

POSTANOWIENIE

Dnia 13 marca 2025 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Zbigniew Korzeniowski

w sprawie z powództwa E. P.
przeciwko K. Spółce Akcyjnej Oddział w L.
o nagrodę jubileuszową,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 13
marca 2025 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Legnicy
z dnia 13 października 2023 r., sygn. akt V Pa 48/23,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej K. SA Oddział w L. na rzecz
powoda E. P. 1.350 zł (jeden tysiąc i trzysta pięćdziesiąt) tytułem
zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu
kasacyjnym z odsetkami z art. 98 § 1¹ k.p.c.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Legnicy wyrokiem z 13 października 2023 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Legnicy z 24 kwietnia 2023 r. i zasądził od strony pozwanej K. S.A. w L. Oddział Huta Miedzi „L.” w L. na rzecz powoda E. P. 30.000 zł wraz ustawowymi odsetkami tytułem nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy.

W sprawie sporna była wykładnia przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników K. S.A. Strony nie zgadzały się bowiem w kwestii tego w jaki sposób do narody jubileuszowej powinien być liczony staż pracy pracowników wymienionych w § 2 Zakładowego Układu Zbiorowego. Strona pozwana uważała, że ze względu na zamknięty katalog stanowisk wymienionych w ust. 2 tego paragrafu, okresy pracy wykonywanej przez powoda na stanowisku dyrektora (członka zarządu spółki) nie powinny być liczone do ogólnego stażu pracy. Powód zarzucał, że pracodawca nie ma racji, ponieważ nie uwzględniał, że w chwili złożenia wniosku o wypłatę nagrody jubileuszowej nie był dyrektorem i nie zajmował żadnego ze stanowisk wymienionych w § 2 ust. 2 Układu.

Sąd Rejonowy uznał, że do sporu doszło z uwagi na błędne rozumienie przez powoda zapisów przedmiotowego Układu, a w szczególności regulacji § 2 Układu. Zdaniem Sądu Rejonowego, zapisy układu w tym zakresie są jasno sformułowane i nie budzą wątpliwości interpretacyjnych. Osoby zatrudnione u strony pozwanej na wskazanych stanowiskach nie są bowiem uprawnione do nabycia świadczeń, które są przyznawane na podstawie tego Układu. Sąd Rejonowy kierując się tymi kryteriami uznał, że powód nie wykazał 30 letniego stażu pracy wymaganego do przyznania nagrody jubileuszowej.

W ocenie Sądu Okręgowego powód ma rację kwestionując przyjętą przez Sąd Rejonowy wykładnię przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników K. S.A. Dokonując wykładni przepisów Układu należy w pierwszej kolejności dokonać wykładni *sensu stricto* przepisów mających zastosowanie do sytuacji powoda w rozpoznawanej sprawie. Nie ulega wątpliwości na co słusznie uwagę zwrócił Sąd Rejonowy, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników K. S.A. został zawarty dla pracowników pracodawców wchodzących w skład K. S.A. (§ 2 ust. 1). Jednakże strony tego układu przewidziały 4 przypadki, w których postanowienia układu nie będą obowiązywały, a które to zostały skonkretyzowane w ust. 2 § 2. Cel takiego różnicowania pracowników miał swoje źródło w odmiennym systemie wynagradzania. Pracodawca różnicował sytuację swoich pracowników, ponieważ osoby sprawujące funkcje wymienione w § 2 ust. 2 Układu były wynagradzane z racji swojego wysokiego stanowiska w strukturze strony pozwanej inaczej (korzystniej) od „szeregowych” pracowników, do których te

rozwiązania miały zastosowanie. Taka wykładnia jest zresztą zgodna z wyjaśnieniami świadka P. W., który zeznał, że do dyrektorów nie stosowano przeliczników i dodatkowych składników wynagrodzenia, ale gdy sytuacja wróciła do poprzedniego stanu i ktoś przestał być dyrektorem, to z powrotem podlegał pod Układ Zbiorowy. Sąd Okręgowy rozumie przez to, że celem takiego właśnie rozwiązania określonego § 2 ust. 2 Układu było zapobieżenie dodatkowemu wynagradzaniu pracowników zajmujących wysokie funkcje w strukturze strony pozwanej. Takie osoby korzystały bowiem z innych przywilejów płacowych niż pozostali „szeregowi” pracownicy objęci Układem. Nadto przy wykładni wewnątrzzakładowych przepisów regulujących prawa i obowiązki pracowników (również te regulujące zasady wynagradzania), w granicach tego samego aktu zakładowego prawa pracy, nie można stosować niekorzystnej dla pracownika wykładni rozszerzającej. To znaczy, że Sąd dokonując wykładni przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy nie powinien stosować niekorzystnych dla pracownika wyłączeń, jeżeli takie wyłączenia nie wynikają wprost z literalnego brzmienia analizowanego przepisu i są sprzeczne z celem badanego aktu prawa wewnątrzzakładowego. W tym stanie rzeczy, kierując się przywołanymi zasadami, na gruncie analizowanych przepisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, Sąd Okręgowy uznał, że § 2 ust. 2 Układu w okolicznościach, w których powód nie zajmował stanowiska dyrektora wnosząc o przyznanie nagrody jubileuszowej, nie stanowił przeszkody do zaliczenia spornego okresu do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej (...).

W tych okolicznościach wobec braku innych przesłanek wykluczających powoda z kręgu osób uprawnionych do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, Sąd Okręgowy uznał za zasadne roszczenie powoda w całości, przyznając na jego rzecz kwotę 30.000 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy.

Wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazano na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt. 2 k.p.c., „albowiem istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (), w zakresie § 2 ust. 2 pkt 4 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników K. S.A. (zwany dalej Układem) w zw. z pkt. 1 i 2 zał. Nr 6 do Układu oraz pkt. 10 Załącznika

nr 12 do Ukladu. Przepisy te są źródłem poważnych wątpliwości interpretacyjnych, a nie doczekały się wykładni ani przez strony Ukladu ani przez dotychczasowe orzecznictwo". W uzasadnieniu wniosku podniesiono, że sądy obu instancji, które rozpatrywały sprawę zaprezentowały zgola odmienne stanowiska w zakresie rozumienia powyższych zapisów. Skarżący odwołując się do zasad interpretacji przepisów prawa ostatecznie podkreślił, że „wyżej przytoczone argumenty wskazują, iż Sąd Okręgowy dokonał błędnej wykładni zapisów Ukladu, która jest całkowicie sprzeczna z wykładnią dokonaną przez Sąd pierwszej instancji. Wskazuje to jednoznacznie, iż konieczne jest dokonanie wykładni wskazanych zapisów przez Sąd Najwyższy. Taka potrzeba istnieje nie tylko z uwagi na niniejszą sprawę, a również na sprawy, jakie mogą powstać w przyszłości. Jak już wyżej wspomniano, K. S.A. jest Spółką globalną, która zatrudnia około ponad 18 tysięcy pracowników, w tym wielu dyrektorów. Prawidłowe rozumienie interpretowanych zapisów jest ważne z uwagi na spory, jakie mogą wystąpić w przyszłości i ma znaczenie nie tylko dla osób zatrudnionych na stanowisku dyrektora, ale także dla członków zarządu i innych osób wymienionych w § 2 ust. 2 Ukladu. Dodatkowo należy podnieść, że również szeregowi pracownicy mogą czuć niesprawiedliwość społeczną, gdyby interpretacja zapisów Ukladu dokonana przez Sąd Okręgowy stała się obowiązująca.

Ostatecznie wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wywieść można również z art. 32 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, a więc zasady równego traktowania. Podstawowymi uprawnieniami wynikającymi z powołanego przepisu jest prawo żądania stanowienia prawa o takiej samej treści względem wszystkich podmiotów podobnych oraz żądania zaprzestania nieuzasadnionego różnicowania. Wskazany przepis wymaga zachowania równości nie tylko na płaszczyźnie stanowienia prawa, ale również jego stosowania. Chodzi tu o takie samo traktowanie osób znajdujących się w takiej samej sytuacji. Powód nie może być traktowany w sposób uprzywilejowany do innych pracowników wyłączonych z Ukladu i tym samym uzyskiwać nienależne mu korzyści finansowe".

Powód, w odpowiedzi na skargę kasacyjną wniosł o jej oddalenie i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu skargowym.

Sąd Najwyższy, zważył co następuje:

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie przedstawia zasadnej podstawy przedsądu i dlatego nie został uwzględniony.

Negatywna ocena wynika z przyczyn metodycznych i merytorycznych.

Podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. ma charakter uniwersalny, gdyż przedmiotem jej zainteresowania jest sam przepis prawa a nie jego zastosowanie w konkretnej sprawie. W tym wyraża się też różnica między podstawami kasacyjnymi, które dotyczą zastosowania prawa w indywidualnej sprawie (art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c.), a podstawą przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., gdyż warunkuje ją dopiero kwalifikowana potrzeba wykładni przepisów prawnych, wynikająca z poważnych wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów. Zwykła wykładnia prawa nie stanowi zatem podstawy przedsądu (*a contrario* art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) i może składać się na zarzut podstawy kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.). Na etapie przedsądu ocena zastosowania przepisu w konkretnej sprawie to domena podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., do której wniosek nie odwołuje się i nawet hasłowo nie twierdzi, że skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Prowadzi to do kwestii czy podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. może mieć wprost zastosowanie do przepisu zakładowego układu zbiorowego pracy, z tej przyczyny, że nie jest to przepis powszechny prawa pozytywnego (ustawowego). Art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. nie zawęża tej podstawy przedsądu tylko do tych przepisów, dlatego odpowiedź nie może być negatywna. Niemniej art. 9 k.p. wyodrębnia przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych od postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych. Rzecz jednak w tym, że układy zbiorowe pracy są źródłem prawa pracy odrębnym od ustawy, co nie jest obojętne w ocenie spełnienia się przesłanki przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. w danej sprawie. Skoro to strony (związki zawodowe i pracodawcy) zawierają układy zbiorowe pracy, to również strony tego układu mogą i powinny w pierwszej kolejności dokonywać jego wykładni, czyli zgodnie z art. 241⁶ k.p. Potwierdza to § 80 złożonego w sprawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników K. S.A. (tekst jednolity

według stanu na dzień 15 marca 2021 r.) zgodnie z którym: 1. Treść postanowień Układu wyjaśniają wspólnie jego strony. 2. W przypadku niezgodnienia wspólnego stanowiska w sprawach, o których mowa w ust. 1, strony wystąpią o przedłożenie niezależnej opinii przez uzgodnionego eksperta.

Zasada to obowiązuje również w postępowaniu przed sądem powszechnym w indywidualnym sporze pracownika z pracodawcą. Wykładnia stron ZUZP wyprzedzać może wykładnię źródła prawa pracy, której dokonuje sąd pracy. Taka sytuacja nie wystąpiła w sprawie. Wykładni dokonał Sąd powszechny prawomocnym wyrokiem, co wiąże na etapie przedsądu. Wykładnia ZUZP ma wyrażać wolę stron, a ta należy do sfery faktów. Przemawia to za stwierdzeniem, że ustalenie treści układu zbiorowego pracy składa się zasadniczo na przedmiot sporu przed sądem powszechnym, a więc nie przed Sądem Najwyższym ze względu na ograniczenia wynikające z art. 398³ § 3 k.p.c. i art. 398¹³ § 2 *in fine* k.p.c., a obowiązujące również na etapie przedsądu. Skargę kasacyjną wnosi się wszak już od prawomocnego wyroku (art. 398¹ § 1 k.p.c.).

Nie jest to bez znaczenia na etapie przedsądu, gdyż jeśli skarżący nie zgadza się z wykładnią prawa przyjętą przez Sąd powszechny, to może to kwestionować odwołując się do podstawy przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., albowiem spór sprowadza się do kontroli wykładni i zastosowania szczególnego źródła prawa pracy w indywidualnej sprawie pracownika. Skarżący tego nie czyni, czyli nie odwołuje się we wniosku do tej podstawy przedsądu, która jako jedyna ma na uwadze indywidualny interes skarżącego w przyjęciu jego skargi kasacyjnej do rozpoznania. Jeśli taka intencja miałaby wynikać z końcowego fragmentu uzasadnienia wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania (*że tego wymaga art. 32 Konstytucji*), to potwierdzałoby to podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. (oczywista zasadność skargi kasacyjnej) i wykluczało alternatywę z podstawą przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. To co ma być oczywiście zasadne nie składa się jednocześnie na uniwersalną podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c., warunkowaną wszak kwalifikowaną potrzebą wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Nawet gdyby pominąć wątpliwość czy art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. może mieć zastosowanie do szczególnego przepisu zakładowego układu zbiorowego pracy, to pozostaje jeszcze warunek, zgodnie z którym potrzeba wykładni budzi poważne wątpliwości lub wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów.

Warunki te nie spełniają się w tej sprawie.

1) Skarżący poprzestaje w istocie tylko na zarzucie, że powód jako były dyrektor nie był w kręgu pracowników uprawnionych do nagrody jubileuszowej i tego dotyczył zarzut kolizji § 2 ust. 2 pkt 4 ZUZP z art. 239 § 1 k.p. Spór rozstrzygnął Sąd powszechny i dlatego właściwą do kontroli tego rozstrzygnięcia jest podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c., a nie podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Oceny tej nie zmienia dalsze odwołanie się we wniosku do pkt 1 i 2 zał. Nr 6 do Układu, do pkt 10 zał. Nr 12 do Układu czy do art. 241²⁶ § 2 k.p. Kwestie te wszak prawomocnie rozstrzygnął Sąd powszechny. Jednoznacznie stwierdził, że § 2 ust. 2 Układu w okolicznościach, w których powód nie zajmował stanowiska dyrektora wnosząc o przyznanie nagrody jubileuszowej nie stanowił przeszkody do zaliczenia spornego okresu do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej. To rozstrzygnięcie może być kwestionowane w sprawie, czyli nie wykracza poza zwykłą wykładnię i stosowanie prawa, dlatego nie składa się na podstawę przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.

2) Za rozbieżności w orzecznictwie sądów nie może być uznana różnica w wykładni lub zastosowaniu przepisów wynikających z rozstrzygnięć sądów I lub II instancji orzekających w tej samej sprawie (postanowienia Sądu Najwyższego: z 24 kwietnia 2003 r., I PK 557/2002, z 12 czerwca 2003 r., IV CKN 254/2001; z 20 września 2007 r., I CSK 260/2007). Rozbieżność w wykładni prawa między sądami w tej samej sprawie to nie rozbieżność w orzecznictwie sądów, którą ma na uwadze podstawa przedsądu z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. Wówczas chodzi o rozbieżność orzecznictwa sądów w różnych sprawach w zakresie wykładni prawa i potrzebę ujednolicenia wykładni przez Sąd Najwyższy. Natomiast w tej samej sprawie sąd drugiej instancji może orzec przeciwnie niż sąd pierwszej instancji (art. 386 § 1 k.p.c.) – postanowienie Sądu Najwyższego z 13 czerwca 2013 r., II UK 51/14.

Z tych motywów orzeczono na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 § 1, 1¹ i 3 k.p.c., art. 99 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. oraz uwzględniając stawkę minimalną odpowiednią dla wartości przedmiotu sporu z § 2 pkt 5, § 9 ust. 1 pkt 2 i § 10 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (wpz 30.000 zł – stawka minimalna 3.600 zł x 75% x 50%).

[SOP]

[a.ł.]