



Sygn. akt II PK 228/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 września 2017 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Halina Kiriło (przewodniczący)
SSN Bohdan Bieniek (sprawozdawca)
SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji
w Warszawie w miejsce którego wstąpił Skarb Państwa - Wojewoda [...] przeciwko I.B.

o zapłatę

oraz w sprawie z powództwa wzajemnego I.B. przeciwko Funduszowi Obsługi
Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji w Warszawie w miejsce którego wstąpił
Skarb Państwa - Wojewoda [...]

o dodatek stażowy,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 września 2017 r.,

skargi kasacyjnej pozwanej (powódki wzajemnej) I.B. od wyroku Sądu Okręgowego
w Warszawie

z dnia 4 grudnia 2014 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok w części dotyczącej powództwa
wzajemnego o dodatek stażowy i w tym zakresie przekazuje
sprawę do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach
postępowania Sądowi Okręgowemu w W..**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy w W.:

- w punkcie 1 oddalił powództwo skierowane przez Fundusz Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji przeciwko I.B.,
- w punkcie 2 zasądził od powoda Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji na rzecz pozwanej I.B. kwotę 1.800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,
- w punkcie 3 zasądził od pozwanego wzajemnego Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji na rzecz powódki wzajemnej I.B. kwotę 38.664,80 zł (trzydzieści osiem tysięcy sześćset sześćdziesiąt cztery złote osiemdziesiąt groszy) tytułem dodatku za wysługę lat z ustawowymi odsetkami od dnia 10 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty,
- w punkcie 4 zasądził od pozwanego wzajemnego Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji na rzecz powódki wzajemnej I.B. kwotę 1.800 zł (tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Wydanie orzeczenia poprzedziły następujące ustalenia. I.B. została zatrudniona w Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji w W. na podstawie umowy o pracę z dnia 15 stycznia 2007 r. zawartej na czas nieokreślony na stanowisku prawnika. W dniu 31 grudnia 2009 r. zawarła umowę o skierowanie jej na aplikację radcowską. Na podstawie tej umowy pracodawca zobowiązał się wobec pracownika do pokrycia opłat za naukę w terminie 5 dni po przedstawieniu dowodu potwierdzającego dokonanie opłaty, a likwidator M. M. dokonała akceptacji trzeciej raty opłaty za aplikację.

Powód domagał się zasądzenia kwoty 13.660,50 zł tytułem zwrotu opłaty za aplikację radcowską wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z uwagi na fakt, że zawarta umowa jest nieważna na podstawie art. 58 k.c., gdyż jest sprzeczna z art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 1990 r. o zniesieniu i likwidacji niektórych funduszy (Dz.U. Nr 89, poz. 517 z późn. zm.). Pozwana I.B. wniosła o oddalenie pozwu wskazując, że skierowanie jej na aplikację radcowską było powiązane z obowiązkami, jakie pozwana realizowała na rzecz

Funduszu. Jednocześnie pozwana wniosła przeciwko Funduszowi pozew wzajemny o zasądzenie kwoty 38.664,80 zł tytułem niewypłaconego dodatku za wysługę lat za okres od dnia 1 stycznia 2010 r. do dnia 31 grudnia 2012 r. wraz ze skapitalizowanymi odsetkami oraz z ustawowymi odsetkami od całości roszczenia od dnia wniesienia pozwu wzajemnego do dnia zapłaty. Pozwana - powódka wzajemna powołała się na regulamin wynagradzania FOZZ z dnia 16 sierpnia 1996 r., na mocy którego pracownikom należały się dodatki za wysługę lat. W odpowiedzi na pozew wzajemny Fundusz Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji w W. wniósł o oddalenie powództwa wzajemnego i argumentował, że regulamin pracy i regulamin wynagradzania utracił moc prawną z dniem 31 grudnia 2003 r., co zostało stwierdzone w Zarządzeniu likwidatora Funduszu z dnia 17 lutego 2012 r.

Ustalone w ten sposób fakty, w ocenie Sądu Rejonowego, uzasadniają oddalenie powództwa głównego jako niezasadnego i uwzględnienie powództwa wzajemnego. W pierwszej kolejności, Sąd pierwszej instancji ocenił, że umowa o skierowanie na aplikację radcowską nie była sprzeczna z prawem, w tym z art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 1990 r. o zniesieniu i likwidacji niektórych funduszy, a jej zawarcie było konieczne dla zakończenia likwidacji Funduszu. Ponadto nie zachodzą przesłanki do żądania zwrotu uzyskanych korzyści z uwagi na ich zużycie (art. 409 k.c.).

W odniesieniu do roszczenia będącego przedmiotem pozwu wzajemnego Sąd pierwszej instancji uznał, że regulamin wynagradzania obowiązujący w FOZZ przewidywał w § 19 prawo do dodatków za wysługę lat. W jego ocenie likwidator Funduszu nie miał podstaw do stwierdzenia utraty mocy prawnej tego regulaminu na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146). Przepis ten dotyczy bowiem regulaminu pracy a nie regulaminu wynagradzania. Regulamin wynagradzania, stosownie do art. 8 ust. 1 tej ustawy, wprowadzony u pracodawcy przed dniem wejścia jej w życie, jeżeli zatrudnia on mniej niż 20 pracowników, obowiązuje do czasu wprowadzenia postanowień tego regulaminu dotyczących warunków umowy o pracę, w zakresie wynikającym z art. 29 k.p., do umów o pracę. Tym samym regulamin wynagradzania nie utracił mocy prawnej.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył powód - pozwany wzajemny zaskarżając wyrok w całości i zarzucając mu naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 10 ust. 2 ustawy z dnia 14 grudnia 1990 r. o zniesieniu i likwidacji niektórych funduszy (Dz.U. z 1990 r. Nr 89, poz. 517) w zw. z art. 58 k.c. poprzez uznanie, że umowa o skierowanie I.B. na aplikację radcowską i pokrycie kosztów jej odbywania nie była sprzeczna z prawem; art. 409 k.c.; art. 8 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146) poprzez ich niewłaściwą wykładnię. Pełnomocnik pozwanej - powódki wzajemnej w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie w całości i zasądzenie od powódki - pozwanej wzajemnej kosztów zastępstwa prawnego.

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z dnia 4 grudnia 2014 r. zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądził od I.B. na rzecz Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji w W. kwotę 4.553,50 zł (cztery tysiące pięćset pięćdziesiąt trzy 50/100) tytułem zwrotu kosztów aplikacji radcowskiej wraz z odsetkami od dnia 22 listopada 2012 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie powództwo oddalił oraz zasądził od I.B. na rzecz Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji w W. kwotę 678 zł (sześćset siedemdziesiąt osiem) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 450 zł (czterysta pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego, oddalił powództwo wzajemne, zasądził od I.B. na rzecz Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji w W. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego. W pozostałym zakresie apelacja została oddalona, a wzajemne koszty procesu w instancji odwoławczej zostały zniesione.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy uzupełnił stan faktyczny poprzez wskazanie, że w treści umowy z dnia 31 grudnia 2009 r. w § 4 strony zgodnie ustaliły, że jeżeli pracownik, po otrzymaniu od pracodawcy świadczenia, o którym mowa w § 2 ust. 1 umowy, w trakcie nauki oraz w terminie roku po jej zakończeniu rozwiąże stosunek pracy za wypowiedzeniem, jest obowiązany do zwrotu tego świadczenia w wysokości proporcjonalnej do czasu pracy w czasie nauki i po ukończeniu nauki. Przystępując do oceny prawnej, rozpoznawanego sporu stwierdził, że umowa o skierowanie na aplikację radcowską łącząca strony

niniejszego postępowania nie jest nieważna, ma charakter umowy cywilnoprawnej, w której strony określiły wzajemne świadczenia. Umowa dotycząca zasad ułatwiania pracownikowi podnoszenia kwalifikacji zawodowych, którą mogą, choć nie muszą, zawrzeć strony stosunku pracy w razie podjęcia przez pracownika nauki w szkole, może przewidywać sfinansowanie przez pracodawcę kosztów nauki pracownika w zamian za „odpracowanie” tych kosztów przez pracownika przez pewien czas. Tego rodzaju ukształtowanie wzajemnych relacji stron jest zaś uczciwe i nie może być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i dobrymi obyczajami.

W ocenie Sądu Okręgowego działanie pracodawcy polegające na zobowiązaniu pozwanej - powódki wzajemnej do zwrotu kosztów poniesionych w związku odbytą aplikacją mieściło się w granicach swobody umów oraz zasad prawa pracy, a spełnienie negatywnych warunków umowy, tj. jej wypowiedzenie przed upływem terminu określonego w umowie i nieodpracowanie, stanowiło wykonanie obowiązującej strony umowy w jej negatywnym aspekcie, na co pozwana - powódka wzajemna podpisując umowę wyraziła zgodę. Z tych też przyczyn nie można uznać, że pozwana - powódka wzajemna nie jest zobowiązana do zwrotu świadczenia na podstawie art. 409 k.c., gdyż w świetle powyższych rozważań pozwana - powódka wzajemna powinna liczyć się z obowiązkiem zwrotu tego co na jej rzecz świadczone z chwilą, gdy podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Sąd Okręgowy uwzględnił zaś apelację strony powodowej - pozwanej wzajemnej w zakresie roszczenia wzajemnego. W tej płaszczyźnie Sąd Okręgowy uznał, że regulamin wynagradzania obowiązujący w FOZZ, który przewidywał w § 19 prawo do dodatków za wysługę lat nie utracił mocy obowiązującej oraz że likwidator Funduszu miał podstawy do stwierdzenia utraty mocy prawnej tego regulaminu na podstawie art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146). Przepis ten, w ocenie Sądu Okręgowego dotyczy także regulaminu wynagradzania, gdyż stanowił on element, część składową, regulaminu pracy. W konsekwencji w dacie zawarcia umowy o pracę z powódką, przedmiotowy regulamin nie obowiązywał z mocy prawa, a zatem nie mógł stać się treścią

stosunku pracy łączącego ją z pozwanym wzajemnym. Z tych tez względów Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok w zakresie powództwa wzajemnego oddalając je w całości.

Skargę kasacyjną złożył pełnomocnik pozwanej - powódki wzajemnej zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w całości w zakresie rozstrzygnięcia dotyczącego powództwa wzajemnego, tzn. w zakresie w jakim uwzględniając apelację oddala powództwo wzajemne i rozstrzyga o kosztach procesu, zarzucając:

- naruszenie przepisów postępowania, a mianowicie:

- art. 379 pkt 2 k.p.c. poprzez rozpoznanie apelacji Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji, podpisanej przez nienależycie umocowanego pełnomocnika i dopuszczenie go do udziału w sprawie;

- art. 88 k.p.c. w zw. z art. 65 k.c. w zw. z art. 92 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pełnomocnictwo udzielone przez radcę prawnego innemu radcy prawnemu zawężone niestandardowym określeniem do czynności „złożenia apelacji” było uznane za wystarczające do podpisania apelacji i jej popierania w sądzie;

- art. 325 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. polegające na rozstrzygnięciu o żądaniach stron z pozwu głównego i pozwu wzajemnego w jednym punkcie wyroku;

- art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z 391 § 1 k.p.c. polegające na braku wskazania podstawy faktycznej wyroku oraz braku dokładnego wskazania i wyliczenia kosztów procesu i poprzestanie na zacytowaniu brzmienia art. 98 k.p.c.;

- art. 386 k.p.c. poprzez brak orzeczenia co do istoty sprawy;

- naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

- art. 45 i 176 Konstytucji RP oraz art. 6 Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284 ze zm.) w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. i 386 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i naruszenie prawa do sądu pozwanej (powódki wzajemnej) jako organu bezstronnego i kompetentnego;

- art. 8 k.p. w zw. z art. 18 § 3 k.p., art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. i art. 18^{3c} § 2 k.p., tj. naruszeniu zasad współżycia społecznego poprzez nieuwzględnienie zasady równego traktowania pracowników i odmienne ukształtowanie ich wynagrodzenia w podobnej sytuacji;

- art. 8 ustawy z 26 lipca 2002 o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o

zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2002 r. Nr 135, poz. 1146) poprzez nieprawidłową wykładnię relacji przepisów ustępów 1 i 2 tego artykułu i w konsekwencji błędne zastosowanie art. 8 ust. 2 w/w ustawy wobec braku podstaw do zastosowania przepisów zarówno art. 8 ust. 1 jak i ust. 2 w/w ustawy;

- art. 77² k.p. w zw. z art. 104 i 104¹ k.p. poprzez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że regulamin wynagradzania może stanowić element, część składową regulaminu pracy i w konsekwencji niezastosowanie w/w przepisu;

- § 19 w związku z § 1 Regulaminu Pracy i Regulaminu Wynagradzania Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w Likwidacji w W. ogłoszonego w dniu 16 sierpnia 1996 r., poprzez jego błędną wykładnię i w konsekwencji wadliwe przyjęcie, że powyższy przepis prawa pracy nie obowiązywał z mocy prawa w dacie zawarcia umowy o pracę z powódką.

Mając powyższe na uwadze, skarżący domagał się uchylenia zaskarżonego wyroku w całości w zakresie rozstrzygnięcia dotyczącego powództwa wzajemnego tzn. w zakresie w jakim uwzględniając apelację oddala powództwo wzajemne i rozstrzyga o kosztach procesu i oddalenia apelacji w granicach zaskarżenia skargą kasacyjną oraz zasądzenia kosztów postępowania za wszystkie instancje i kosztów postępowania przed Sądem Najwyższym łącznie z kosztami zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, a ewentualnie w razie stwierdzenia naruszenia prawa procesowego mogącego mieć istotny wpływ na wynik sprawy uchylenia zaskarżonego wyroku w całości w zakresie rozstrzygnięcia dotyczącego powództwa wzajemnego tzn. w zakresie w jakim uwzględniając apelację oddala powództwo wzajemne i rozstrzyga o kosztach procesu i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego. W razie stwierdzenia nieważności postępowania skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości w zakresie rozstrzygnięcia dotyczącego powództwa wzajemnego tzn. w zakresie w jakim uwzględniając apelację oddala powództwo wzajemne i rozstrzyga o kosztach procesu i zniesienia w tym zakresie postępowania w sprawie XXI Pa .../14, a następnie odrzucenia apelacji i zasądzenia od powoda (pозwanego wzajemnie) kosztów postępowania za wszystkie instancje oraz kosztów postępowania przed Sadem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm

przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się zasadna. Niemniej w pierwszej kolejności uwagi wymagają zarzuty natury procesowej, zwłaszcza że dotyczą nieważności postępowania, czyli kardynalnych reguł związanych z jego przebiegiem. W ocenie skarżącego, doszło do naruszenia art. 379 pkt 2 k.p.c. przez rozpoznanie apelacji Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego w likwidacji, podpisanej przez nienależycie umocowanego pełnomocnika i dopuszczenie go do udziału w sprawie. Ów pogląd został sformułowany w sytuacji, w której powód (pозwany wzajemny, dalej także FOZZ, Fundusz) udzielił radcy prawnemu pełnomocnictwa do występowania w postępowaniu apelacyjnym - złożenia apelacji w sprawie. Zacytowana treść pełnomocnictwa, zdaniem pozwanej (powódki wzajemnej, dalej jako pracownik), wyznacza zakres umocowania pełnomocnika i legitymuje go tylko do złożenia środka zaskarżenia (apelacji). Pochodną zarzutu nieważności jest odwołanie się przez skarżącego do art. 88 k.p.c. w związku z art. 65 k.c. i art. 92 k.p.c. przez przyjęcie, że pełnomocnictwo udzielone przez radcę prawnego innemu radcy prawnemu, zawężone niestandardowym określeniem do czynności „złożenia apelacji” było uznane za wystarczające do podpisania apelacji i jej popierania w sądzie. Krótko mówiąc, autor skargi neguje zakres udzielonego przez FOZZ pełnomocnictwa. Jednak prezentowane stanowisko nie może się ostać. Ramy tego zarzutu powinna wyznaczać treść pełnomocnictwa, a w razie wątpliwości należy odwołać się do dyrektyw językowo-logicznych, w tym także przepisów prawa cywilnego, to jest art. 65 i 95-109 k.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 18 stycznia 2006 r., II UZ 78/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 117; 16 kwietnia 2008 r., V CZ 22/08, LEX nr 646370). Suma tych elementów pozwala czytelnie zdekodować, że FOZZ udzielił pełnomocnictwa radcy prawnemu do występowania w toku postępowania przed sądem drugiej instancji (w postępowaniu apelacyjnym). Oddzielenie myślnikiem zwrotu „w postępowaniu apelacyjnym” od terminu „złożenia apelacji” nie zawęży zakresu pełnomocnictwa jedynie do złożenia środka zaskarżenia. Funkcja prozodyczna znaku interpunkcyjnego ma na celu w tej

jednostce semantycznej wyodrębnienie przeciwstawnych znaczeń (zob. J. Podracki, A. Gałązka, *Gdzie postawić przecinek*, PWN, Warszawa 2010, s. 37), co w żaden sposób nie uprawnia do puenty, że drugi termin (złożenie apelacji) wyklucza pierwszy człon zdania (w postępowaniu apelacyjnym). Inaczej rzecz ujmując zakres ogólny „w postępowaniu apelacyjnym” obejmuje wszelkie czynności procesowe pełnomocnika przed Sądem Okręgowym, a dodatkowo mandant wyodrębnił jego część, jaką jest złożenie apelacji. Z tego też względu nie można zgodzić się ze stanowiskiem kasatora w tej części.

Brak także podstaw do podzielania zarzutu kasacyjnego odnośnie do art. 325 k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. Powołana norma wymienia obligatoryjne elementy sentencji orzeczenia (sąd wydający wyrok, sędziów, protokolanta oraz prokuratora, jeżeli brał udział w sprawie, datę i miejsce rozpoznania sprawy i wydania wyroku, wymienienie stron i oznaczenie przedmiotu sprawy oraz rozstrzygnięcie sądu o żądaniach stron). W żadnej mierze przepisy k.p.c. nie wprowadzają obowiązku wyodrębnienia w oddzielnym punkcie rozstrzygnięcia o powództwie i powództwie wzajemnym. Formuła wyroku (tenor) ma być czytelna, zwłaszcza gdy wyrok uwzględniający świadczenie stanowić będzie tytuł egzekucyjny. Natomiast w przypadku oddalenia powództwa (w tym wypadku powództwa wzajemnego) szata graficzna wyroku (umieszczenie w jednym punkcie wszystkich żądań) nie decyduje o jego wadliwości, skoro orzeczono o żądaniach stron w sposób poprawny procesowo (art. 386 k.p.c.). Na marginesie trzeba nadmienić, że wskazany w skardze zarzut naruszenia art. 386 k.p.c. jest zbudowany wadliwie, bo dany przepis składa się z sześciu jednostek redakcyjnych, których *in gremio* nie mógł naruszyć Sąd Okręgowy. Skarżący nie dookreśla z jaką częścią tej normy wiąże uchybienie Sądu drugiej instancji, a swego poglądu nie wyjaśnia w uzasadnieniu skargi kasacyjnej. Z tego względu nie poddaje się on kontroli kasacyjnej.

W końcu nie ma podstaw do akceptacji zarzutu naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. Zestawienie obu norm jako podstawa naruszenia prawa procesowego, zostało na tyle dostatecznie wyjaśnione w judykaturze, że obecnie pozostaje jedynie odesłać skarżącego do ugruntowanego w tej kwestii stanowiska (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 1 lipca 1998 r., I PKN 220/98,

OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 482; z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 234/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 487; z dnia 7 kwietnia 1999 r., I PKN 653/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 427 oraz z dnia 5 września 2001 r., I PKN 615/00, OSNP 2003 nr 15, poz. 352; z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1862/00, LEX nr 109420; z dnia 15 lipca 2011 r., I UK 325/10, LEX nr 949020; z dnia 20 lutego 2003 r., I CKN 65/01, LEX nr 78271; z dnia 6 lipca 2011 r., I CSK 67/11, LEX nr 970061). Oznacza to tyle, że zaskarżone orzeczenie poddaje się kontroli kasacyjnej, a ewentualne uchybienia nie lokują się we wskazanej strefie.

Uwagi wymaga także jeszcze jedna kwestia, a mianowicie zagadnienie konwersji podmiotu, który aktualnie winien występować po stronie powoda (pozwanego wzajemnego). Otóż między wydaniem wyroku przez Sąd Okręgowy w W. (4 grudnia 2014 r.) a dniem złożenia skargi kasacyjnej (19 marca 2015 r.) pojawiły się nowe okoliczności. W przedmiotowej sprawie Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 25 maja 2016 r. (II PZ 7/16) uchylił postanowienie Sądu Okręgowego – Sądu Pracy w W. z dnia 4 listopada 2015 r. odrzucające skargę kasacyjną pracownika w przedmiocie dodatku stażowego. W uzasadnieniu powyższego postanowienia Sąd Najwyższy przypomniał, że brak zdolności sądowej stwarza przeszkodę do merytorycznego rozpoznania sprawy przez sąd (art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c.), a rozpoznanie sprawy mimo braku tej zdolności prowadzi do nieważności postępowania (art. 379 pkt 2 k.p.c.). Słusznie uznał jednak, że nie oznacza to, iż stronie, która według sądu pierwszej czy też drugiej instancji jest pozbawiona zdolności sądowej, nie przysługuje legitymacja do zaskarżenia niekorzystnego dla niej orzeczenia sądowego, mającego charakter wyłącznie procesowy. Kwestia, czy skarżącemu przysługuje zdolność sądowa powinna ostatecznie zostać wyjaśniona w postępowaniu kasacyjnym, skoro w sprawie skarga kasacyjna jest w ogóle dopuszczalna (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2013 r., I CZ 106/13, Legalis nr 819263). Konstatacje te należy także uwzględnić przy wykładni art. 398⁶ k.p.c. Złożenie akcesu do sprawy przez podmiot uważający się za następcę prawnego, nie może spowodować odrzucenia skargi kasacyjnej drugiej strony, bez wyjaśnienia tej kwestii. W judykaturze Sądu Najwyższego analizowano także, czy postawienie FOZZ w stan likwidacji ma wpływ na zdolność do uczestniczenia tej jednostki w

sprawach z zakres prawa pracy (zob. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 2017 r., II PK 343/15, niepubl.).

Z materiału sprawy wynika, że w dniu 5 stycznia 2015 r. Minister Finansów zatwierdził bilans zamknięcia „FOZZ w likwidacji” sporządzony przez likwidatora Funduszu. Jednocześnie wszystkie środki pieniężne zgromadzone przez „FOZZ w likwidacji” w toku likwidacji, w wysokości 32.746.905,95 zł, zostały przekazane na rachunek dochodów budżetu państwa w dniu 2 stycznia 2017 r., a dalsze zadania po procesie likwidacji zostały przekazane na rzecz Skarbu Państwa - Wojewody [...]. Ten podmiot zgłosił akces do postępowania (vide pismo z dnia 1 czerwca 2015 r.). W uzasadnieniu powołanego już postanowienia Sądu Najwyższego (II PZ 7/16) zauważono, że doszło do przejścia uprawnień po zlikwidowanym Funduszu na Skarb Państwa - Wojewodę [...]ego, który udzielił radcy prawnemu pełnomocnictwa do występowania w tej sprawie, również przed Sądem Najwyższym (k. 307 akt sprawy). Podstawę do opisanej wyżej konwersji można uchwycić z uwzględnieniem następującego rysu historycznego. Ustawą z dnia 15 lutego 1989 r. o Funduszu Obsługi Zadłużenia Zagranicznego (Dz.U. 1989 r. Nr 6, poz. 31) utworzono „Fundusz” jako państwową jednostkę organizacyjną, mającą osobowość prawną. Organami Funduszu była Rada Nadzorcza i Dyrektor Generalny, który reprezentował Fundusz na zewnątrz. Następnie ustawą z dnia 14 grudnia 1990 r. o zniesieniu i likwidacji niektórych funduszy (Dz.U. z 1990 r. Nr 89, poz. 517) FOZZ postawiono w stan likwidacji (art. 5 pkt 4 ustawy). Likwidację Funduszu prowadzi likwidator wyznaczony przez Ministra Finansów, który jednocześnie przejął uprawnienia organów podmiotu. Z kolei ustawą z dnia 8 sierpnia 1996 r. o zasadach wykonywania uprawnień przysługujących Skarbowi Państwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2012 r., poz. 1224) określono, że Wojewoda wykonuje zadania w zakresie gospodarowania mieniem po zlikwidowanych państwowych jednostkach organizacyjnych (art. 7b ust. 1 pkt 1 ustawy). Ostatnia z powołanych ustaw utraciła moc 1 stycznia 2017 r. w związku z ustawą z dnia 16 grudnia 2016 r. - Przepisy wprowadzające ustawę o zasadach zarządzania mieniem państwowym (Dz.U. z 2016 r., poz. 2260). Zgodnie z art. 117 ust. 9 tej ustawy nieściągnięte należności i nieuregulowane zobowiązania zlikwidowanego Funduszu Skarbu Państwa stają się zobowiązaniami i należnościami budżetu państwa, przy czym należności i

zobowiązania powstałe z tytułu wykonywania zadań przez wojewodów na podstawie art. 7b ust. 1 ustawy uchylanej w art. 133, przejmują wojewodowie, a pozostałe należności i zobowiązania przejmuje minister właściwy do spraw budżetu. W ten sposób zamyka się kwestia prawidłowego określenia strony powodowej (pozwanej wzajemnej). Nie można przy tym pominąć biernej postawy skarżącej, która w momencie wniesienia skargi kasacyjnej powinna już była podjąć starania do prawidłowego określenia podmiotu, przejmującego obowiązki zlikwidowanego FOZZ, czego jednak nie uczyniła.

Przechodząc do oceny zarzutów natury materialnoprawnej, uwidacznia się w pierwszej kolejności obowiązek odpowiedzi na pytanie, czy pracodawca jest uprawniony do jednostronnego wygaszenia (stwierdzenia utraty mocy obowiązującej) regulaminu wynagradzania. Dane zagadnienie jest złożone i wielowątkowe, a nadto wywołujące rozbieżności w literaturze przedmiotu. Dodatkowo na przestrzeni ostatnich lat przepisy tej części Kodeksu pracy ulegały licznym nowelizacjom. Stąd konieczne staje się uwzględnienie dotychczasowej ewolucji w zakresie wprowadzania w środowisko pracy regulaminów wynagradzania.

Kodeks pracy w pierwotnym brzmieniu (art. 79) przewidywał, że zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą określi Rada Ministrów po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową. Następnie uprawnienie przeszło na rzecz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej, który po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją określał te zasady. W międzyczasie ustawą z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U. Nr 5, poz. 25) wprowadzono (art. 4) możliwość ustanowienia w zakładzie pracy, przygotowanego przez kierownika zakładu pracy po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników oraz organizacji związkowej, porozumienia o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania. Jeżeli w zakładach pracy doszło do uruchomienia tej procedury, to w perspektywie nowelizacji Kodeksu pracy (ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 113, poz. 547) dane porozumienia zostały przekształcone w zakładowe układy zbiorowe pracy (art. 5 ustawy nowelizującej).

Istotna okazała się nowelizacja Kodeksu pracy, dokonana ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110), bowiem wówczas skreślono art. 79 k.p. W myśl tej noweli ustalono (i tak jest do dziś), że warunki wynagrodzenia za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy (art. 77¹ § 1 k.p.), a regulamin wynagradzania obowiązuje do momentu wejścia w życie układu zbiorowego pracy (art. 77² § 3 k.p.). Jednocześnie wprowadzono zasadę, że pracodawca zatrudniający co najmniej 5 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania (art. 77² § 1 k.p.). Następnie próg zatrudnionych został podniesiony do 20 pracowników, a obecnie do 50 pracowników, przy czym w razie zatrudniania ich w liczbie poniżej ustawowego limitu, pracodawca może wprowadzić regulamin wynagradzania.

Powyższe zmiany legislacyjne ujawniają stopniową decentralizację uprawnień Państwa, które traci monopol w segmencie powszechnego pracodawcy. Stąd przepisy płacowe powinny być ustalane przez partnerów społecznych, czyli w sprawach pracowniczych przez pracodawcę i związki zawodowe (por. L. Kaczyński: „Uwagi na temat modelu regulacji wynagradzania w znowelizowanym Kodeksie pracy, Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 1998 nr 4, s. 3). Wszak wymienione wyżej podmioty są zdolne do wypracowania kompromisu między funkcją ochronną prawa pracy a dążeniem zatrudniającego do obniżenia kosztów pracy. W orzecnictwie Sądu Najwyższego przyjęto, że „wspólnie uzgodnione stanowisko” oznacza stanowisko ustalone uprzednio przez przedstawicieli wskazanych w przepisie związków zawodowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1129307). Zgodnie z uzasadnieniem projektu ostatniej nowelizacji z 2016 r. (druk sejmowy nr 335/IV kad., s. 17) wprowadzone zmiany (podniesienie obligatoryjnego progu tworzenia regulaminu wynagradzania do 50 osób) mają na celu uelastycznienie prawa pracy, zmniejszenie kosztów pracy oraz obciążeń administracyjnych pracodawców, pobudzenie przedsiębiorczości, a także uwzględnienie uwarunkowań i specyfiki działalności małych i średnich przedsiębiorców-pracodawców.

Z perspektywy problemów poruszonych w skardze kasacyjnej istotnym pozostaje moment i sposób wprowadzenia regulaminu wynagradzania. Otóż regulamin jest datowany na dzień 16 sierpnia 1996 r. Wówczas pracodawca miał obowiązek wprowadzić taką regulację. Ten akt dyspozycji materialnej stanowił odrębną całość, mimo że został technicznie umieszczony w regulaminie pracy. Jak wiadomo, regulamin pracy ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników. Nie trzeba specjalnych wywodów by zauważyć, że oba akty mają inny cel i funkcje. Wynika to z odrębności podstaw prawnych. W przepisach art. 77² § 1 i 1¹ k.p. ustawodawca wprost wskazuje sferę rozwiązań: warunki wynagradzania za pracę (obligatoryjne: „ustala”) oraz zasady przyznawania innych świadczeń związanych z pracą (fakultatywne: „może ustalić”). Jednocześnie, ustanawiając w § 1 i 3 wymóg konkretności układu zbiorowego pracy, pośrednio wyznacza sposób tworzenia postanowień regulaminu wynagradzania: na jego podstawie mają być określone indywidualne warunki umów o pracę. W odniesieniu do regulaminu pracy najpierw otrzymujemy ogólny zarys jego roli: „ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz związane z tym prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników” (art. 104 § 1 k.p.), a następnie bardziej szczegółowy, i przy tym przykładowy, katalog zagadnień mieszczących się w tym obszarze - art. 104¹ k.p. Nie ma tu zastrzeżenia o wpływie regulaminu na umowę o pracę, gdyż w typowej umowie ustalenia z tej sfery nie są przewidziane (art. 29 § 1 k.p.) i na ogół nie występują (por. W. Uziak, O treści regulaminów uwag kilka, *Studia Iuridica Lublinensia* 2015/24, s. 259-270). Stąd uchylenie (zmiana regulaminu pracy) nie niweczy postanowień regulaminu wynagradzania. Tak jak podwyższenie progów odnośnie do ilości zatrudnionych (np. co najmniej 20 pracowników) nie oznacza automatycznej utraty mocy obowiązującej regulaminu wynagradzania. W zakresie regulacji źródeł prawa pracy istnieje tendencja do utrzymania dotychczas istniejących autonomicznych źródeł prawa pracy, z jednoczesnym ich dostosowaniem do zmienionych warunków prawnych. Za przykład może tu służyć art. 9 ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 2 lutego 1996 r. (Dz.U. z 1996 r. Nr 24, poz. 110), z którego mocy istniejące wcześniej regulaminy funkcjonujące w ramach zakładowych systemów wynagradzania, utrzymane już raz wcześniej w mocy, stają

się regulaminami wynagradzania. W związku z dokonanymi przez ustawę z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw zmianami kryteriów obowiązkowego wprowadzenia regulaminu wynagradzania (zatrudnienie 20 pracowników w miejsce uprzedniego kryterium 5 pracowników), regulaminy zostały utrzymane w mocy, choć jednocześnie dopuszczono wprowadzenie nowych warunków wynagradzania do umów o pracę, zastępując w ten sposób regulamin (art. 8 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw), (por. M. Raczkowski w: Prawo intertemporalne prywatne. Komentarz do przepisów wprowadzających Kodeks cywilny, K. Osajda red., Warszawa 2017, Legalis).

Na gruncie obecnie obowiązującej regulacji wymóg zatrudniania wskazanej liczby pracowników nie jest jednak bezwzględnie obowiązujący. Jeżeli bowiem pracodawca zatrudniający mniejszą liczbę pracowników chciałby ujednolicić zasady wynagradzania, wprowadzając taki regulamin, aby zabezpieczyć się przed zarzutami o dyskryminację, to będzie to również dopuszczalne o czym świadczy jednoznacznie art. 77² § 1¹ k.p. (por. K. Walczak w: Kodeks pracy. Komentarz, K. Walczak (red.), Warszawa 2017, Legalis). Nadto ustalony samodzielnie przez pracodawcę regulamin wynagradzania przed powstaniem u niego organizacji związkowej nie wymaga późniejszego uzgadniania z nowo utworzonymi związkami zawodowymi i jako wewnętrzzakładowy akt normatywny nie traci mocy obowiązującej tylko dlatego, że u pracodawcy zaczęły działać związki zawodowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2005 r., III PK 29/04, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 319). Regulamin wynagradzania jest źródłem prawa w rozumieniu art. 9 k.p. Z tego względu sąd powinien dążyć do ustalenia treści norm prawnych w nim zawartych, niezależnie od ułomności sformułowania jego przepisów. W przypadku, gdyby okazało się to niemożliwe, sąd powinien ustalić należne pracownikowi wynagrodzenie, kierując się przede wszystkim wskazaniem zawartymi w art. 78 § 1 i art. 80 k.p. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2004 r., I PK 307/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 416). Korzystniejsze postanowienia regulaminu wynagradzania, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umów o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Z treści ustalonych w sprawie okoliczności wynika, że pracodawca wprowadził sporny regulamin jednostronnie, bowiem nie działały u niego organizacje związkowe. W swej treści (§ 19) przewidywał uprawnienie pracownika do dodatku za wysługę lat (dodatek stażowy). Umowa o pracę z pozwaną (powódką wzajemną) została zawarta w 2007 r., a więc w czasie jego obowiązywania, co wynika z dotychczasowych ustaleń Sądów.

W treści umowy ustalono, że w przypadku nieuregulowanym w umowie mają zastosowanie odpowiednie przepisy prawa, w szczególności Kodeks pracy. Powstaje zatem pytanie, czy wprowadzony przez Likwidatora FOZZ regulamin wynagradzania powinien obowiązywać do czasu ostatecznej likwidacji Funduszu, czy też podmiot wprowadzający dany akt może podjąć kroki do unicestwienia jego postanowień. Akceptacja tego drugiego stanowiska, za którą opowiada się Sąd Najwyższy w obecnym składzie, otwiera kolejne wątpliwości czy uchylenie (wypowiedzenie) regulaminu wynagradzania wymaga szczególnych podstaw po stronie zatrudniającego podmiotu, czy też może być to czynność, za którą nie idzie żaden istotny parametr ekonomiczny. Zasadna wydaje się ocena z tej perspektywy, gdyż problemy ekonomiczne rodzą w pierwszej kolejności zamiar ograniczenia wydatków płacowych w sferach, w których do tej pory pracownicy mieli gwarantowany wyższy poziom ochrony, niż wynikający z przepisów powszechnego prawa pracy.

W przedmiotowej sprawie szczególne okoliczności są widoczne *prima facie*, skoro Fundusz jako państwowa jednostka organizacyjna został postawiony w stan likwidacji. Tego rodzaju konwersja uzasadnia ograniczenie albo wręcz zniesienie szczególnej ochrony pracowników (np. art. 41¹ § 1 k.p.), co odpowiednio uzasadnia jednostronne kroki pracodawcy związane z wygaszaniem zatrudnienia. Jednak pracodawca może podejmować kroki racjonalizatorskie i zmierzać do wypowiedzenia regulaminu wynagradzania, tak by w ten sposób zapobiegać konieczności ogłoszenia upadłości, czy też likwidacji. Wówczas oceniane uprawnienie stanowiłoby dodatkowy aspekt postępowania, czy istniały podstawy do tego typu działania, co zważywszy na czynnik temporalny utrudniałoby, czy też wręcz wykluczało zweryfikowanie tego uprawnienia w sposób realny. Z tego względu należy opowiedzieć się za dopuszczalnością czynności pracodawcy

zmierzających do usunięcia regulaminu wynagradzania jako źródła prawa pracy, zwłaszcza w sytuacji, gdy u pracodawcy nie działają związki zawodowe, a więc nie ma możliwości wypracowania jakiegokolwiek konsensusu między partnerami społecznymi. Przyjęcie w tej mierze tylko literalnego stanowiska (brak przepisów o wypowiedaniu regulaminu wynagrodzenia) prowadzi do zaburzenia równowagi w stosunkach pracy i *a priori* czyni z regulaminu wynagrodzenia akt o charakterze wieczystym, wbrew jego właściwościom.

W judykaturze Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że po utracie od dnia 26 listopada 2002 r. mocy obowiązującej art. 241⁷ § 4 k.p. w związku z orzeczeniem Trybunatu Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01, Dz.U. Nr 196, poz. 1660, pracodawca nie jest związany postanowieniami rozwiązanego układu zbiorowego pracy oraz wypowiedzianego regulaminu wynagradzania i może złożyć pracownikom wypowiedzenia zmieniające warunki umowy o pracę na ich niekorzyść (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2007 r., I PK 256/06, OSNP 2008 nr 11-12, poz. 166 z glosą A. Rycaka: Gdańskie Studia Prawnicze, Przegląd Orzecznictwa 2016 nr 2, poz. 9). Wymieniony autor glosy stoi na stanowisku, że w świetle obowiązujących norm prawa pracy regulamin wynagradzania nie może być wypowiedziany ani przez pracodawcę, ani stronę związkową (zob. także A. Rycak, M. Rycak, W kwestii dopuszczalności wypowiedzenia oraz uchylania regulaminu wynagradzania, Monitor Prawa Pracy 2015 nr 11, str. 566 i nast.). Nie jest to pogląd odosobniony. W literaturze zauważa się, że jeżeli u pracodawcy nie funkcjonują związki zawodowe, to regulamin nie zostanie zastąpiony układem zbiorowym pracy. Raz wydany regulamin może być zmieniony lub zastąpiony innym tylko za zgodą związków zawodowych” (Ł. Pisarczyk, Ochrona czy wolność? Porozumienia zbiorowe a swoboda umów [w:] Prawo pracy między gospodarką a ochroną pracy. Księga jubileuszowa Profesora Ludwika Florka, red. M. Latos-Miłkowska, Ł. Pisarczyk, Warszawa 2016, s. 347). Punktem wyjścia do przyjęcia tak prezentowanego stanowiska jest fakt, że art. 77² § 5 k.p. nie zawiera odesłania do art. 241⁷ k.p., czyli przepisu umożliwiającego rozwiązanie układu na podstawie zgodnych oświadczeń woli stron.

Z drugiej strony głosi się stanowisko, że pracodawca ma możliwość wypowiedzenia regulaminu wynagradzania (A. Sobczyk: Wypowiedzenie

regulaminu, Monitor Prawa Pracy 2012 nr 5, s. 231; K. Kulig: Pozbawienie mocy obowiązującej regulaminu wynagradzania, PiZS 2017 nr 4, str. 7 i nr 5, str. 10), albowiem w innym wypadku regulamin miałby silniejszy walor oddziaływania niż układ zbiorowy pracy.

Podsumowując, w przypadku, gdy u pracodawcy nie działa organizacja związkowa jest on uprawniony do jednostronnego pozbawienia mocy obowiązującej regulaminu wynagradzania. Takie działanie może przybrać postać wydania zarządzenia - jak w sprawie - które z chwilą jego ogłoszenia wywołuje zawarty w nim skutek, albo może stanowić wypowiedzenie regulaminu wynagradzania, a więc powinno być doręczone drugiej stronie (pracownikom), by mogło rozpocząć swój bieg i wywołać skutek, nawet gdy jest obarczone wadą, bowiem w prawie pracy nie funkcjonuje pojęcie bezwzględnej nieważności czynności prawnych (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNAPiUS 1997 nr 15, poz. 268; z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125; z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08, OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227; z dnia 9 czerwca 2009 r., II PK 264/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 8, s. 427).

Takie też kroki podjął w sprawie Likwidator Funduszu (zarządzenie Nr 1 z dnia 17 lutego 2012 r.). Nie oznacza to jednak automatycznego zwolnienia się pracodawcy z obowiązku wypłacania spornego dodatku stażowego. Przede wszystkim działania pracodawcy zostały podjęte w oparciu o ustawę z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 135, poz. 1146). Zgodnie z art. 8 ust. 1 regulamin wynagradzania wprowadzony przed dniem jej wejścia w życie (29 listopada 2002 r.), jeżeli pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników, obowiązuje do czasu wprowadzenia postanowień tego regulaminu dotyczących warunków umów o pracę w zakresie wynikającym z art. 29 k.p. - do umów o pracę. Może to nastąpić w drodze porozumienia stron lub przez wypowiedzenie przez pracodawcę warunków umów poszczególnym pracownikom (w liczbie 19 i mniejszej). Tymczasem Likwidator Funduszu w zarządzeniu o utracie mocy obowiązującej regulaminu wynagradzania odwołał się do art. 8 ust. 2 omawianej ustawy, zgodnie z którym regulamin pracy wprowadzony u pracodawcy, który od dnia wejścia w życie ustawy nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy, obowiązuje do czasu spełnienia przez pracodawcę obowiązku, o którym mowa w

art. 104⁴ Kodeksu pracy. Tego rodzaju odesłanie nie jest trafne, bowiem z każdy z tych aktów (regulamin pracy i regulamin wynagradzania) tworzy odrębny byt i wywołuje odmienne skutki w sferze praw pracowniczych.

Z tego punktu widzenia istotne pozostaje ustalenie, czy na dzień wejścia tej ustawy w życie, Fundusz spełniał wymogi progowe do dalszego funkcjonowania regulaminu wynagradzania. W razie odpowiedzi pozytywnej, to z racji zatrudnienia pozwanej (powódki wzajemnej) w 2007 r. należy przyjąć, że ów akt wywoływał skutki w sferze uprawnień pracowniczych, chyba że w toku zatrudnienia doszło do konwersji tego uprawnienia w sposób dorozumiany. Nie można pominąć, że żądanie zapłaty dodatku stażowego pracownik zgłosił dopiero w odpowiedzi na żądanie pracodawcy zwrotu kosztów aplikacji radcowskiej. Rodzaj wykształcenia pracownika i jego świadomość prawna może suponować ukryte dotychczas czynności (nawet dorozumiane), które doprowadziły do modyfikacji warunków płacowych.

Natomiast w przypadku ustalenia, że po wejściu w życie opisanej noweli u pracodawcy nie istniały minimalne progi obligujące do wprowadzenia regulaminu wynagradzania, to należy ocenić, czy moment zatrudnienia pozwanej (powódki wzajemnej) otwiera co do zasady problem dodatku stażowego z uwagi na brzmienie art. 8 ust. 1 tej ustawy i chwilę zatrudnienia pracownika (2007 r.).

W sprawie pojawia się jeszcze jeden wątek. Ze skargi kasacyjnej wynika naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania pracowników przez odmienne ukształtowanie wynagrodzenia pracowników (art. 8 k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p. i art. 18^{3b} § 1 pkt 2 i art. 18^{3c} § 2 k.p.c.). Na kanwie dotychczas ustalonych okoliczności nie można jednoznacznie stwierdzić, czy pracownicy Funduszu otrzymywali dodatek stażowy, a jeżeli tak to do jakiego momentu był on wypłacany. Nie wiadomo też, czy otrzymywali go tylko niektórzy pracownicy. Taki stan rzeczy mógł zaistnieć w sprawie z racji możliwych rotacji w liczbie zatrudnionych z chwilą wejścia w życie art. 8 ust. 1 ustawy nowelizującej Kodeks pracy z 2002 r. i tym samym mógł stanowić potencjalnie usprawiedliwioną dyferencjację praw pracowniczych.

Summa summarum, naruszenie prawa materialnego (art. 8 ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw)

okazało się uzasadnione z uwagi na zastosowanie prawa materialnego do niedostatecznie ustalonych okoliczności faktycznych. Z tych względów Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

kc