnego wynagrodzenia tzw. „Karta Górnika”. Zastrzegł jednocześnie, że wyłączenie podmiotowe *„powinno być wyraźne i jednoznaczne, i wtedy to dopiero mogłoby ono podlegać ocenie pod kątem zachowania zasad równego traktowania/wynagradzania w zatrudnieniu”*. Wskazano więc na dwa poziomy analizy, przy czym poprzestano na pierwszym, czyli na stwierdzeniu, że sama treść ZUZP z 2010 r. jest oczywista, bo wynika z niej bezpośrednio prawo powoda do specjalnego wynagrodzenia tzw. „Karta Górnika”. Teza ta jest co najmniej przedwczesna, jeśli w ogóle prawidłowa. Chodzi o pominięcie zarzucanego w skardze wypowiedzenia ZUZP z 1998 r., jako że to właśnie ten Układ stanowił dla Sądu zasadniczy punkt odniesienia.

Uprawnione jest stwierdzenie, że ZUZP z 1998 r. zastąpił pierwotne źródło specjalnego wynagrodzenia miesięcznego jakim była Karta Górnika (§ 8 i § 9 rozporządzenia Rady Ministrów z 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta Górnika, Dz.U. z 1982 r. Nr 2, poz. 13 ze zm.). Punktem zwrotnym w tej regulacji była zmiana wynikająca z art. 11 ustawy z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Chodzi o to, że od tego czasu, to od pracodawcy i strony związkowej zależało przeniesienie świadczeń z Karty Górnika (rozporządzenia) na grunt zakładowy. Nie jest kwestionowane, że w rozważanej sekwencji źródeł prawa stało się tak na mocy ZUZP z 1998 r. Rozporządzenie (Karta Górnika) nie było już źródłem uprawnienia lecz stał się nim ten ZUZP. W aspekcie przedmiotu sprawy można ogólnie zauważyć, że takie rozwiązanie systemowe mogło uwzględniać samodzielność zakładów pracy a także potrzebę oceny własnej sytuacji ekonomicznej, które mogły być zmienne i decydowały o dalszym losie uprawnień z Karty Górnika (por. uchwałę Sądu Najwyższego z 22 lutego 2008 r., I PZP 12/07). Ponadto zachodziły zmiany (przekształcenia) podmiotowe i pracodawcy mogli nie utrzymywać w dalszym okresie tych świadczeń, choćby dlatego, że nie wykonywali już działalności,

dla której rozporządzenie z 30 grudnia 1981 r. określało „szczególne przywileje przysługujące pracownikom górnictwa” (§ 1 i 2).

W sprawie brakuje ustaleń podstawowych i z tej przyczyny zarzuty procesowe skargi nie są bez racji. Na rozprawie (protokół k. 31/2) powód podał, że zakład pracy wypłacał „*dodatkowe wynagrodzenia Karty Górnika, ale tym którzy byli wcześniej zatrudnieni. Tym co później się zatrudnili, to nie wypłacał (...). Była wypłacana tylko nagroda roczna z Karty Górnika. Kwota 400 zł to była stała kwota dodatku*”. Powód w okresie zatrudnienia nie dochodził spornego świadczenia. Na podstawie jego akt osobowych można stwierdzić, że powództwo zostało złożone po zakończeniu zatrudnienia u pozwanego. W piśmie procesowym z 9 listopada 2015 r. powód podał, „*że świadczenie nie było przyznawane i wypłacane pracownikom podejmującym zatrudnienie po dacie wejścia Regulaminu Wynagradzania*”.

W sprawie uwzględniono apelację powoda, choć całkowicie pominięto, przynajmniej według treści uzasadnienia wyroku, to co wynika z materiału złożonego przezeń w postępowaniu apelacyjnym, czyli dokumenty z kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Otóż z pisma tej Inspekcji do Przewodniczącego Związku Zawodowego (z 4 października 2013 r., k. 155) wynika, że „ *premia – specjalne wynagrodzenie tzw. „Karta Górnika” jest świadczeniem de facto wypłacanym w stałej nie ulegającej zmianie wysokości wyłącznie pracownikom byłego zakładu Usług Wielobranżowych Z. sp. z o.o. w L. zatrudnionym w dacie wejścia w życie w dniu 1 lipca 2003 r. Regulaminu Wynagradzania. Świadczenie nie było w międzyczasie przyznawane i wypłacane pracownikom podejmującym pracę po dacie wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania. Dotyczy to analogicznie osób podejmujących pracę w konkretnej spółce po wejściu w życie 1 kwietnia 2010 r. ZUZP dla pracowników Z. sp. z o.o. w L.*”. Ponadto z protokołu kontroli Państwowej Inspekcji Pracy wynika, że pracowników otrzymujących premię – specjalne wynagrodzenia tzw. „Karta Górnika” było 186, a pracowników nieotrzymujących tej premii było 244.

Powyższe przytacza się i podkreśla, dlatego że każde prawo ma swoje źródło (kauzę) i adresatów. Ponadto pokazuje, że sytuacja powoda nie była sytuacją jednostkową. Sąd Najwyższy nie prowadzi jednak ustaleń stanu

faktycznego, bo to należy do Sądu powszechnego (art. 398³ § 3 k.p.c. i art. 398¹³ § 2 k.p.c.).

Ponadto nie można pominąć tego co skarżący uważa za istotne, czyli wypowiedzenia ZUZP z 1998 r. przez pracodawcę w grudniu 2002 r. Taka informacja wynika z dokumentów PiP złożonych przez powoda przed wydaniem zaskarżonego wyroku. Jeżeli doszło do wypowiedzenia ZUZP z 1998 r., to z upływem okresu wypowiedzenia Układ stracił moc jako źródło prawa (wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 18 listopada 2002 r., K 37/01). Pozwany podaje, że po okresie wypowiedzenia Układ stracił moc 31 marca 2003 r. Po wypowiedzeniu Układu pracownicy zachowali uprawnienie do specjalnego wynagrodzenia „Karta Górnika” w treści indywidualnych stosunków pracy. Po ZUZP z 1998 r. był Regulamin Wynagrodzenia z 2003 r., który nie musiał być w kolizji z ZUZP z 1998 r., skoro Układ ten już nie obowiązywał. Regulamin Wynagradzania mógł więc określać uprawnienia płacowe jako odrębne (samodzielne), czyli nowe źródło prawa.

Chodzi o to, czy uprzednie specjalne wygrodozenie z Karty Górnika, przeniesione do ZUZP z 1998 r., miało nadal charakter powszechny po wypowiedzeniu tego Układu. Jeżeli można stwierdzić odrębność Regulaminu Wynagradzania z 2003 r. to nieuprawniona może być teza Sądu, że powszechny charakter świadczenia został zachowany, gdyż ZUZP dalej nie obowiązywał po okresie jego wypowiedzenia (czego w sprawie nie zauważono albo nie rozważono). Nieuprawniona będzie również teza, że Regulamin Wynagradzania w tej części (dotyczącej spornego świadczenia) był nieważny jako mniej korzystny niż ZUZP (bo ten Układ nie byłby już źródłem prawa).

Decydowałby więc Regulamin Wynagradzania z 2003 r. a po nim ZUZP z 2010 r. Istotna jest więc kwestia czy między stronami tego Układu sporna była treść regulacji w części dotyczącej specjalnego wynagrodzenia, czyli krąg podmiotowy uprawnionych do tego świadczenia, jako że to wpierw same stron wspólnie wyjaśniają treść postanowień układu (art. 241⁶ § 1 k.p.). W tej sprawie mogły zaistnieć wątpliwości w wykładni, o czym świadczą rozbieżne orzeczenia Sądów pierwszej i drugiej instancji. Z akt nie wynika aby Sądy uznały za potrzebne ustalenie treści postanowienia Układu na podstawie wyjaśnień, najlepiej wspólnych,

samych stron Układu. Jak zauważono sytuacja powoda nie musiała być jednostkowa bo większa liczba pracowników nie otrzymywała specjalnego wynagrodzenia. Świadczenie miało być wypłacane w stałej kwocie, z tytułu uprawnienia uprzednio nabytego i zachowanego tylko przez pracowników wcześniej zatrudnionych, czyli których prawo pierwotnie osadzone było w Karcie Górnika i potem w ZUZP z 1998 r. Podkreśla się to dlatego, gdyż wykładnię prawa (tu zakładowego prawa płacowego) można prowadzić również z uwzględnieniem jego faktycznego stosowania. Jeżeli więc większa liczba pracowników (załogi) nie ma prawa do określonego świadczenia, to Sąd w pierwszej kolejności mógł zapytać same strony ZUZP o to, jaka jest treść układu lub jak ją wyjaśniają. Sąd dokonał natomiast bezpośredniej analizy, takiej jak przy wykładni przepisów prawa powszechnego. Tymczasem skarżący nie bez racji zarzuca, iż gramatyczna wykładnia § 10 ZUZP z 2010 r. nie uprawnia stwierdzenia, że sporny dodatek ma charakter powszechny. Przede wszystkim nie ma w ZUZP z 2010 r. algorytmu wyliczenia specjalnego wynagrodzenia, takiego jako w załączniku nr 3 do ZUZP z 1998 r. Algorytmu takiego nie było też w Regulaminie Wynagradzania z 2003 r. Regulacje ujęte w Regulaminie Wynagradzania i później w ZUZP z 2010 r., czyli istniejące po ZUZP z 1998 r. potwierdzałyby zarzuty skarżącego, że specjalne wynagrodzenie nie ma charakter uniwersalnego (powszechnego). W § 8 Regulaminu znaczenie w tym zakresie ma zapis dotyczący premii – specjalnego wynagrodzenia wskazujący, że „kwota premii wynika z dotychczasowych uprawnieniem z „Karty Górnika” na dzień wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania wyliczona według aktualnej tabeli płac zasadniczych”. W istocie nie inny jest zapis § 10 lit. a ZUZP z 2010 r., stanowiący, że „Kwota premii została ustalona na dzień wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania”. Zapewne chodzi tu o Regulamin Wynagradzania z 2003 r., czyli o ograniczenie podmiotowe uprawnionych do specjalnego wynagrodzenia – premii do tych pracowników, którzy nabyli to świadczenie na mocy poprzedniej Karty Górnika i ZUZP z 2003 r. Można założyć (na podstawie dokumentów PiP wyżej wskazanych), że regulacja ta obowiązywała u pozwanego i przyjmowano (w tym strona pracownicza), że nie wszyscy są uprawnieni do premii – specjalnego wynagrodzenia tzw. „Karta Górnika”. W regulacjach zastrzega się, że chodzi o premię określoną w umowie o

pracę. Znaczenie podstawowe ma więc ustalenie treści źródła prawa, jako że uprawnienie (norma) musi mieć oparcie w regulacji tego źródła.

Powstaje pytanie, czy takie wyłączenie jest dopuszczalne. Negatywna odpowiedź byłby uprawniona, gdyby można było stwierdzić zakaz dla takiej regulacji. Zasadą jest, że układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. Obie wartości są ważne, czyli pierwsza wskazuje na powszechność regulacji a druga uwzględnia zasadę autonomii, czyli woli stron układu. Czym innym jest problem nierównego traktowania lub dyskryminacji. Korzystne dla powoda rozstrzygnięcie nie opiera się na stwierdzeniu naruszenia przepisów zakazujących nierównego traktowania. Sąd Najwyższy nie ocenia tej kwestii, jako że nie składała się na treść sporu, zwłaszcza że Sąd Okręgowy zastrzegł niejako prawo do oceny tej kwestii w aspekcie zasad równego traktowania. Sąd Najwyższy nie wyprzedza więc w tej części orzeczenia, bo rozstrzyganie sporów należy do sądów powszechnych. Jedynie ogólnie można zauważyć, że nie jest to wyłączenie określonej grupy pracowników ze względu – przykładowo - na inne miejsce czy rodzaj pracy (np. za granicą). Geneza spornego uprawnienia wynika z Karty Górnika. Na tle wskazanej wyżej regulacji art. 11 ustawy z 2 lutego 1996 r. prócz przywileju przysługującego pracownikom górnictwa dalsza kauzalność świadczenia może być ujmowana w sferze ekonomicznej i temporalnej. W sprawie brakuje jednak stanowiska samych stron Układu a dopiero potem stanowiska Sądu. Odnosi się to również do ustalenia stanu faktycznego w stopniu wystarczającym do stosowania prawa materialnego, czyli z uwzględnieniem zarzutu skargi dotyczącego wypowiedzenia ZUZP z 1998 r. Ważne jest więc ostateczne odkodowanie treści prawa (§ 10 lit. a ZUZP z 2010 r.), czyli czy stanowi ono samodzielną podstawę do uwzględnienia powództwa. Zauważalny jest też dysonans, bowiem z jednej strony Sąd wyprowadza ciąg uprawnienia aż z rozporządzenia Karta Górnika i dalej z ZUZP z 1998 r. (gdy ten Układ wedle zarzutu został wypowiedziany i nie obowiązywał przed Regulaminem Wynagradzania), a z drugiej strony uprawnienie łączy się tylko z ZUZP z 2010 r., którego regulację uznaje za samodzielną i wystarczającą. Zarzut skarżącego zasadniczo stwierdza, że jest to regulacja odrębna od poprzedniej, czyli po wypowiedzeniu ZUZP z 1998 r., w której krąg podmiotowy uprawnionych do

specjalnego wynagrodzenia jest ograniczony tylko do tych, którzy wcześniej nabyli prawo do świadczenia. Innymi słowy z wyraźnego zapisu w § 1 ZUZP z 2010 r., wskazującego kogo nie obowiązuje ten Układ, nie wynika, że (*a contrario*) obejmuje on powoda bo nie został tam wymieniony. Nie jest wykluczona sytuacja, w której pracownicy objęci układem zakładowym mogą mieć zróżnicowane świadczenia i różnicowanie to jest uzasadnione sytuacją faktyczną lub prawną. Znaczenie może mieć wówczas zapis pozytywny (przyznający świadczenie) a nie brak zapisu negatywnego, wyłączającego określonych pracowników z zuzp (por. wyroki Sądu Najwyższego z 8 marca 2016 r., II PK 16/15, z 4 listopada 2015 r., II PK 36/15, z 20 maja 2011 r., II PK 288/10, z 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/09, z 11 października 2005 r., I PK 42/05). Innymi słowy po wypowiedzeniu zakładowego układu zbiorowego, do którego przeniesiono przywileje w zakresie płac z Karty górnika (rozporządzenia Rady Ministrów z 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa – Karta górnika, Dz.U. 1982 r. Nr 2, poz. 13 ze zm.), uprawnienie do specjalnego wynagrodzenia dla nowych pracowników ustala się na podstawie nowych źródeł zakładowego prawa płacowego, uwzględniając ich odrębność i samodzielność.

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.).

kc