

## POSTANOWIENIE

Dnia 7 maja 2015 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa R. B. i P. M.  
przeciwko Poczcie Polskiej Spółce Akcyjnej  
o odszkodowanie za naruszenie zasad równouprawnienia, ustalenie,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 7 maja 2015 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.  
z dnia 17 grudnia 2013 r.,

**odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.**

### UZASADNIENIE

Strona pozwana - Poczta Polska Spółka Akcyjna z siedzibą w W. wniosła skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 17 grudnia 2013 r., w sprawie Pa .../13.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie prawa materialnego, tj.: art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 k.p. w związku z art. 6 pkt 1 b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy („Dyrektywa Rady 2000/78/WE”), przez ich nieuzasadnione niezastosowanie i przyjęcie, że „obiektywnym powodem różnicowania wysokości wynagrodzenia zasadniczego w grupie zatrudnionych u pozwanej na stanowisku pracownika ochrony nie może być staż pracy (data nawiązania stosunku pracy)”, podczas gdy z art. 18<sup>3b</sup> § 2 k.p., jak i powołanej dyrektywy wprost wynika, że nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania polegające na ustalaniu zasad wynagrodzenia z

uwzględnieniem kryterium stażu pracy (Sąd Okręgowy *a priori* wykluczył możliwość różnicowania pracowników z uwagi na staż pracy, podczas gdy kryterium stażu jest jednym z podstawowych dopuszczalnych kryteriów ich różnicowania); art. 11<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie w ustalonym stanie faktycznym, tj. stwierdzenie, że okoliczność przyznania W. K. i S. Z. płatnych miesięcznie przez okres 9 miesięcy dodatków wyrównawczych uzasadnionych stażem pracy jako rekompensaty za obniżenie wynagrodzenia zasadniczego w kwocie, o jaką zmniejszono ich wynagrodzenie zasadnicze, i nieprzyznanie jednakowych dodatków powodom, świadczyło o naruszeniu zasady równego traktowania, pomimo ustalenia przez Sąd, że staż pracy W. K. i S. Z. (22 lata i 19 lat) w sposób znaczny przekraczał staż pracy powodów (P. M. 10 lat, natomiast R. B. 7 lat); w konsekwencji ustalenia faktyczne Sądu Okręgowego nie uprawniały do stwierdzenia nieważności umów o pracę powodów w zakresie wynagrodzenia i zastąpienia ich kwotami wyższymi; art. 18 § 1 k.p., przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że skoro Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy („ZUZP”) regulował kwestię dodatków przyznawanych pracownikom strony pozwanej za staż pracy, porozumienia zmieniające umowę o pracę zawarte między innymi z W. K. i S. Z. nie mogły kształtować stosunku pracy z tymi pracownikami w sposób bardziej dla nich korzystny niż ZUZP, podczas gdy z art. 18 § 1 k.p. wynika, że postanowienia umów o pracę oraz innych aktów (np. ZUZP) nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy, *a contrario* - umowa o pracę (a w tym: porozumienie zmieniające umowę o pracę) może być korzystniejsze dla pracownika niż przepisy prawa pracy oraz innych aktów (np. ZUZP) - w konsekwencji Sąd Okręgowy nie mógł przyjąć, że porozumienie zmieniające umowę o pracę było pozorne dlatego, że przyznawało na okres 9 miesięcy dodatek korzystniejszy niż regulacje ZUZP odnoszące się do korzyści wynikających ze stażu pracy; art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, w ramach wykładni porozumień zmieniających umowy o pracę zawartych przez stronę pozwaną między innymi z S. Z. i W. K., że obniżenie wynagrodzenia zasadniczego miało charakter pozorny, gdyż zostało zrekomensowane przyznaniem płatnych miesięcznie przez okres 9 miesięcy od zawarcia tych porozumień dodatków wyrównawczych, co było wnioskiem nieprawidłowym w

świetle okoliczności zawarcia porozumień oraz ich treści (ograniczenie świadczenia dodatków do 9 miesięcy), jak i rzeczywistego stażu pracy pracowników, którym został dodatek przyznany; art. 18<sup>3b</sup> § 3 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie (niezastosowanie) w ustalonym stanie faktycznym i przyjęcie, że przyznanie W. K. i S. Z. świadczeń wyrównawczych uzasadnionych stażem pracy w kwocie, o jaką zmniejszono ich wynagrodzenie zasadnicze, i nieprzyznanie jednakowych dodatków powodom, nie mogło być kwalifikowane jako działanie zmierzające do zmniejszenia nierówności z uwagi na rzekomo pozorny charakter działania, przy jednoczesnym ustaleniu, że staż pracy W. K. i S. Z. był rzeczywiście znacznie dłuższy (odpowiednio: dwukrotnie lub nawet trzykrotnie) niż powodów, podczas gdy w tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Okręgowy zobowiązany był zastosować art. 18<sup>3b</sup> § 3 k.p., z którego wynika, że nie stanowią naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu działania zmierzające do zmniejszenia faktycznych nierówności; art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c. i art. 11<sup>2</sup> k.p. oraz art. 18<sup>3d</sup> k.p., przez błędną wykładnię przesłanki sprawy nieunormowanej przepisami prawa pracy i przyjęcie, że sprawa o odszkodowanie za naruszenie przez pracodawcę zasady równego traktowania jest sprawą nieunormowaną przepisami prawa pracy, podczas gdy regulacja taka została zawarta w art. 18<sup>3d</sup> k.p., a odpowiedzialność z tego tytułu prawo pracy uzależnia ponadto od uprawdopodobnienia przesłanki dyskryminacji w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.; Sąd drugiej instancji nie mógł więc przyjąć, że skoro w sprawie nie zostały spełnione przesłanki odszkodowawcze z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w związku z art. 18<sup>3d</sup> k.p. (*lex specialis*), mamy do czynienia z luką prawną, uprawniającą do zastosowania art. 471 k.c. (*lex generalis*); w konsekwencji, Sąd drugiej instancji stwierdzając brak podstaw do uwzględnienia roszczenia na podstawie art. 18<sup>3d</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., zobligowany był oparte na tej podstawie roszczenia odszkodowawcze powodów oddalić; art. 98 Konstytucji RP w związku z art. 10 i 249 akapit 3 TWE, przez nieuwzględnienie w ramach wykładni art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c. i art. 18<sup>3d</sup> k.p. treści art. 10 Dyrektywy Rady 2000/78/WE, zgodnie z którym odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania przez pracodawcę zasadne jest tylko wtedy, gdy powód wskaże na „fakty, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji”, a więc - jeśli powodowie (tak jak w niniejszej sprawie) takich faktów

nie wskazali, zasądzenie odszkodowania było bezzasadne; Sąd drugiej instancji, stosując art. 300 k.p. w związku z art. 471 k.c., nie mógł zatem przyjąć, że okoliczność niedyskryminowania powodów była dla ustalenia odpowiedzialności odszkodowawczej pozwanego pracodawcy irrelevantna. W przypadku nieuwzględnienia powyższych zarzutów skarżąca zarzuciła także naruszenie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 455 k.c. oraz art. 300 k.p., przez ich niewłaściwe zastosowanie i zasądzenie na rzecz powodów odsetek ustawowych od dnia wniesienia powództwa, a nie od dnia jego doręczenia stronie pozwanej.

Skarżąca wniosła o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, ze względu na to, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne: „Czy w przypadku stwierdzenia braku podstaw do zasądzenia odszkodowania za naruszenie zasady równego traktowania w oparciu o przepisy prawa pracy (art. 18<sup>3d</sup> k.p. w zw. z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. i art. 11<sup>3</sup> k.p., art. 11<sup>2</sup> k.p. w zw. z art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.) z uwagi na stwierdzenie przez Sąd, że pracownik nie był dyskryminowany w sposób kwalifikowany w tym zakresie (różnicowanie pracowników nie wiązało się z żadną z cech szczególnych pracowników, których dyferencjacja zasługiwałaby na dezaprobatę społeczną), uprawnia Sąd do zmiany kwalifikacji prawnej roszczenia i poszukiwania podstaw odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy poprzez odesłanie z art. 300 k.p. w Kodeksie cywilnym (art. 471 k.c.), z pominięciem wynikającego z prawa unijnego (art. 10 Dyrektywy Rady 2000/78AA/E) obowiązku wykazania przez powoda faktów nasuwających przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej i pośredniej dyskryminacji?”

Ponadto wskazała, że skarga jest oczywiście uzasadniona ze względu na zarzuty naruszenia: art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 k.p. w związku z art. 6 pkt 1 b) dyrektywy Rady 2000/78/WE; art. 11<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p.; art. 18 § 1 k.p.; art. 65 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 18<sup>3b</sup> § 3 k.p.

W uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania w zakresie istotnego zagadnienia prawnego skarżąca wskazała, że przyjęta przez Sąd Okręgowy kwalifikacja roszczenia (art. 300 k.p. w zw. z art. 471 k.c.) w ustalonym stanie faktycznym (naruszenie art. 11<sup>2</sup> k.p.) jest kwalifikacją precedensową i nieroztrąsaną dotychczas w orzecznictwie sądowym. Przesądza bowiem o możliwości przyjęcia alternatywnej względem uregulowanej w prawie

pracy (art. 18<sup>3d</sup> k.p.) podstawy roszczenia odszkodowawczego wywodzonego z okoliczności naruszenia zasady równego traktowania, dla którego to roszczenia dotychczasowe orzecznictwo formułowało surowsze przesłanki odpowiedzialności (właśnie wynikające z prawa pracy, tj. art. 18<sup>3a</sup> k.p.).

W odniesieniu zaś do oczywistej zasadności skargi podniosła, że już „na pierwszy rzut oka”, bez dokonywania pogłębionej analizy prawnej, widoczne jest, że w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy dopuścił się: sprzecznego z Kodeksem pracy oraz prawodawstwem unijnym wykluczenia kryterium stażu pracy jako potencjalnej przyczyny różnicowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (naruszenie art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 k.p. w związku z art. 6 pkt 1 b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., a ponadto naruszenia art. 11<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p.); błędnej i zupełnie dowolnej wykładni porozumień zmieniających umowę o pracę, która to wykładnia nie znajdowała żadnego oparcia ani w treści zawartych porozumień, ani w okolicznościach towarzyszących ich zawarciu, czym Sąd drugiej instancji naruszył art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.; naruszenia art. 18 §1 k.p. przez przyjęcie, że umowa o pracę (a w tym: porozumienie zmieniające umowę o pracę) nie może być korzystniejsza dla pracownika niż przepisy prawa pracy oraz innych aktów (np. ZUZP), naruszenia art. 18<sup>3b</sup> b § 3 k.p., przez jego zupełne pominięcie, pomimo że ustalony stan faktyczny nakazywał przyjąć, że nawet gdyby zgodzić się, że w sprawie doszło do rzekomo nierównego traktowania pracowników w zakresie wynagradzania, to i tak sytuacja ta nie była naruszeniem zasady równego traktowania jako działanie zmierzające do zmniejszenia nierówności w zakładzie pracy strony pozwanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Stosownie do art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wypada również dodać, iż zgodnie z art. 398<sup>4</sup> § 2 k.p.c., określającym wymogi

formalne skargi kasacyjnej, skarga kasacyjna powinna zawierać wniosek o przyjęcie do rozpoznania i jego uzasadnienie. Należy zatem stwierdzić, że wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym wcześniej art. 398<sup>9</sup> § 1 k.p.c., a jego uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy.

Przedstawione przez skarżącą istotne zagadnienie prawne zostało już rozstrzygnięte w wyroku z dnia 18 września 2014 r., III PK 136/13 (LEX nr 1554335). Sąd Najwyższy wskazał w jego uzasadnieniu, że niepowoływanie się przez pracownika dochodzącego odszkodowania na dyskryminacyjne kryterium różnicujące, nie oznacza wyłączenia możliwości dochodzenia przez niego innych roszczeń niż tylko na podstawie w art. 18<sup>3d</sup> k.p., a opartych na „zwykłym”, nierównym traktowaniu w porównaniu do innych zatrudnionych znajdujących się w podobnej sytuacji. Sąd Najwyższy dopuścił możliwość zakwalifikowania takiego roszczenia jako odszkodowania rekompensującego uszczerbek polegający na nieotrzymaniu różnicy między świadczeniem otrzymanym a świadczeniem, jakie pracownik powinien otrzymać, gdyby w stosunku do niego nie naruszono zasady równego traktowania. Wówczas podstawą prawną jest art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. (przy konieczności wykazania przesłanek odpowiedzialności w nim określonych), a nie art. 18<sup>3d</sup> k.p. Obowiązek równego traktowania pracowników w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) jest niewątpliwie obowiązkiem pracodawcy wynikającym ze stosunku pracy. Jego naruszenie może więc powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na ogólnych zasadach odpowiedzialności kontraktowej. Wobec powyższego, ustalenie że pracownik nie był dyskryminowany, a tylko doszło do „zwykłego”, nierównego jej traktowania, nie oznacza bezzasadności powództwa.

Biorąc zaś pod uwagę wątpliwości skarżącego co do możliwości subsydiarnego stosowania art. 471 k.c. (na podstawie art. 300 k.p.) do roszczeń o odszkodowanie z tytułu „zwykłego” nierównego traktowania, to wskazać należy, że w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się szerokie stosowanie art. 471 k.c. do stosunku pracy. W wyroku z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 571/99 (OSNAPIUS

2001 nr 17, poz. 533) przyjęto, że szkoła wyższa jako pracodawca może ponosić na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p. odpowiedzialność odszkodowawczą wobec pracownika naukowo-dydaktycznego będącego mianowanym nauczycielem akademickim za brak należytej staranności w wykonaniu obowiązku umożliwienia mu prowadzenia badań naukowych, rozwijania twórczości naukowej i uzyskania stopnia lub tytułu naukowego; w wyroku z dnia 7 grudnia 2000 r., I PKN 135/00 (OSNAPiUS 2002 nr 14, poz. 331) stwierdzono, że zawinione, choćby przez niedbalstwo, naruszenie przez pracodawcę spoczywających na nim w ramach umownego stosunku pracy obowiązków wobec pracownika, polegające na uniemożliwieniu pracownikowi realizacji umowy o pracę w wyniku braku uzyskania zgody władz obcego państwa na zatrudnienie (zezwoleń na pracę), skutkuje odpowiedzialnością odszkodowawczą pracodawcy za niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie zobowiązania na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.; w wyroku z dnia 16 stycznia 2007 r., II PK 174/06 (OSNP 2008 nr 5-6, poz. 57) wyrażono pogląd, że niewykonanie przez pracodawcę obowiązku świadczenia w naturze w sytuacji, gdy nie jest przewidziane zastępcze świadczenie pieniężne, uprawnia pracownika - według jego wyboru - do dochodzenia wykonania świadczenia w naturze lub odszkodowania; w wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 36/98 (OSNAPiUS 1999 nr 8, poz. 268) przyjęto, że odmowa nawiązania z byłym pracownikiem umowy o pracę na czas określony może powodować odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy (art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p.), jeżeli w wewnętrznym zarządzeniu zobowiązał się on do ponownego nawiązania umowy o pracę. W wyroku z dnia 17 lutego 1999 r., I PKN 578/98 (OSNAPiUS 2000 nr 7, poz. 263) Sąd Najwyższy sformułował ogólną tezę, że nie ma w prawie pracy zasady, która ograniczałaby wysokość odszkodowania należnego pracownikowi z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę obowiązków wynikających z umowy o pracę (art. 471 k.c.), poza roszczeniami wynikającymi z jej bezprawnego rozwiązania.

Za takim szerokim stosowaniem art. 471 k.c. do stosunków pracy przemawia także argumentacja zawarta w uzasadnieniu wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (OTK-A 2007 nr 10, poz. 128) odwołująca się do konstytucyjnych standardów ochrony praw majątkowych innych niż własność (a

takim jest prawo pracownika do wynagrodzenia w wysokości porównywalnej do wynagrodzenia pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji), sprzeciwiających się takim rozwiązaniom normatywnym, których skutkiem jest „wydrążenie” konkretnego prawa podmiotowego z uprawnień składających się na jego istotę, albo takim, które tworzą pozorne i nieefektywne mechanizmy ochrony praw podmiotowych.

W konsekwencji nie można uznać, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (art. 398<sup>9</sup> § 1 pkt 1 k.p.c.), skoro Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii tego zagadnienia prawnego i wyraził swój pogląd we wcześniejszych orzeczeniach, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 stycznia 2003 r., I PK 230/02, OSNP - wkładka z 2003 r. nr 13, poz. 5; z dnia 10 marca 2010 r., II UK 363/09, LEX nr 577467, z dnia 12 marca 2010 r., II UK 400/09, LEX nr 577468; z dnia 189 stycznia 2012 r., I UK 328/11, LEX nr 1215423; z dnia 19 marca 2012 r., II PK 294/11, LEX nr 1214578).

Odnosząc się do kwestii oczywistej zasadności skargi, trzeba przypomnieć, że w świetle utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przesłanka ta wynika zwykle z oczywistego, widocznego *prima facie* naruszenia przepisów prawa polegającego na sprzeczności wykładni lub stosowania prawa z jego brzmieniem lub powszechnie przyjętymi regułami interpretacji. Nie chodzi zatem o takie naruszenie prawa, które może stanowić podstawę skargi w rozumieniu art. 398<sup>4</sup> k.p.c., lecz o naruszenie kwalifikowane (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 26 lutego 2008 r., II UK 317/07, LEX nr 453107, z dnia 25 lutego 2008 r., I UK 339/07, LEX nr 453109, z dnia 26 lutego 2001 r., I PKN 15/01, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 494, z dnia 17 października 2001 r., I PKN 157/01, OSNP 2003 nr 18, poz. 437, z dnia 8 marca 2002 r., I PKN 341/01, OSNP 2004 nr 6, poz. 100, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2008 r., I UK 218/07, LEX nr 375616).

Jeśli chodzi o zarzuty koncentrujące się wokół okoliczności przyznania W. K. i S. Z. płatnych miesięcznie przez okres 9 miesięcy dodatków wyrównawczych „uzasadnionych stażem pracy jako rekompensaty za obniżenie wynagrodzenia zasadniczego” (w kwocie, o jaką zmniejszono ich wynagrodzenie zasadnicze), to ich zasadność zależy od uznania, że były to działania pracodawcy zmierzające do



zmniejszenia nierówności w rozumieniu art. 18<sup>3b</sup> § 3 k.p. To zaś wymagałoby pogłębionej analizy prawnej w aspekcie tego, czy obniżenie wynagrodzenia pracownikom lepiej zarabiającym oznacza zmniejszenie na korzyść pracowników gorzej zarabiających faktycznych nierówności, a więc czy działania takie można utożsamiać z tzw. pozytywną dyskryminacją mającą na celu wyrównywanie szans. Oznacza to, że nie ma uzasadnienia twierdzenie o oczywistym, widocznym *prima facie*, naruszeniu art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p. oraz art. 18<sup>3b</sup> § 3 k.p.

Nie można też zgodzić się ze stwierdzeniem, że Sąd drugiej instancji wykluczył *a limine* kryterium stażu pracy jako potencjalnie usprawiedliwioną przyczynę różnicowania pracowników w zakresie wynagrodzenia. Wskazał jedynie, że staż pracy jest uwzględniany u strony pozwanej w dodatku stażowym i dlatego uznał, że różnicowanie także wynagrodzenia zasadniczego według tego kryterium nie jest uzasadnione. W związku z tym skarga kasacyjna nie jest oczywiście uzasadniona w zakresie zarzutu sprzecznego z Kodeksem pracy oraz prawodawstwem unijnym wykluczenia kryterium stażu pracy jako potencjalnej przyczyny różnicowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (naruszenie art. 18<sup>3b</sup> § 2 pkt 4 k.p. w związku z art. 6 pkt 1 b) dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r., a ponadto naruszenia art. 11<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 18 § 3 k.p.).

W sposób oczywisty Sąd Okręgowy nie mógł naruszyć art. 18 § 1 k.p., bowiem tego przepisu nie stosował i w związku z tym nie wyraził poglądu, że umowa o pracę nie może być korzystniejsza dla pracownika niż przepisy prawa pracy oraz innych aktów.

Skarżąca nie zdołała zatem wykazać, że zachodzi potrzeba rozpoznania jej skargi przez Sąd Najwyższy, wobec czego z mocy art. 398<sup>9</sup> k.p.c. należało postanowić jak w sentencji.