



WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 kwietnia 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Leszek Bielecki

SSN Agnieszka Żywicka

w sprawie z powództwa B. W.
przeciwko Wojskowym Zakładom Łączności Nr [...] S.A. z siedzibą w Z.
o premię i dodatek stażowy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 16 kwietnia 2024 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa - Praga w
Warszawie
z dnia 21 stycznia 2022 r., sygn. akt VII Pa 56/21,

I. oddala skargę kasacyjną,

**II. nie obciąża kosztami postępowania kasacyjnego B. W.-
powódkę w sprawie.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie wyrokiem z dnia 25 maja 2021 r. oddalił powództwo B. W. przeciwko Wojskowym Zakładom Łączności Nr [...] S.A. z siedzibą w Z. o premię i dodatek stażowy.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 1 grudnia 2015 r., a od dnia 26 stycznia 2016 r. na czas nieokreślony. Pracowała na stanowisku Dyrektora Ekonomiczno-Finansowego z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 11.000 zł miesięcznie oraz dodatkiem funkcyjnym w wysokości 2.000 zł, a od 26 stycznia 2016 r. z wynagrodzeniem w wysokości 12.100 zł miesięcznie. Umowa o pracę została rozwiązana z dniem 25 kwietnia 2016 r. na mocy porozumienia stron. Warunki zatrudnienia były indywidualnie ustalane z powódką przez prezesa R. S. i ówczesnego członka zarządu pozwanego R. O., na zasadzie wyjątku z uwagi na znacznie wyższe wynagrodzenie od obowiązujących u pozwanego progów wynagrodzeń dla poszczególnych stanowisk. Aby nie rodziło ono dyskryminacji w stosunku do innych pracowników, obie strony ustaliły wyłączenie stosowania postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Był to bezwzględny warunek zatrudnienia powódki. W umowie o pracę w pkt 1 ppkt 7 zawarto postanowienie, że do zatrudnienia powódki nie stosuje się Układu Zbiorowego Pracy. Warunki zatrudnienia powódki były niestandardowe. Podobne warunki zawarto jedynie w umowie z Dyrektorem Technicznym.

Do dnia 30 września 2015 r. u pozwanego obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 25 października 2002 r., zarejestrowany w dniu 13 listopada 2002 r. pod numerem [...] wraz z Protokołem dodatkowym Nr 3 zawartym 15 grudnia 2003 r., zarejestrowanym z dniem 10 stycznia 2004 r., Protokołem nr 4 zawartym w dniu 14 stycznia 2005 r., obowiązującym od 8 lutego 2005 r., Protokołem nr 5 zawartym w dniu 20 grudnia 2005 r., obowiązującym od 1 stycznia 2006 r., Protokołem nr 6 zawartym w dniu 14 grudnia 2006 r., obowiązującym od 1 stycznia 2007 r., Protokołem nr 7 z dnia 3 grudnia 2007 r. Nie zawierał on stanowiska, na którym zatrudniona była powódka i nie określał poziomu wynagrodzenia dla stanowiska dyrektora. Regulamin w art. 1 przewidywał objęcie nim wszystkich pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a także składniki wynagrodzenia takie, jak wynagrodzenie zasadnicze, premię, dodatek stażowy i dodatek funkcyjny. Art. 11 ust. 1 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wraz z Załącznikiem nr 7 Regulamin Premiowania określał zasady przyznawania premii w

postaci funduszu premiowego na poziomie 20% wynagrodzenia zasadniczego pracowników objętych premiowaniem.

Powódka co do zasady w okresie zatrudnienia nie otrzymywała świadczeń wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Dwukrotnie jedynie otrzymała premię okolicznościową, w grudniu 2015 r. w jednakowej wysokości 1.600 zł jak dla wszystkich pracowników oraz w marcu 2016 r. w wysokości 500 zł jak dla wszystkich zatrudnionych kobiet. W momencie zatrudnienia powódki, a następnie przez cały okres jej zatrudnienia u pozwanego nie obowiązywał już Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W dniu 24 czerwca 2015 r. dotychczas obowiązujący Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy wraz z protokołami dodatkowymi został skutecznie wypowiedziany przez pracodawcę, a okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30 września 2015 r., a więc przed datą zatrudnienia powódki.

W dniu 17 grudnia 2015 r. pracodawca zawarł ze związkami zawodowymi porozumienie w sprawie dalszego obowiązywania postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy do dnia 30 czerwca 2016 r. oraz Porozumienie w sprawie dalszego obowiązywania postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy do dnia 31 grudnia 2016 r. wraz z Protokołem Dodatkowym nr 8, a także 30 czerwca 2016 r. Protokół Dodatkowy nr 9. Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy wydał jednak w dniu 18 lipca 2016 r. dwie odmowy rozpatrzenia wniosku o wpis informacji do rejestru, wskazując, że strony układu nie mogą dokonywać w drodze protokołów dodatkowych już żadnych zmian po rozwiązaniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Powódka, zgodnie z Regulaminem Organizacyjnym z dnia 28 listopada 2016 r., bezpośrednio nadzorowała i odpowiadała za realizację zadań Działu Księgowości, Biura Kadr i Płac, Działu Ekonomicznego oraz współuczestniczyła w realizacji zadań ekonomiczno-finansowych innych jednostek organizacyjnych. Formalnie i faktycznie wykonywała czynności głównego księgowego, akceptowała dokumenty do płatności. Powódka odpowiadała również za politykę finansową, kadrową i księgową u pozwanego. Z racji zajmowanego stanowiska miała dostęp do dokumentacji finansowej spółki. Wszelkie stosowne dokumenty uwzględniające zmiany aktów wewnętrznych były przygotowane i przekazane powódce, ale nie zostały zwrócone z podpisem powódki.

W dniu 29 listopada 2018 r. powódka wystąpiła do Prezesa Zarządu pozwanego z pismem o wypłatę zaległych świadczeń z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, co do których została pominięta. Wskazała, że w okresie obowiązywania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie otrzymywała dodatku za staż pracy oraz premii. Składniki te nie zostały uwzględnione w wynagrodzeniu po 1 marca 2017 r. i nie otrzymała podwyżki przewidzianej dla ogółu pracowników po wprowadzeniu porozumienia. W odpowiedzi na powyższe prezes zwrócił się do powódki o sprecyzowanie roszczeń wobec pracodawcy. W kolejnym piśmie powódka przedstawiła sprecyzowane żądania i wniosła o wypłatę:

1. dodatku stażowego poczynając od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 28 lutego 2017 r.;
2. premii w wysokości 30% miesięcznego zasadniczego uposażenia za okres od dnia 1 grudnia 2015 r. do dnia 28 lutego 2017 r.;
3. wynagrodzenia za okres od 1 marca 2017 r. w wysokości uwzględniającej ogólną regulację płacową (powszechna podwyżka), przy uwzględnieniu zasady inkorporacji należnych, a niewypłaconych przed 1 marca 2017 r. składników wynagrodzenia;
4. premii w wysokości 10% miesięcznego wynagrodzenia za okres poczynający od dnia 1 marca 2017 r.;
5. dokonania stosownych korekt w odniesieniu do zasiłków chorobowych i innych pochodnych za cały okres zatrudnienia;
6. odsetek ustawowych za opóźnienie w wypłacie wyspecyfikowanych składników wynagrodzenia, poczynając od daty ich wymagalności do dnia zapłaty.

W kolejnych pismach z 25 lutego 2019 r. i 6 marca 2019 r. powódka ponownie zwróciła się do prezesa pozwanego o uregulowanie należności.

Mając na uwadze powyższe ustalenia, Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo jako nieuzasadnione, nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z 25 października 2002 r., zarejestrowany w dniu 13 listopada 2002 r. został wypowiedziany ze skutkiem na dzień 30 września 2015 r. Powódka zakwestionowała okoliczność, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy przestał być wiążący z dniem 30 września 2015 r. oraz że w dniu zawierania z nią umowy o pracę obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy

z dnia 15 grudnia 2003 r. Natomiast odmiennie do pozwanego wskazywała, że stosowanie tego układu zostało przedłużone porozumieniami stron z dnia 30 września 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., z dnia 17 grudnia 2015 r. do dnia 30 czerwca 2016 r. oraz z dnia 15 czerwca 2016 r. do dnia 31 grudnia 2016 r. Wskazywała, że wyłączenie jej z wynagrodzenia w postaci premii w wysokości 30% oraz dodatku za staż pracy należy traktować jako naruszenie zasady ochrony praw pracowniczych. Nieważność umowy o pracę w części, w której wyeliminowano stosowanie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, skutkuje koniecznością uwzględnienia jej roszczeń w zakresie niewypłaconej premii oraz dodatku za staż pracy. Pozwany twierdził zaś, że w momencie zatrudniania powódki Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie obowiązywał już i nie mógł dotyczyć pracownika nowozatrudnionego oraz nie mógł regulować jego praw i obowiązków. Wobec powyższego wszelkie roszczenia wywodzone na jego podstawie przez powódkę są bezprzedmiotowe. Pozwany twierdził, że co prawda po wygaśnięciu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy spisano nowe porozumienia i złożono wnioski o ich rejestrację, natomiast na skutek decyzji odmownej Państwowej Inspekcji Pracy nie zostały one zarejestrowane. Pozwany wskazywał, że nie ma znaczenia, iż powódka myślała w dniu podpisywania umowy, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązuje, bo i tak strony zgodnie ustaliły wyłączenie jego stosowania. Nadto wynagrodzenie powódki zostało określone w umowie o pracę z dnia 1 grudnia 2015 r. i następnej z dnia 20 kwietnia 2016 r. bardzo wysoko, poza dopuszczalnymi widełkami określonymi w aktach wewnętrznych zakładowych.

Po dokonaniu wnikliwej analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie Sąd pierwszej instancji podzielił stanowisko pozwanego i zważył, że powódka wywodzi swoje roszczenia z aktu prawa wewnętrznego, który w jej przypadku nie miał zastosowania, przede wszystkim dlatego, że w dniu podpisania umowy o pracę Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie był już wiążący. Został on skutecznie wypowiedziany wraz z Protokołami Dodatkowymi w dniu 24 czerwca 2015 r., a okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30 września 2015 r., a więc przed datą, kiedy powódka została zatrudniona. Nadto zgodną wolą stron, na etapie ustalania warunków pracy i płacy, było wyłączenie stosowania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a w zamian za powyższe indywidualne uregulowanie warunków

wynagrodzenia powódki, znacznie przewyższające regulacje zakładowe. Okoliczność, że w dacie zawierania umowy o pracę Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy już nie obowiązywał, wynika również z pisma Okręgowego Inspektora Pracy z 18 lipca 2016 r., w którym wskazano, że okres wypowiedzenia upłynął w dniu 30 września 2015 r. i po tej dacie strony układu nie mogą dokonywać w drodze protokołów dodatkowych zmian w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Po rozwiązaniu układu pracodawca nie ma żadnych obowiązków z niego wynikających wobec nowozatrudnionych pracowników, a takim pracownikiem była powódka. Sąd Rejonowy uznał brak podstawy faktycznej i prawnej dla dochodzonych przez powódkę roszczeń. Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie wyrokiem z dnia 21 stycznia 2022 r. oddalił apelację B. W. od wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd drugiej instancji uznał za prawidłowe poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, podzielił ich ocenę i rozważania prawne. Według Sądu odwoławczego powódka błędnie twierdziła, że doszło do przedłużenia u pozwanego działania postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy na mocy zawartych porozumień na okres od 1 października 2015 r. do 31 grudnia 2016 r. Z niekwestionowanego materiału dowodowego wynikało, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy został zawarty u pozwanego w dniu 25 października 2002 r., a jego rejestracji dokonano z dniem 13 listopada 2002 r. Ponadto funkcjonowały Protokoły dodatkowe Nr 3-7, które zostały wprowadzone w latach 2003-2007. Na mocy regulaminu pracownicy pozwanego mieli prawo m.in. do premii i dodatku stażowego. W rozpatrywanej sprawie jednak fundamentalne znaczenie miała data nawiązania przez powódkę stosunku pracy z pozwanym. Zgodnie z umową o pracę skarżąca rozpoczęła realizowanie stosunku pracy od dnia 1 grudnia 2015 r. W tej dacie nie obowiązywał już Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, bowiem wraz z protokołami dodatkowymi został wypowiedziany przez pozwanego w dniu 24 czerwca 2015 r. Okres wypowiedzenia upłynął 30 września 2015 r., a więc ponad dwa miesiące przed rozpoczęciem pracy przez skarżącą. Powódka w treści apelacji wielokrotnie powoływała się na fakt, iż w dniu 17 grudnia 2015 r. doszło do porozumienia pozwanego ze związkami zawodowymi, które jednak okazało się nieskuteczne. Początkowo na mocy osiągniętych pomiędzy stronami porozumienia postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy miały obowiązywać u pozwanego do 30

czerwca 2016 r., a następnie do 31 grudnia 2016 r. z Protokołem Dodatkowym nr 8 i 9. Ostatecznie, porozumienie nie zostało wpisane do rejestru w wyniku negatywnego rozpatrzenia wniosków w dniu 18 lipca 2016 r. przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy. W uzasadnieniu decyzji wskazano, że strony nie mogą dokonywać zmian w drodze protokołów dodatkowych. Argumentacja opierała się bowiem na fakcie związanym z rozwiązaniem Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Według Państwowej Inspekcji Pracy ta okoliczność uniemożliwiała wprowadzenie jakichkolwiek zmian w drodze protokołów dodatkowych.

Sąd odwoławczy zaznaczył, że poglądy judykatury wskazują na prawidłowy sposób zachowania się pracodawcy w sytuacji rozwiązania układu zbiorowego pracy. Powódka nie była objęta postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który został rozwiązany przed dniem jej zatrudnienia. Zgodnie bowiem z treścią art. 239 § 1 k.p. układ zawiera się dla wszystkich pracowników zatrudnionych przez pracodawców objętych jego postanowieniami, chyba że strony w układzie postanowią inaczej. W okresie funkcjonowania układu apelująca nie była pracownikiem pozwanego, w związku z czym nie mogła korzystać z jego postanowień. Ponadto w doktrynie i orzecznictwie panuje pogląd, zgodnie z którym po rozwiązaniu układu pracodawca nie ma żadnych obowiązków z niego wynikających wobec nowo zatrudnianych pracowników (wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2017 r., II PK 69/16). Uprawnienia pracowników zatrudnionych po wypowiedzeniu układu zbiorowego ustala się na podstawie nowych źródeł zakładowego prawa płacowego, uwzględniając ich odrębność i samodzielność. Nawiązanie stosunku pracy w dacie, w której u pracodawcy nie obowiązywał już układ zbiorowy, przewidujący prawo do dodatkowych świadczeń, nie jest kryterium dyskryminującym pracownika w stosunku do osób wcześniej zatrudnionych, mających prawo do tych świadczeń na skutek przeniknięcia przewidujących je postanowień do treści ich stosunków pracy (wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2016 r., II PK 16/15).

Sąd Okręgowy podkreślił, że skoro w dacie zatrudnienia skarżącej nie obowiązywał u pozwanego Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, to brak było podstaw do zasądzenia na jej rzecz jakiegokolwiek wynagrodzenia, do którego ówczasie mieli prawo pracownicy pozwanego. Sąd pierwszej instancji faktycznie ustalił, że

powódka otrzymywała znacznie wyższe wynagrodzenie od obowiązujących progów. Jednakże, jak wywodził Sąd odwoławczy, wobec nieobowiązywania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w momencie zatrudnienia powódki kwestie związane z wysokością ustalonego wynagrodzenia nie mają znaczenia. Podobnie należy uznać fakt nieobowiązywania regulaminu wynagradzania u pozwanej poza Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy aż do 27 lutego 2017 r. Z tej okoliczności nie można wyciągnąć wniosku za powódką, że skoro pozwany przez okres ponad roku nie wprowadził do pracy żadnego innego systemu wynagradzania, to należy uznać, że w dalszym ciągu obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Takie stanowisko jest nieuprawnione w kontekście zgromadzonej dokumentacji, z której jasno wynika, że skarżąca nie miała prawa być beneficjentem układu, który w dniu jej zatrudnienia przez pozwanego został już rozwiązany.

W przypadku powódki strony nie mogły wyłączyć postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, ponieważ na dzień nawiązania stosunku pracy pozwana nie mogła z nich korzystać wskutek późniejszej odmowy rozpatrzenia wniosku o wpis do rejestru porozumienia w sprawie dalszego ich obowiązywania. Zatem wbrew zarzutom skarżącej nie doszło do naruszenia art. 18 § 1 i 2 k.p., zgodnie z którymi postanowienia umów o pracę oraz innych aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy, nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Postanowienia umów i aktów, o których mowa w § 1, mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy są nieważne, zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy. Jak już zostało wskazane powyżej, postanowienia umowne o niestosowaniu do stosunku pracy powódki Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie naruszyły zasady uprzywilejowania pracownika w kształtowaniu jego sytuacji prawnej w aktach kreujących stosunek pracy, ponieważ ostatecznie okazało się, że postanowienia układu wówczas nie mogły obowiązywać. Co prawda pozwany dokonywał czynności mających na celu utrzymanie postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w swoim zakładzie pracy, jednakże Państwowa Inspekcja Pracy odmówiła dokonania wpisu do rejestru. W związku z tym nawet, jeżeli w przypadku powódki pracodawca zastosowałby postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pomimo ich faktycznego

nieobowiązywania, to w konsekwencji decyzji Państwowej Inspekcja Pracy B. W. nie mogłaby ostatecznie być beneficjentką prawa do premii czy też dodatku stażowego.

W wywiedzionej od powyższego wyroku skardze kasacyjnej powódka w podstawach skargi podniosła zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego:

1) art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. - przez błędną wykładnię i bezzasadne przyjęcie, że nie wywierają skutków prawnych oświadczenia woli stron pracodawcy i związków zawodowych wyrażone z formie porozumień - co do stosowania układu zbiorowego pracy po jego uprzednim rozwiązaniu,

2) art. 18 § 1 i 2 k.p. - przez akceptację przez Sąd naruszenia przez pozwanego zasady uprzywilejowania pracownika w kształtowaniu jego sytuacji prawnej w aktach kreujących stosunek pracy i w konsekwencji stosowanie praktyki polegającej na wyłączaniu niektórych pracowników z regulacji płacowych objętych układem, mimo jednoznacznie wyrażonym zakazie tego rodzaju działań.

W uzasadnieniu skargi powódka podniosła, że działający u pracodawcy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy został zarejestrowany w dniu 13 listopada 2002 r., był zmieniany kolejnymi protokołami dodatkowymi, a następnie wypowiedziany i rozwiązany ze skutkiem na dzień 30 września 2015 r. Już po rozwiązaniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy strony zawierały kolejne Porozumienia przedłużające jego obowiązywanie. W dniu 30 września 2015 r. reprezentujący pracodawcę Prezes Zarządu zawarł z pracownikami reprezentowanymi przez Związki Zawodowe „Porozumienie w sprawie dalszego obowiązywania postanowień dotychczasowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w Wojskowych Zakładach Łączności Nr [...] S.A.”. Porozumienie to przedłużało obowiązywanie Zakładowego Układu do końca 2015 r., co zostało zgłoszone do właściwego Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy. Kolejne przedłużenie obowiązywania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy miało miejsce w dniu 17 grudnia 2015 r., na mocy Porozumienia zawartego przez Pracodawcę reprezentowanego przez Prezesa Zarządu Spółki R. S. z reprezentacją działających w Spółce Związków Zawodowych. Porozumienie to przedłużało obowiązywanie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy do 30 czerwca 2016 r. Pracodawca zgłosił to Porozumienie do Państwowej Inspekcja Pracy celem dokonania wpisu w Rejestrze Czynnych Układów Pracy. Następnie, wobec nieustalenia Regulaminu wynagradzania u pozwanego strony

Układu zdecydowały Porozumieniem z 15 czerwca 2016 r. o kolejnej prolongacie Układu do końca 2016 r. Powódka została zatem zatrudniona w okresie obowiązywania postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który stanowił, że jego postanowienia dotyczą wszystkich pracowników pozwanego zatrudnionych na podstawie umowy o pracę, a zatem również powódki. W umowie o pracę powódki umieszczono niedozwoloną klauzulę dyskryminującą powódkę, która to pozbawiła ją prawa do premii oraz dodatku stażowego. Nie ulega wątpliwości, że postanowienie umowne o niestosowaniu do stosunku pracy powódki Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy narusza wprost wyrażoną w art. 18 § 1 i 2 k.p. zasadę uprzywilejowania pracownika w kształtowaniu jego sytuacji prawnej w aktach kreujących stosunek pracy, zwaną też zasadą ochrony uprawnień pracowniczych. W konsekwencji, wyłączenie powódki spod działania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pozbawiło ją obligatoryjnych składników wynagrodzenia w postaci premii w wysokości 30% oraz dodatku za staż pracy, należy traktować jako naruszenie zasady ochrony praw pracowniczych skutkujące nieważnością umowy o pracę w części, w której wyeliminowano stosowanie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o oddalenie skargi kasacyjnej i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zasługuje na uwzględnienie.

Skarżąca wniosek kasacyjny opiera o naruszenie przepisów prawa materialnego. Zasadniczy zarzut naruszenia prawa materialnego dotyczy uznania za błędną wykładnię art. 65 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. przez przyjęcie, że nie wywierają skutków prawnych oświadczenia woli stron pracodawcy i związków zawodowych wyrażone w formie porozumień co do stosowania układu zbiorowego pracy po jego uprzednim rozwiązaniu. Należy podkreślić, że Sąd drugiej instancji właściwie ustalił, że doszło do wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy ze skutkiem na 30 września 2015 r. Wskazał ponadto, że samo złożenie oświadczenia woli przez strony nie stanowi wystarczającej podstawy dla ich

ważności w przypadku porozumień dotyczących zakładowych układów zbiorowych pracy, o czym przesądza praktyka odmowy rejestracji Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Trudno byłoby tutaj pominąć funkcję art. 300 k.p., który odnosi się do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Stanowi bowiem, że w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy do stosunków pracy stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, jeżeli nie są one sprzeczne z zasadami prawa pracy. Polskie prawo pracy jest genetycznie i normatywnie powiązane z prawem cywilnym, ale nie można też pominąć faktu, że prawo cywilne jest jedynie subsydiarnym źródłem regulacji stosunku pracy. Podstawową funkcją zasad prawa pracy w ramach stosowania art. 300 k.p. jest funkcja aprobująca stosowanie Kodeksu cywilnego zgodnie z wymogami prawa pracy (K.W. Baran (w:) K.W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana, Tom II, Art. 94-304⁵, Warszawa 2022, uwagi do art. 300, s. 1811 i n.). Odnosząc się do wzajemnych relacji między wskazaniem z art. 300 k.p. a art. 65 k.c., należy podnieść, że odesłanie zawarte w pierwszym z wymienionych przepisów nie ma pełnozakresowego charakteru, ponieważ de lege lata jest ono podwójnie ograniczone. Z jednej strony art. 300 k.p. odsyła jedynie do Kodeksu cywilnego, z drugiej zaś normy te mają zastosowanie tylko do stosunku pracy. Z kolei ratio legis art. 65 k.c. jest wskazanie podstawowych dyrektyw interpretacji oświadczenia woli w celu rozstrzygnięcia ewentualnych sporów o znaczenie oświadczenia (P. Sobolewski (w:) K. Osajda, W. Borysiak (red.), Kodeks cywilny. Komentarz, Warszawa 2024, uwagi do art. 65). Zasady wykładni oświadczenia woli nie służą jedynie ustaleniu jego treści, ale także stwierdzeniu czy oświadczenie zostało złożone (wyrok Sądu Najwyższego z 22 czerwca 2006 r., V CSK 70/06). Przed wejściem w życie zmian w Kodeksie cywilnym z 10 lipca 2015 r. przyjmowano, że wykładni nie podlegają oświadczenia wiedzy, czy inne oświadczenia niebędące oświadczeniem woli. Oznacza to, że takie oświadczenia wywołują obecnie skutki prawne.

Powódka zgłosiła pozwanemu żądanie wypłaty premii i dodatkowego wynagrodzenia wynikającego, jej zdaniem, z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Sądy ustaliły, że u pozwanego doszło do skutecznego wypowiedzenia obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy na dzień 30 września

2015 r. W dniu zatrudnienia powódki (17 grudnia 2015 r.) Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy już nie obowiązywał i nie mogła więc zostać nim objęta. Protokoły dodatkowe zawarte przez pracodawcę ze związkami zawodowymi nie mogły obowiązywać u pozwanego, gdyż nie zostały zarejestrowane.

Skarżąca stawia zarzuty w oderwaniu od ustaleń poczynionych przez Sąd drugiej instancji. W oparciu o nie żąda uchylenia w całości wyroku Sądu Okręgowego w Warszawie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu wraz z rozstrzygnięciem przez ten Sąd o kosztach postępowania za obydwie instancje oraz przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązuje od dnia jego rejestracji. Z art. 241¹² § 1 k.p. wynika, że układ wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem zarejestrowania, natomiast art. 241⁹ § 1 k.p. stanowi, że zmiany do układu zbiorowego pracy wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu. Z powyższej regulacji wypływa więc wniosek, że zmiana układu zakładowego, która powinna mieć postać porozumienia, obowiązuje od dnia jego zarejestrowania (wyrok Sądu Najwyższego z 29 listopada 2000 r., I PKN 111/00, OSNAPiUS 2002, nr 13, poz. 30). Procedura rejestracyjna układów zbiorowych pracy stanowi element stanowienia prawa, a nie wydawania decyzji administracyjnej (W. Sanetra, Zakładowy układ zbiorowy pracy (art. 241²²-241³⁰) (w:) J. Iwulski, W. Sanetra, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2013, s. 1033 i n.).

Prawomocne wykreślenie układu z rejestru wywołuje dwa skutki. Po pierwsze, nie stosuje się go do pracowników zatrudnianych po wykreśleniu. Po drugie, pracodawca może pracownikom wypowiedzieć warunki umów wynikające z wykreślonego układu. Sytuacja jest podobna do wprowadzania w życie postanowień układu zbiorowego mniej korzystnych dla pracownika (uwagi do art. 241¹³ § 2; K. Jaśkowski (w:) E. Maniewska, K. Jaśkowski, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, Warszawa 2024, uwagi do art. 241¹¹).

Układ niezarejestrowany nie ma mocy wiążącej. Tworzy on wprawdzie określone zobowiązania stron układu o charakterze cywilnoprawnym, ale nie ma mocy normatywnej. Związkom zawodowym i pracodawcom nie można bowiem odmówić prawa zawierania określonych porozumień o charakterze

zobowiązaniowym, które regulowałyby ich zbiorowe stosunki pracy. Porozumienia takie nie muszą podlegać rejestracji. Układ niezarejestrowany stanowi porozumienia zbiorowe nieoparte na ustawie (wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2023 r., I PSKP 44/22, OSNP 2024, nr 3, poz. 25).

Na podstawie dokonanych ustaleń należy przyjąć, że skarżąca nie zdołała skutecznie dookreślić i uzasadnić zarzutu naruszenia przepisów prawa materialnego, a Sąd odwoławczy nie naruszył powołanych w skardze przepisów. Brak było podstaw do zasądzenia na rzecz skarżącej jakiegokolwiek dodatkowego wynagrodzenia, do którego z kolei mieli prawo pracownicy pozwanego, do których zastosowanie miał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Postanowienia umowne o niezastosowaniu do stosunku pracy powódki Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie naruszało zasady uprzywilejowania pracowniczego.

Warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru, obowiązują do upływu okresu jego wypowiedzenia. Przepis § 5 stosuje się odpowiednio (art. 241¹¹ § 5⁴ k.p.). Wynikająca z powołanych przepisów procedura wykreślenia układu z rejestru dotyczy także protokołów dodatkowych. Wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wymaga zmiany umowy o pracę przez wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy w zakresie nieobowiązujących postanowień umowy (wyroki Sądu Najwyższego: z 13 września 2016 r., I PK 191/15, LEX nr 2135367, 8 marca 2016 r., II PK 16/15, LEX nr 2288926).

Niezarejestrowany układ zbiorowy pracy jest porozumieniem zbiorowym nieopartym na ustawie (wyrok 5 lipca 2023 r., I PSKP 44/22, OSNP 2024, nr 3, poz. 25). Z rejestracją układu ustawodawca łączy dwa zasadnicze skutki – jego obowiązywanie i nadanie temu aktowi normatywnego charakteru w odniesieniu do postanowień określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Wprawdzie układ może wejść w życie w terminie późniejszym, jeśli taka jest wola jego stron, jednak nie wcześniej niż z dniem zarejestrowania. W doktrynie wyrażono pogląd, iż układ niezarejestrowany, choć nie ma mocy normatywnej, tworzy określone zobowiązania stron układu o charakterze cywilnoprawnym. Związkom zawodowym i pracodawcom nie można bowiem odmówić prawa zawierania określonych porozumień o charakterze zobowiązaniowym, które regulowałyby ich

zbiorowe stosunki pracy. Porozumienia takie nie muszą podlegać rejestracji. Tym samym mogą funkcjonować nie wymagające rejestracji, a rodzące podobne zobowiązania stron co niniejszy układ.

Występują też umowy zbiorowe, które zawierają postanowienia określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy, lecz nie odpowiadają wymaganiom art. 9 § 1 k.p. Są one, niezależnie od zamiaru ich stron, zbiorowymi umowami nienazwanymi (Z. Hajn, 2. Pojęcie nazwanej umowy normatywnej (w:) Zakładowy dialog społeczny, red. J. Stelina, Warszawa 2014; B. Rutkowska, Nienazwane porozumienia zbiorowe zawierane na szczeblu zakładowym (w:) Zakładowy dialog społeczny, red. J. Stelina, Warszawa 2014). Powołany tutaj art. 9 k.p. zawiera legalną definicję prawa pracy przez wyliczenie jego źródeł (K.W. Baran (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana, Tom I, Art. 1-93, uwagi do art. 9, s. 79 i n.). W rozumieniu jego § 1, ilekroć w Kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez nie przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych. § 2 dookreśla, że postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy, a także innych ustaw i aktów wykonawczych. Zasada ta stanowi realizację ochronnej funkcji prawa pracy, zakazuje wprowadzenia postanowień mniej korzystnych dla pracownika niż wynikające z prawa pracy (wyrok Sądu Najwyższego: z 5 października 2016 r., II PK 205/15; 8 lipca 2014 r., I PK 312/13). Wymieniony przepis zawiera autonomiczne akty prawa pracy. Nie są one ogłaszane i fakt ich istnienia jest najczęściej znany tylko podmiotom, które je zawarły lub ustaliły. W rezultacie organ stosujący prawo nie jest zobowiązany znać je *ex officio*.

Przedmiotem zarzutu niniejszej skargi jest również art. 18 § 1 i 2 k.p. Skarżąca wskazuje na jego naruszenie poprzez akceptację przez Sąd naruszenia przez pozwanego zasady uprzywilejowania pracownika w kształtowaniu jego sytuacji prawnej w aktach kreujących stosunek pracy i w konsekwencji stosowanie praktyki polegającej na wyłączeniu niektórych pracowników z regulacji płacowych objętych układem, mimo jednoznacznie wyrażonego zakazu tego rodzaju działań. Art. 18 § 1

i 2 k.p. wyraża jedną z podstawowych zasad prawa pracy identyfikowaną z zasadą uprzywilejowania pracownika. Nie chodzi tu przy tym o to, by w razie wątpliwości rozstrzygać na korzyść pracownika, ponieważ zasady o takiej treści nie da się wyprowadzić z przepisów prawa pracy. Niniejsza zasada w kształcie określonym przez art. 18 k.p. odnosi się wyłącznie do autonomii woli stron stosunku pracy – granic ich swobody w kształtowaniu wzajemnych praw i obowiązków (J. Stelina (w:) A. Sobczyk (red.) Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2023, art. 18 k.p.). Nie można zaaprobować zarzutu niezastosowania przez Sąd odwoławczy art. 18 k.p. Przede wszystkim nie zostało udokumentowane stosownymi argumentami stwierdzenie skarżącej, że Sąd Rejonowy i Okręgowy rażąco naruszyły art. 18 § 1 i 2, bowiem „ferowały” wyroki, odmawiając skuteczności prawnej wiążącego strony procesu porozumienia w sprawie dalszego obowiązywania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Skarżąca posługuje się skrajnymi ocenami, nie opierając formułowanych wniosków na adekwatnych podstawach. Do sądu należy rozstrzygnięcie o potrzebie i sposobie zastosowania całościowo ocenionych zasad w okolicznościach danej sprawy, rola sądu w tym zakresie jest deklarująca, a nie prawotwórcza. Dokonywanie kontroli następuje pod kątem oceny prawidłowości zastosowania w danej sprawie zasad prawa pracy. Opiera się ona na ustaleniach faktycznych, dokonanych w uzasadnieniu orzeczenia. Powinny one odzwierciedlać wyjątkowe okoliczności uzasadniające korekcyjne ich zastosowanie w indywidualnej ocenianej sprawie w świetle jej całokształtu zarówno w aspekcie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej (uchwała Sądu Najwyższego z 17 stycznia 1974 r., III PZP 34/73, OSNCP 1975 nr 1, poz. 4; PiP 1978 nr 7, s. 161, z glosą S. Sołtysińskiego i Z. Ziemińskiego; A. Wypych-Żywicka, 28.7.2. Zasady współżycia społecznego – zakres znaczeniowy i mechanizm działania (w:) System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna, red. K. W. Baran, Warszawa 2017).

Komentowany przepis formułuje kierowany do pracodawcy zakaz dyskryminacyjnego stosowania polityki wynagrodzeń i jego pochodnych składników. Zdaniem skarżącej w umowie o pracę umieszczono niedozwoloną klauzulę dyskryminującą, która pozbawiła ją prawa do premii oraz dodatku stażowego. Sposób ukonstytuowania tego przepisu odpowiada właściwie zasadzie równości, gdyż zawiera przesłanie stosowania tych samych praw, w tym wypadku jednakowego

wynagrodzenia dla osób wykonujących jednakowe prace (M. Tomaszewska (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana, Tom I, Warszawa 2022, art. 1-93, uwagi do art. 18, s. 181). Zdaniem skarżącej postanowienie umowne o niestosowaniu w stosunku do niej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy narusza wprost wyrażoną w art. 18 § 1 i 2 k.p. zasadę uprzywilejowania pracownika w kształtowaniu jego sytuacji prawnej w aktach kreujących stosunek pracy, zwaną też zasadą ochrony uprawnień pracowniczych. W konsekwencji – w opinii skarżącej – wyłączenie jej spod działania Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, pozbawiło ją obligatoryjnych w świetle Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy składników wynagrodzenia w postaci premii w wysokości 30% oraz dodatku za staż pracy. Skarżąca kwalifikuje tę sytuację jako naruszenie zasady ochrony praw pracowniczych skutkujące nieważnością umowy o pracę w części, w której wyeliminowano stosowanie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego zasady obowiązujące w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy nie mogły mieć zastosowania do skarżącej, ponieważ w zawieranej przez nią umowie o pracę ustalono wyłączenie stosowania postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W punkcie 1 ppkt 7 umowy zawarto postanowienie, że do zatrudnienia powódki nie stosuje się Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Istotne w sprawie jest to, że skarżąca podpisała dobrowolną umowę o pracę z pozwanym. Przystąpiła na uzgodnione warunki pracy i płacy, stąd nie mamy tutaj do czynienia z naruszeniem zasady uprzywilejowania pracownika albo jakąkolwiek dyskryminacją. Na indywidualnych też warunkach była zatrudniona tylko jeszcze jedna osoba u pozwanego (dyrektor techniczny). W niniejszej sprawie niewątpliwie nie zachodzi naruszenie art. 18 § 1 i 2 k.p. Wystąpiłoby ono, gdyby warunki statuowane w umowie o pracę były mniej korzystne od obowiązujących pracownika regulacji. Rację ma Sąd drugiej instancji, który uważa, że nie mamy tu do czynienia z regulacją i praktyką stosowania na niekorzyść powódki.

Z tych przyczyn skarga kasacyjna została oddalona (art. 398¹⁴ k.p.c.). O kosztach orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c., zważając na przedmiot sporu, wynik sprawy i dotychczasowe obciążenie powódki kosztami postępowania strony pozwanej.

[SOP]

[ms]

