

Wyrok z dnia 5 maja 1999 r.

I PKN 675/98

Przewidziana w art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407) zasada zastępowania z mocy prawa warunków umowy o pracę wynikających z dotychczasowych przepisów dotyczyła tylko warunków, które nie zostały odrębnie określone w umowie o pracę i nie stanowią jedynie przytoczenia (powtórzenia) treści wcześniej obowiązujących przepisów prawa pracy.

Przewodniczący: SSN Walerian Sanetra (sprawozdawca), Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 5 maja 1999 r. sprawy z powództwa Jerzego S. przeciwko Powszechnej Kasie Oszczędności – Bankowi Państwowemu w W. o zapłatę dodatku stażowego i rewidencckiego, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 23 września 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację i nie obciążył powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e n i e

W imieniu powoda Jerzego S. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 23 września 1998 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego apelację od wyroku Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Świnoujściu z dnia 22 kwietnia 1998 r. [...].

Sąd Pracy oddalił powództwo Jerzego S., który wnosił o zasądzenie od pozwanej Powszechnej Kasy Oszczędności – Banku Państwowego w W. kwoty 11.274 zł z ustawowymi odsetkami od 1992 r. tytułem niewypłaconego mu dodatku za usługę lat w okresie od 1992 r. do 1997 r. oraz dochodzone osobnym pozwem żądanie

zasądzenia kwoty 4.020 zł z ustawowymi odsetkami (od dnia 1 stycznia 1997 r.), tytułem niewypłaconego mu dodatku rewidenckiego (za okres od 1992 r. do dnia 31 lipca 1997 r.). Powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku rewidenta. Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 24 października 1983 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników Narodowego Banku Polskiego (Dz.U. Nr 64, poz. 290) stanowiło, że pracownikom NBP przysługuje dodatek za wysługę lat (§ 28) i dodatek rewidencki. Wynagrodzenie pracowników pozwanego Banku regulowane było porozumieniami płacowymi; zgodnie z obowiązującym w 1990 r. porozumieniem z dnia 31 października 1990 r. pracownikom przysługiwał dodatek za wysługę lat (§ 28) i dodatek rewidencki. Przepisy ustawy z 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: D z. U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407) zostały rozporządzeniem Rady Ministrów z 29 lipca 1989 r. w sprawie rozciągnięcia przepisów ustawy o tworzeniu zakładowych systemów wynagrodzenia na niektóre zakłady pracy (Dz.U. Nr 47, poz. 259) rozciągnięte na prowadzące działalność gospodarczą banki, z wyłączeniem NBP. Porozumieniem z 31 grudnia 1991 r., które zaczęło obowiązywać u strony pozwanej z dniem 1 stycznia 1992 r., wprowadzone zostały nowe zasady wynagradzania pracowników pozwanego Banku; poza wynagrodzeniem zasadniczym pracownikom wypłacano premię motywacyjną oraz dodatki: funkcyjny, kasjerski, za pracę w porze nocnej, za pracę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, za pracę w godzinach nadliczbowych. Z dniem 1 kwietnia 1994 r. porozumienie to przestało obowiązywać, bowiem w życie weszło nowe porozumienie z dnia 28 marca 1994 r. To ostatnie porozumienie oprócz wynagrodzenia zasadniczego przewidywało dodatek funkcyjny za pracę na stanowisku kierowniczym, dodatek za pracę w porze nocnej i w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w warunkach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia. W grudniu 1991 r. wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 1.700.000 st. zł, dodatek za wysługę lat 340.000 st. zł, a dodatek rewidencki 450.000 st. zł. Powód otrzymywał również 20% premię w wysokości 510.000 st. zł. Łącznie wynagrodzenie powoda w grudniu 1991 r., po zsumowaniu wszystkich składników, wynosiło 3.000.000 st. zł. Po wejściu w życie porozumienia z 31 grudnia 1991 r., które nie przewidywało wypłaty dodatku rewidenckiego ani za wysługę lat, powód otrzymywał 4.560.000 st. zł wynagrodzenia zasadniczego oraz premię w kwocie 1.368.000 st. zł, czyli łącznie jego wynagrodzenie wynosiło 5.928.000 st. zł. Mając na uwadze tak ustalony stan faktyczny sprawy Sąd Pracy w pierwszym rzędzie, zgodnie z art. 291 § 1 KP, w myśl

którego roszczenia ze stosunku pracy przedawniają się z upływem 3 lat od dnia, w którym stały się wymagalne, uznał, że roszczenia z tytułu obu dodatków dochodzone za okres do 9 stycznia 1995 r. są przedawnione i w tym zakresie na tej podstawie powództwo oddalił. Ponadto uznał, że pozostała część roszczeń powoda jest bezzasadna i wobec tego także w tej części powództwo oddalił. Wniosek o bezzasadności roszczeń dotyczących obu dodatków za okres do dnia 9 stycznia 1995 r. Sąd Pracy wyprowadził z art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, który przewidywał, że porozumienie zastępuje odpowiednie przepisy o wynagrodzeniu, postanowienia dotychczasowych układów zbiorowych oraz przepisy o świadczeniach branżowych. Na tej podstawie Sąd ten uznał, że przewidziane w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 października 1983 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników Narodowego Banku Polskiego regulacje dotyczące dodatku stażowego i rewidenckiego mogły być – i zostały – zmienione przez obowiązujące w owym czasie u strony pozwanej porozumienia płacowe. Sąd Pracy podkreślił przy tym, iż pominięcie w porozumieniu płacowym z 31 grudnia 1991 r. dodatku stażowego i rewidenckiego nie zmniejszyło wynagrodzenia powoda, ponieważ od dnia 1 stycznia 1992 r. wynagrodzenie to wzrosło z kwoty 3.000.000 st. zł do kwoty 5.928.000 st. zł. Ostatecznie Sąd Rejonowy zgłoszone powództwo w całości oddalił.

Rozpoznając apelację powoda Sąd drugiej instancji między innymi stwierdził, że Sąd Pracy przeprowadził w sprawie staranne postępowanie dowodowe i zbadał wszystkie istotne okoliczności, niezbędne do wydania prawidłowego rozstrzygnięcia. Poczynione przez ten Sąd ustalenia faktyczne znajdują oparcie w zebranych materiale dowodowym, a jego ocena nie przekracza granic zakreślonych art. 233 § 1 KPC. Sąd Pracy nie dopuścił się błędu uznając, iż roszczenia powoda o sporne dodatki (stażowy i rewidencki), dotyczące okresu sprzed dnia 9 stycznia 1995 r., uległy już 3-letniemu przedawnieniu, przewidzianemu art. 291 § 1 KP. Sąd drugiej instancji za chybiony uznał zarzut apelacji „wadliwej subsumcji art. 42 § 1 i 2 KP”. Rozstrzygnięcie kwestii, czy w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy pozwany pracodawca powinien był wypowiedzieć powodowi warunki płacy dotyczące wypłacanych do dnia 31 grudnia 1991 r. dodatków za wysługę lat oraz rewidenckiego, wymagało w pierwszym rzędzie odniesienia się do przepisów obowiązującej w tym czasie ustawy z 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania. U strony pozwanej obowiązywały znajdujące oparcie w tej ustawie porozumienia: z 1

sierpnia 1989 r., 31 października 1990 r., 31 grudnia 1991 r. oraz z 28 marca 1994 r., które ostatecznie przekształciły się w zakładowy układ zbiorowy pracy [...]. Porozumienie płacowe z 31 grudnia 1991 r., obowiązujące od 1 stycznia 1992 r., wprowadziło nowe zasady wynagradzania pracowników pozwanego. Zmiana polegała na włączeniu do wynagrodzenia zasadniczego dodatku za wysługę lat oraz rewidencyjnego. Jednakże mimo niewypłacenia powodowi powyższych dodatków, jego wynagrodzenie (poczynając od 1 stycznia 1992 r.) wzrosło, co strona pozwana wykazała w toku procesu. Jednocześnie od 1 stycznia 1992 r. zmieniła się kategoria zaszeregowania powoda z XV na IX. Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w pełni podzielił wyrażone przez Sąd pierwszej instancji zapatrywanie, że skoro stosownie do treści art. 20 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania przepisy porozumienia płacowego zastępowały – w zakresie określonym ustawą – odpowiednie przepisy o wynagrodzeniu, w tym także art. 84 § 2-4 i art. 134 § 1 KP oraz przepisy o świadczeniach branżowych, to tym samym porozumienie płacowe z 31 grudnia 1991 r. zastąpiło stosowne przepisy „branżowego” rozporządzenia Rady Ministrów z 24 października 1983 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników NBP w zakresie wynagradzania co do wypłaty dodatków za wysługę lat oraz rewidencyjnego. Trafne jest także stanowisko Sądu Pracy, iż w tej sytuacji pozwany pracodawca nie miał obowiązku złożenia powodowi wypowiedzenia zmieniającego, albowiem stanowisko to zgodne jest z utrwalonym w tej mierze orzecnictwem Sądu Najwyższego. W tym kontekście Sąd drugiej instancji odwołał się do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 1978 r., I PRN 40/78 (nie publikowanego), w którym przyjęto, że zmiana warunków płacy w rozumieniu art. 42 § 1 KP wymaga uprzedniego wypowiedzenia tylko wtedy, gdy dotyczy uzgodnionych w umowie o pracę warunków istotnych oraz pogarsza sytuację pracownika. Powołał się także na uchwałę tego Sądu w składzie 7 sędziów z dnia 12 marca 1981 r., V PZP 1/80 (OSNCP 1981 z. 10, poz. 182), w myśl której obniżenie pracownikowi kategorii (grupy) osobistego zaszeregowania nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego, jeżeli nie powoduje obniżki wynagrodzenia. W podobnym duchu sformułowany został również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 1978 r., I PR 11/78 (nie publikowany), w którym stwierdzono, że zmiana (obniżenie) grupy (kategorii) zaszeregowania lub szczebla wynagrodzenia związana ze zmianą struktury wynagrodzenia, a także zmiana proporcji poszczególnych składników wynagrodzenia – przy nieobniżeniu dotychczasowego wynagrodzenia netto – nie wymaga w zasadzie wypowiedzenia

dotychczasowych warunków płacy. Z prawidłowo poczynionych (i nie podważonych przez apelującego) ustaleń Sądu Pracy wynika, iż mimo zmiany dokonanej w porozumieniu płacowym z 31 grudnia 1991 r., polegającej na włączeniu dodatków do wynagrodzenia zasadniczego, wynagrodzenie powoda nie zmniejszyło się, a wręcz przeciwnie, po 1 stycznia 1992 r. wzrosło z kwoty 3.000.000 st. zł do 5.928.000 st. zł. Również hipotetyczne wyliczenia dotyczące tego, jak kształtowałyby się wysokość wynagrodzenia powoda, gdyby po dniu 1 stycznia 1992 r. nadal mu wypłacano sporne dodatki, nie wykazały, by wskutek ich zachowania powód osiągałby wynagrodzenie wyższe od tego, które było następstwem zmian wprowadzonych porozumieniem płacowym z 31 grudnia 1991 r.

W kasacji wyrokowi Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postawiono zarzut, iż narusza on art. 42 § 1 i 2 KP w związku z § 28 ust. 1 i 44 rozporządzenia Rady Ministrów z 24 października 1983 r. w sprawie praw i obowiązków pracowników Narodowego Banku Polskiego, „gdyż bez wypowiedzenia warunków płacy z umowy o pracę z dnia 29 grudnia 1989 r. zawartej z pozwanym zaniechano wypłacania powodowi dodatku za wysługę lat oraz dodatku rewidencckiego, by w ten sposób nienależnie się wzbogacić kosztem powoda (art. 405 KC w zw. z art. 300 KP)”. Ponadto podniesiony został zarzut naruszenia art. 191 KPC w związku z art. 17 pkt 4 KPC „gdyż Sąd I i II instancji odbierając uprawnienie powoda, łącząc dwa procesy w jeden przekroczył prawo cywilne materialne – kwota powyżej 15.000 zł i Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Świnoujściu nie był właściwy do rozpoznania niniejszej sprawy w pierwszej instancji, co zarzutowało na wynik sprawy”. Wreszcie według skargi kasacyjnej w sprawie doszło do naruszenia art. 102 KPC, „gdyż Sąd II instancji oddalając powództwo ze stosunku pracy powinien nie obciążać powoda w ogóle kosztami postępowania”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i dlatego nie mogła zostać uwzględniona. Zarzut naruszenia art. 42 § 1 i 2 KP w związku z § 28 ust. 1 i 44 rozporządzenia Rady Ministrów z 24 października 1983 r. jest nietrafny, gdyż abstrahuje od regulacji ustawy z 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, które miały swego czasu zastosowanie [...] (czego kasacja nie kwestionuje). Zacząć jednakże należy od tego, że trzymając się tylko tego, co wynika

z brzmienia art. 42 § 1 KP (przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy) oraz art. 42 § 2 KP (wypowiedzenie warunków pracy lub płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano na piśmie nowe warunki), na które to przepisy powołuje się kasacja, trudno uznać, by z uwagi na sam przedmiot i treść ich regulacji, mogły być one naruszone przez Sąd w zaskarżonym wyroku. Na podstawie analizy ich treści, nawet przy uwzględnieniu przepisów § 28 ust. 1 i 44 rozporządzenia z 24 października 1983 r., trudno wykazać, iż zawierają w sobie normę zobowiązującą stronę do dokonywania wypowiedzenia zmieniającego, a do tego w istocie zmierza rozumowanie przedstawione w kasacji. Skarżącemu idzie o to, iż powodowi przysługiwały dodatki stażowy i rewidencki, które przewidziane były w rozporządzeniu z 24 października 1983 r. i nie były mu wypłacone. W gruncie rzeczy zarzut kasacji sprowadza się więc do tego, że Sąd drugiej instancji powinien zastosować § 28 i 44 rozporządzenia z 24 października 1983 r., a tego nie uczynił i wobec tego naruszył te przepisy; wynikające z tych przepisów warunki nie uległy zmianie, bo nie zostały wypowiedziane przez stronę pozwaną. Przepisy te jednakże od wejścia w życie porozumienia płacowego 31 grudnia 1991 r. nie miały zastosowania do powoda. W myśl bowiem art. 20 ustawy z 26 stycznia 1984 r. porozumienie zastępuje - w zakresie określonym w ustawie - odpowiednie przepisy o wynagrodzeniu, w tym także przepisy art. 81 § 2-4 i art. 134 § 1 Kodeksu pracy oraz postanowienia dotyczące układu zbiorowego pracy i przepisów o świadczeniach branżowych. Zgodnie zaś z art. 21 tej ustawy porozumienie zastępuje z dniem jego wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów odpowiednie warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Z przepisów tych w szczególności wynika, że porozumienie wprowadzone u strony pozwanej od 1 stycznia 1992 r. mogło zastąpić i zastąpiło odpowiednie przepisy o świadczeniach branżowych, tj. przepisy rozporządzenia z 24 października 1983 r., a także z chwilą jego wejścia w życie warunki umów o pracę (i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy), które określone zostały w tych przepisach (z nich „wynikały”), zostały automatycznie zastąpione przez regulacje zawarte w porozumieniu i to niezależnie od tego, czy były one korzystniejsze, czy też mniej korzystne dla pracowników zatrudnianych przez stronę pozwaną, w tym również i dla powoda. W art. 21 ustawy z 26 stycznia 1984 r. ustanowiona była inna zasada niż przewidziana w obowiązującym obecnie, a stanowiącym do pewnego stopnia odpowiednik dawnego art. 21 ustawy z

26 stycznia 1984 r., art. 241¹³ KP, który przewiduje (§ 1), że tylko korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów pracy warunki umów o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (w innym przypadku konieczne jest wypowiedzenie zmieniające). Zaznaczyć przy tym należy, że na nieporozumieniu oparte jest odwoływanie się w kasacji w tym kontekście do art. 18 KP, który określa relację między przepisami prawa a umową o pracę, podczas gdy w art. 21 ustawy z 26 stycznia 1984 r., i odpowiednio także w art. 241¹³ KPC, idzie o określenie stosunku między przepisami prawa pracy a porozumieniem płacowym (jako aktem normatywnym, a więc zawierającym w swej treści przepisy prawne), czy też między przepisami prawa pracy a układami zbiorowymi pracy. Ustalenia faktyczne przyjęte za podstawę rozstrzygnięcia w zaskarżonym wyroku w sposób pośredni prowadzą do wniosku, że Sąd drugiej instancji stanął na stanowisku, iż dodatek za staż pracy i dodatek rewidencki „wynikał” w przypadku powoda z przepisów rozporządzenia z 24 października 1983 r. Co więcej, także w kasacji nie podnosi się, iż sporne dodatki zostały określone w umowie o pracę powoda w taki (odrębny) sposób, iż nie „wynikały” z § 28 ust. 1 i § 44 rozporządzenia z 24 października 1983 r. Zarzut kasacji związany jest bowiem z § 28 ust. 1 i § 44 rozporządzenia z 24 października 1983 r. w tym znaczeniu, iż z uwagi na ich treść strona pozwana powinna wypowiedzieć te dodatki powodowi, a tego nie uczyniła.

Jest to o tyle istotne, że tylko odrębne postanowienia umów o pracę, o których nie da się powiedzieć, iż „wynikają” one z przepisów prawa pracy, nie są (nie były) objęte działaniem reguły z art. 21 ustawy z 21 stycznia 1984 r. i skutkiem tego ich zmiana wymagała dokonywania wypowiedzenia zmieniającego. Zgodnie z art. 393¹¹ KPC Sąd Najwyższy rozpoznaje sprawę w granicach kasacji, a to oznacza, że przy braku postawienia w kasacji odpowiednich zarzutów natury procesowej, związany jest ustaloną w zaskarżonym wyroku faktyczną podstawą jego rozstrzygnięcia. Granice kasacji są bowiem wyznaczone zasadniczo przez art. 393³ KPC, z którego w szczególności wynika, iż Sąd Najwyższy nie może się zajmować naruszeniami przepisów, które nie zostały wskazane w ramach podstaw kasacyjnych, a przy tym granice te wyznaczone są także przez sposób uzasadnienia podstaw kasacyjnych. W tym stanie rzeczy należy przyjąć, przy braku skutecznego zarzutu kasacji dotyczącego ustaleń o charakterze faktycznym, że istniały pełne podstawy do zastosowania w sprawie nie tylko art. 20 ustawy z 26 stycznia 1984 r., na który Sąd drugiej instancji

się powołał (akceptując w całej rozciągłości wnioski i osądy Sądu Pracy), ale także i art. 21 tej ustawy.

Niezależnie od tego zarzut naruszenia § 28 ust. 1 i § 44 rozporządzenia z 24 października 1983 r. chybiony jest także z powodu wskazanego wyraźnie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, a mianowicie z uwagi na to, iż dokonana zmiana wynagrodzenia powoda była dla niego korzystna. Wprawdzie zlikwidowany został dodatek za staż pracy i dodatek rewidencki, ale podwyższono mu wynagrodzenie zasadnicze a także grupę zaszeregowania, w następstwie czego jego ogólne wynagrodzenie za pracę wzrosło, a przy tym w całości jego sytuacja płacowa (struktura jego wynagrodzenia oraz mechanizmy warunkujące korzystanie z poszczególnych składników płacowych) nie uległa pogorszeniu. Słusznie więc Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uznał, że taka zmiana warunków płacy nie wymaga dokonywania przez pracodawcę wypowiedzenia zmieniającego. W uzasadnieniu kasacji kwestionuje się twierdzenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, z którego wynika, że także w ujęciu perspektywnym (według hipotetycznego wyliczenia) wynagrodzenie powoda było wyższe od tego, które otrzymywałby, gdyby nie nastąpiła jego zmiana w 1992 r. Jest to ustalenie dotyczące strony faktycznej sprawy, a wobec tego – z uwagi na sposób ujęcia zarzutów kasacji – jego kwestionowanie w jej uzasadnieniu nie może odnieść skutku i w tym znaczeniu jest bezprzedmiotowe. Ustalenia faktyczne mogą być bowiem w kasacji skutecznie podważone tylko w sposób pośredni, a mianowicie przez wykazanie, iż w wyniku naruszenia określonych przepisów postępowania doszło do uznania za odpowiadające prawdzie pewnych okoliczności i faktów, które są właśnie z uwagi na braki w prowadzonym postępowaniu wątpliwe. Kasacja jednakże zarzutów tego typu nie stawia, a to oznacza, iż Sąd Najwyższy za miarodajne musi uznać stwierdzenie, że wynagrodzenie powoda – także „hipotetycznie” – nie uległo pogorszeniu w wyniku zmiany dokonanej w 1992 r., a wobec tego dokonując tej zmiany pracodawca nie naruszył obowiązującego prawa.

Na uwzględnienie nie zasługuje także zarzut naruszenia art. 191 KPC w związku z art. 17 pkt 4 KPC. W następstwie połączenia przez Sąd pierwszej instancji dwóch spraw wytoczonych przez powoda doszło do naruszenia art. 17 pkt 4 KPC. Słusznie jednakże w tej kwestii Sąd drugiej instancji (bo była ona podnoszona w apelacji) stwierdził, że rozstrzygnięcie przez Sąd Pracy „w sprawie, w której ze względu na wartość przedmiotu sporu byłby właściwy Sąd Wojewódzki (bowiem łączna wartość roszczeń powoda z tytułu obu dodatków wyraża się kwotą 15.294 zł)

nie rodzi nieważności postępowania (art. 379 pkt 6 KPC). Wykazane więc przez skarżącego procesowe uchybienie Sądu pierwszej instancji, nie może stanowić podstawy do zmiany wydanego przezeń orzeczenia”. W myśl art. 379 pkt 6 KPC nieważność zachodzi jeżeli sąd rejonowy orzekł w sprawie, w której sąd wojewódzki jest właściwy bez względu na wartość przedmiotu sporu. Wynika stąd, iż uchybienie regule z art. 17 pkt 4 KPC - a więc naruszenie zasady, że sąd pracy nie jest właściwy w sprawach o prawa majątkowe, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa piętnaście tysięcy złotych – nie stanowi podstawy nieważności, ale nie uzasadnia też uchylenia wyroku tylko z tej przyczyny. Niezależnie od tego uchybienie takie nie daje podstaw do stwierdzenia, że stanowi ono naruszenie przepisu postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy (art. 393¹ pkt 2 KPC).

Również zarzut kasacji naruszenia art. 102 KPC nie jest trafny, gdyż jego stosowanie stanowi odstępstwo od ogólnej zasady z art. 98 KPC, a wobec tego jako taki nie może być interpretowany w sposób rozszerzający. Według Sądu Najwyższego, w tym stanie rzeczy należy uznać, iż Sąd drugiej instancji miał podstawy, by przyjąć, że w sprawie nie zachodzi „szczególnie uzasadniony przypadek”, o którym mowa w art. 102 KPC.

Z powyższych względów na podstawie art. 393¹² KPC Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.

=====