



Sygn. akt II PK 292/07

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 czerwca 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Herbert Szurgacz (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca)

Protokolant Ewa Wolna

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko Telewizji Polskiej Spółce Akcyjnej w Warszawie

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 4 czerwca 2008 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 25 kwietnia 2007 r., sygn. akt [...],

I. oddala skargę kasacyjną,

II. nie obciąża powoda kosztami postępowania kasacyjnego.

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

Wyrokiem z dnia 12 maja 2006 r. Sąd Rejonowy w W. oddalił powództwo A. M. przeciwko Telewizji Polskiej S.A. w Warszawie o zapłatę kwoty 25.869,54 zł tytułem odszkodowania za naruszenie zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu. Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia.

Powód zatrudniony był w pozwanej Spółce i u jej poprzedników prawnych w okresie od 1 września 1970 r. do 27 maja 2005 r. Łącząca strony umowa o pracę uległa rozwiązaniu na mocy porozumienia stron w związku z nabyciem przez powoda uprawnień emerytalnych. W okresie od 1 grudnia 1965 r. do 31 sierpnia 1970 r. powód był zatrudniony w Głównym Urzędzie Kontroli Prasy, Publikacji i Widowisk, przy czym okres ten nie został potwierdzony przez pracodawcę świadectwem pracy. Wskazany Urząd został zlikwidowany w 1990 r. na podstawie przepisów ustawy z dnia 11 kwietnia 1990 r. o uchyleniu ustawy o kontroli publikacji i widowisk, zniesieniu organów tej kontroli oraz o zmianie ustawy – Prawo prasowe (Dz.U. Nr 29, poz. 173). Obowiązujący u strony pozwanej w dacie ustania stosunku pracy powoda regulamin wynagradzania i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w art. 29 określał wysokość nagrody jubileuszowej i stanowił, że przy ustalaniu prawa pracownika do tej nagrody uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia poświadczone świadectwem pracy, przy czym obowiązek udokumentowania okresów zatrudnienia uprawniających do nagrody spoczywa na pracowniku. Zasada ta była stosowana do wszystkich pracowników pozwanej Spółki, a wykazywanie poprzednich okresów zatrudnienia dokumentami innymi niż świadectwo pracy powodowało odmowę wypłaty nagrody jubileuszowej. Obowiązek pracodawców wydawania pracownikom świadectw pracy został wprowadzony dopiero ustawą z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem o charakterze fakultatywnym. Z tego względu pozwana Spółka mogła swobodnie ukształtować swoje wewnętrzne przepisy płacowe w tym zakresie. Wprowadzony przez stronę pozwaną regulamin wynagradzania został przez powoda zaakceptowany w 2001 r., a zatem znane mu były przesłanki nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Wymóg dokumentowania okresu zatrudnienia świadectwem pracy stosowany był jednakowo w stosunku do wszystkich zatrudnionych przez pozwaną Spółkę pracowników, a zatem

podniesiony przez powoda zarzut dyskryminowania go przez pracodawcę jest bezzasadny. Sąd Rejonowy wskazał również, że świadectwo pracy jest dokumentem powszechnie stosowanym w stosunkach pracy w celu udokumentowania stażu pracy, uzależnienie więc przez pracodawcę nabycia przez pracownika prawa do nagrody jubileuszowej od udokumentowania okresów zatrudnienia u poprzednich pracodawców przez przedstawienie świadectwa pracy nie narusza obowiązującego porządku prawnego i nie prowadzi do dyskryminacji pracownika. Negatywne skutki nieświadomości prawnej powoda w zakresie potrzeby uzyskania świadectwa pracy od pracodawcy, na rzecz którego świadczył on pracę w okresie, kiedy wydanie świadectwa pracy przez pracodawcę nie było obowiązkowe, nie mogą obciążać strony pozwanej. Nie było przeszkód, aby przed likwidacją w 1990 r. poprzedniego pracodawcy powód zwrócił się do niego o wydanie świadectwa pracy. Jest ono dokumentem stosowanym powszechnie w stosunkach pracy i jednoznacznie dokumentującym przebieg zatrudnienia. Taki sposób wykazywania okresu pracy przyjęty w regulaminie wynagradzania nie stanowi normy dyskryminującej, a jedynie umożliwia bezsporne i niewymagające czasochłonnego postępowanie dowodowego ustalenie zatrudnienia pracownika u poprzedniego pracodawcy, co ma istotne znaczenie przy uwzględnieniu dużej skali zatrudnienia w pozwanej Spółce. Nadto Sąd Rejonowy podniósł, że powód nie wskazał żadnych podstaw dyskryminacji i nie wyjaśnił, na czym miałyby polegać jego nierówne traktowanie jako pracownika w sytuacji analogicznej do innych zatrudnionych. Przepis art. 18^{3b} kp stanowi, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem fakultatywnym, a powód nie wykazał, na czym nierówne jego traktowanie miałyby polegać w sytuacji ustalenia przez pracodawcę w porozumieniu ze związkami zawodowymi takich, a nie innych zasad przyznawania tego świadczenia.

Wyrokiem z dnia 25 kwietnia 2007 r. Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację powoda od powyższego wyroku, dzieląc ustalenia i ocenę prawną dokonane przez Sąd pierwszej instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, materiał dowodowy sprawy wskazuje, że przepisy obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu wynagradzania nie zawierają postanowień wprowadzających dyskryminację bezpośrednią lub pośrednią. Zjawisko dyskryminacji bezpośredniej polega na różnicowaniu sytuacji prawnej pracownika ze względu na jedno z kryteriów wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p., natomiast dyskryminacja pośrednia to nierówne traktowanie w zatrudnieniu wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnianej ze względu na jedną lub kilka przyczyn uznanych za dyskryminujące, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Nie każde zatem różnicowanie sytuacji prawnej pracowników ma charakter dyskryminujący, gdyż nie mają go dysproporcje obiektywnie uzasadnione. Sąd drugiej instancji podkreślił, że istotą nagrody jubileuszowej jest nagradzanie pracownika zatrudnionego u pracodawcy, którego wewnętrzne przepisy prawa pracy taką nagrodę przewidują i do której pracownik nabył prawo przez spełnienie ściśle określonych przesłanek. W niniejszej sprawie jedną z przesłanek nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w pozwanej Spółce, stosowaną jednakowo w stosunku do wszystkich pracowników, było udokumentowanie okresu zatrudnienia świadectwem pracy. Z materiału dowodowego sprawy wynika, że powód także przed wejściem w życie Kodeksu pracy (1 stycznia 1975 r.) miał możliwość uzyskania świadectwa pracy potwierdzającego jego okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, z której nie skorzystał, a nie posiadając tego dokumentu pozbawił się możliwości udokumentowania odpowiedniego stażu pracy w sposób przewidziany w obowiązującym u strony pozwanej regulaminie wynagradzania.

W tej sytuacji za bezzasadny uznał Sąd Okręgowy zarzut skarżącego, iż warunek udokumentowania stażu pracy świadectwem pracy w jego przypadku miał charakter dyskryminacji pośredniej, skoro takie same zasady przyznawania nagrody jubileuszowej obowiązywały wszystkich pracowników pozwanej Spółki. Nadto powód znał i akceptował treść regulaminu wynagradzania i miał możliwość uzyskania świadectwa przed wejściem w życie Kodeksu pracy. W ocenie Sądu

drugiej instancji, brak w regulaminie wynagradzania alternatywnego sposobu potwierdzenia okresu zatrudnienia w sytuacji, gdy w chwili wprowadzenia w nim wymogu wykazania zakończonych okresów zatrudnienia świadectwem pracy poprzedni pracodawca powoda od 11 lat nie istniał, co spowodowało niemożność uzyskania wymaganego przez stronę pozwaną dokumentu, nie stanowi wystarczającej podstawy do uznania, że przepis art. 29 § 3 regulaminu wynagradzania nosi znamiona dyskryminacji pośredniej, a jego treść wprowadza nierówne traktowanie powoda w stosunku do innych pracowników pozwanego znajdujących się w sytuacji analogicznej.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił: 1) naruszenie prawa materialnego, poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 18^{3a} § 4 k.p. w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p., poprzez niezastosowanie tychże przepisów do prawidłowo ustalonego stanu faktycznego, pomimo istnienia podstaw do dokonania takiej subsumcji; 2) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy, a to art. 367 § 3 k.p.c. w związku z art. 77 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych w związku z art. 36 ustawy z 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów, poprzez udział w składzie Sądu Okręgowego rozpatrującego sprawę w postępowaniu odwoławczym sędzi, która nie posiadała ważnej delegacji do orzekania w tymże Sądzie, co skutkowało na zasadzie art. 379 pkt 4 k.p.c. nieważnością postępowania.

Wskazując na powyższe zarzuty skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, ewentualnie o jego zmianę, poprzez uwzględnienie powództwa.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej podniesiono, że wprowadzenie przez pozwaną Spółkę regulaminu wynagradzania w obowiązującym kształcie nosi cechy pośredniej dyskryminacji powoda, wypełniając znamiona takiego postępowania określone w art. 18^{3a} § 4 w związku z art. 18^{3a} § 1 k.p. Niewątpliwie doszło bowiem u strony pozwanej do różnicowania sytuacji pracowników (w tym również powoda) w zakresie uprawnień do otrzymania nagrody jubileuszowej. Kryterium różnicujące sytuację pracowników było pozornie możliwe do spełnienia dla wszystkich ubiegających się o nagrodę (dostarczenie świadectwa pracy). W rzeczywistości jednak wszystkie osoby, których uprzednie zatrudnienie ustało przed wejściem w

życie Kodeksu pracy, znajdowały się w dużo gorszej sytuacji. W ich przypadku pracodawcy nie mieli obowiązku wydawania świadectw pracy z własnej inicjatywy, co niejednokrotnie prowadziło do tego, że w chwili ustania stosunku pracy dokumenty te nie powstawały. Pracownicy, od których nie żądano takiego świadectwa w chwili zatrudniania się u strony pozwanej (w sprawie nie wykazano, by taka praktyka miała miejsce), nie mieli powodu, żeby w ogóle się o nie uprzednio starać. Pozwana Spółka zażądała od skarżącego świadectwa pracy dopiero przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej w 2005 r., a więc po 35 latach od chwili jego zatrudnienia. Sytuacja ta doprowadziła do nieuzasadnionego zróżnicowania w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej sytuacji osób, które w zależności od daty ustania poprzedniego zatrudnienia (przed lub po wejściu w życie Kodeksu pracy) dysponowały lub nie świadectwem pracy. W konsekwencji tylko pracownicy posiadający świadectwa pracy mogli otrzymać nagrodę jubileuszową.

Skarżący wskazał, że chwila nawiązania stosunku pracy, choć niewymieniona w art. 18^{3a} § 1 k.p. jako jedna z niedozwolonych podstaw dyskryminacji pracowników, nie może być zaaprobowana jako kryterium różnicowania ich sytuacji płacowej. Ponieważ do omawianego rozróżnienia warunków zatrudnienia ze względu na moment zatrudnienia doszło poprzez wprowadzenie przez pozwaną Spółkę do regulaminu wynagradzania z pozoru obiektywnego kryterium (wykazanie się świadectwem pracy) – stan ten wypełnia definicję dyskryminacji pośredniej zawartą w art. 18^{3a} § 4 k.p.

W ocenie skarżącego, nagroda jubileuszowa przewidziana w obowiązującym w pozwanej Spółce regulaminie wynagradzania ma charakter premii, gdyż jej przyznanie oparte jest na obiektywnych kryteriach, a nie na uznaniu pracodawcy. W takiej sytuacji nie jest możliwa pełna dowolność w kształtowaniu zasad przyznawania tego świadczenia i zasady równego traktowania pracowników muszą być respektowane. Brak jest również podstaw do przyjęcia, że zaistniałe u strony pozwanej dysproporcje zarobkowe były uzasadnione jakimikolwiek obiektywnymi powodami.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje.

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych zarzutów. W pierwszym rzędzie nie jest zasadny zarzut nieważności postępowania (art. 379 pkt 4 k.p.c.),

upatrywanej przez skarżącego w udziale w składzie Sądu drugiej instancji sędziego, który nie został delegowany do orzekania w tym Sądzie osobiście przez Ministra Sprawiedliwości. W uchwale pełnego składu Sądu Najwyższego z dnia 14 listopada 2007 r., BSA I-4110-5/07 (OSNKW 2008 nr 3, poz. 23) zajęto stanowisko, że ustawowe uprawnienie Ministra Sprawiedliwości do delegowania sędziego do pełnienia obowiązków sędziego w innym sądzie (art. 77 § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. – Prawo o ustroju sądów powszechnych, Dz.U. Nr 98, poz. 1070 ze zm.) może być w jego zastępstwie (art. 37 ust. 5 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów, Dz.U. z 2003 r. Nr 24, poz. 199 ze zm.) albo z jego upoważnienia (art. 37 ust. 1 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Radzie Ministrów, Dz.U. z 2003 r. Nr 24, poz. 199 ze zm.) wykonywane przez sekretarza stanu lub podsekretarza stanu. Skarżący nie zarzuca, że orzekająca w składzie Sądu drugiej instancji sędzia nie została delegowana do pełnienia obowiązków sędziego w tym Sądzie przez jedną z osób, o których mowa w przytoczonej wyżej uchwale (sekretarza stanu lub podsekretarza stanu).

W ramach kasacyjnej podstawy naruszenia prawa materialnego skarżący zarzucił naruszenie art. 18^{3a} § 4 k.p., które upatruje w niezastosowaniu wskazanego przepisu w sytuacji, gdy zawarte w obowiązującym w pozwanej Spółce regulaminie wynagradzania pozornie neutralne kryterium wykazania przez pracowników poprzedniego okresu zatrudnienia świadectwem pracy doprowadziło do dyferencjacji sytuacji pracowników strony pozwanej (w tym powoda) w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej, gdyż mimo identycznego stażu pracy tylko posiadacze świadectw pracy mogli nagrodę tę otrzymać. Jednocześnie jako zakazane kryterium dyskryminujące, o którym stanowi art. 18^{3a} § 1 k.p. skarżący wskazał datę nawiązania stosunku pracy ze stroną pozwaną (przed dniem 1 stycznia 1975 r.), wywodząc, że dysponowanie przez pracowników świadectwem pracy uzależnione było od daty ustania poprzedniego zatrudnienia (przed lub po wejściu w życie Kodeksu pracy).

Zgodnie z art. 18^{3a} § 2 k.p. równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych w § 1 tego artykułu, a więc w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne,

przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Naruszeniem zasady niedyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli ich skutkiem jest między innymi niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba że zróżnicowanie to zostało spowodowane obiektywnymi przyczynami (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.). Z przytoczonych wyżej przepisów wynika, że zakres zasady niedyskryminacji odnosi się do wszystkich składników wynagrodzenia i wszelkich świadczeń związanych z pracą, a więc niewątpliwie również do nagród jubileuszowych. Definicję dyskryminacji pośredniej zawiera art. 18^{3a} § 4 k.p., w myśl którego dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1, jeżeli dysproporcje te nie mogą być uzasadnione innymi obiektywnymi powodami. Dyskryminację pośrednią należy więc rozumieć jako ukryte – pod pozornie neutralnie brzmiącymi sformułowaniami prawnymi, zastosowanymi kryteriami bądź stosowaną praktyką, które wydają się nie różnicować uprawnień, obowiązków czy przywilejów ze względu na ustawowo określone kryteria dyskryminacyjne – stworzenie niekorzystnej sytuacji wszystkich lub znacząco większej części przedstawicieli grupy wyróżnionej ze względu na podstawy dyskryminacji. W przypadku dyskryminacji pośredniej na przeciwstawnych pozycjach nie są zatem indywidualne osoby (jak w przypadku dyskryminacji bezpośredniej – art. 18^{3a} § 3 k.p.), lecz grupa osób znajdująca się w uprzywilejowanej pozycji i grupa osób znajdujących się w niekorzystnej sytuacji z uwagi na to, że formalnie zastosowane postanowienie, kryterium lub praktyka nie uwzględniają faktu, iż przedstawiciele obu tych grup znajdują się w różnej sytuacji faktycznej, co w rezultacie prowadzi do odmiennych i niekorzystnych dla jednej z tych grup skutków. Inaczej rzecz ujmując, o ile dyskryminacja bezpośrednia polega na stosowaniu różnych zasad do

porównywalnych sytuacji, to dyskryminacja pośrednia wynika z zastosowania tej samej zasady do różnych sytuacji. Dlatego dla ustalenia istnienia dyskryminacji pośredniej stosowane są dwa kryteria: kryterium zbiorowości oraz kryterium skutku regulacji. To pierwsze rozstrzyga, jakiej grupy wyróżnionej z uwagi na zakazane kryterium dotyczy regulacja mogąca być uznana za dyskryminującą, drugie natomiast pozwala na określenie, jaki wpływ wywiera dany przepis na tę grupę. W zakresie sformułowanego przez powoda zarzutu nie chodzi zatem o to, że zastosowanie przez stronę pozwaną kryterium legitymowania się świadectwem pracy dla nabycia prawa do nagrody jubileuszowej doprowadziło do zróżnicowania sytuacji pracowników w zależności od posiadania bądź nieposiadania tego dokumentu, ale o to, że konsekwencją tego kryterium miałyby być niekorzystne zróżnicowanie sytuacji wszystkich lub znacznej ilości pracowników zatrudnionych w pozwanej Spółce przed dniem 1 stycznia 1975 r. w stosunku do sytuacji pracowników zatrudnionych po tej dacie.

Z brzmienia art. 18^{3a} § 2 i 4 k.p. (które jednoznacznie w zakresie podstaw dyskryminacji odsyłają do § 1 tego artykułu) wynika, że zasada niedyskryminacji (również pośredniej), będąca kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracowników ze względu na cechy lub właściwości dotyczące ich osoby i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, które to przesłanki określone są jako przyczyna, podstawa lub kryterium dyskryminacji. Inaczej rzecz ujmując, za dyskryminację w zatrudnieniu uważa się niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych i zakazanych kryteriów. Nie stanowi natomiast dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p. (por. także między innymi wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNAPiUS 2003 nr 23, poz. 571, z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 32, z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6, z dnia 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376, z dnia 10

października 2006 r., I PK 92/06, M.P.Pr. 2007 nr 1, poz. 32 oraz z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36). Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może zatem dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Z powyższych względów, w ocenie Sądu Najwyższego w składzie rozpoznającym niniejszą skargę kasacyjną, wskazane przez skarżącego kryterium daty nawiązania stosunku pracy z pozwaną Spółką (przed dniem 1 stycznia 1975 r.) nie może być w świetle art. 18^{3a} § 1 k.p. uznane za dyskryminującą przyczynę wyróżnienia w rozumieniu § 4 tego artykułu. Taka podstawa zróżnicowania nie odnosi się bowiem do istotnych ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości dotyczących osobiście pracowników należących do wyróżnionej w ten sposób grupy, ani do zakazanego kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Gdyby nawet przyjąć, że data nawiązania (lub ustania) stosunku pracy może być uznana za kryterium dyskryminujące w rozumieniu art. 18^{3a} § 1 k.p. (taki pogląd został przez Sąd Najwyższy wyrażony w wyrokach z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246, z dnia 12 września 2006, I PK 89/06, M.P.Pr. 2007 nr 2, poz. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, M.P.Pr. 2007 nr 7, poz. 336), to dla przyjęcia domniemania istnienia dyskryminacji pośredniej konieczne byłoby przedstawienie przez powoda – stosownie do art. 18^{3b} § 1 k.p. – faktów, z których domniemanie to ma wynikać, a więc okoliczności dowodzących skutku spornej regulacji w postaci niekorzystnego zróżnicowania sytuacji wszystkich lub znaczącej liczby pracowników zaliczających się do grupy wyróżnionej ze względu na wskazaną podstawę dyskryminacji (zatrudnionych u strony pozwanej przed dniem 1 stycznia 1975 r.) w stosunku do grupy uprzywilejowanej (pracowników zatrudnionych w pozwanej Spółce po 31 grudnia 1974 r.). Dopiero wówczas ciążyłby na pracodawcy obowiązek udowodnienia, że zróżnicowanie sytuacji pracowników w ogóle nie miało miejsca, bądź że ewentualne dysproporcje w zakresie warunków zatrudnienia były uzasadnione

innymi obiektywnymi powodami. Skarżący winien zatem wskazać okoliczności dowodzące, że wszyscy lub znaczna liczba pracowników nielegitymujących się świadectwami pracy potwierdzającymi poprzedni okres zatrudnienia dla potrzeb nabycia prawa do nagrody jubileuszowej to właśnie osoby zatrudnione w pozwanej Spółce przed dniem 1 stycznia 1975 r., oraz że brak świadectw pracy nie wynika z ich utraty z różnych przyczyn, ale z tego względu, że pracownicy ci nie mieli możliwości ich uzyskania. Skarżący co prawda wskazuje, że „wszyscy ci, których uprzednie zatrudnienie ustało przed wejściem w życie Kodeksu pracy, znajdowali się w dużo gorszej sytuacji”, gdyż „pracodawcy nie mieli obowiązku sporządzać świadectw pracy z własnej inicjatywy, co niejednokrotnie prowadziło do tego, że w chwili ustania stosunku pracy dokumenty te nie powstawały”, a „pracownicy, od których nie żądano takiego świadectwa w chwili zatrudnienia się u pozwanego (...) nie mieli powodu, żeby w ogóle się o nie uprzednio starać”, jednakże w żadnym razie z twierdzenia tego nie wynika, aby skarżący chociażby powoływał się na okoliczność, iż wszyscy lub znaczna liczba pracowników strony pozwanej zatrudnionych u niej przed 1 stycznia 1975 r. faktycznie nie posiada świadectw pracy i z tego względu utraciła prawo do nagrody jubileuszowej, natomiast pracownicy zatrudnieni od tej daty dokumenty takie posiadają. Ustalenie tych okoliczności (przy przyjęciu, że mogłyby one wskazywać na istnienie dyskryminacji pośredniej) jest istotne w sytuacji, gdy z poczynionych w sprawie i niekwestionowanych przez skarżącego ustaleń wynika, że osoby zatrudnione przed 1 stycznia 1975 r. mogły uzyskać i uzyskiwały na swoje żądanie świadectwa pracy potwierdzające okres poprzedniego zatrudnienia. Nie budzi również wątpliwości, że uzyskane przez tych pracowników świadectwa pracy mogły w późniejszym czasie, już po 31 grudnia 1974 r., zostać utracone (zniszczone lub zagubione), tak samo jak świadectwa pracy osób zatrudnionych w pozwanej Spółce po tej dacie.

Skarżący powołuje się na okoliczność, że nagroda jubileuszowa przewidziana w obowiązującym w pozwanej Spółce regulaminie wynagradzania miała charakter premii z uwagi na oparcie jej przyznania na obiektywnych kryteriach, a nie na uznaniu pracodawcy. W przytoczonym w skardze kasacyjnej wyroku z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00 (OSNP 2004 nr 2, poz. 32) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że określona w art. 11² k.p. zasada równych praw

pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków dotyczy warunków nabycia prawa do nagrody jubileuszowej określonych w zakładowych przepisach płacowych. W uzasadnieniu tego wyroku podkreślono, że jeżeli kryteria otrzymania przez pracownika nagrody jubileuszowej określone są obiektywnie, to ma ona charakter premii, a więc stanowi element wynagrodzenia za pracę, czyli niewątpliwie jest związana z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, których wyrazem jest staż pracy. Jednakże ocena roszczenia powoda z punktu widzenia zasady równego traktowania (równych praw) pracowników uchyla się spod rozważań Sądu Najwyższego z uwagi na brak w skardze kasacyjnej zarzutu naruszenia art. 11² k.p.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą skargę podziela pogląd wyrażony w wyroku z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00 (Pr.Pracy 2002 nr 7-8, str. 49), zgodnie z którym gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem fakultatywnym i przepisy płacowe mogą kształtować do niej prawo w sposób samodzielny i swobodny z tego względu, że jej funkcją jest nagradzanie pracy u tego pracodawcy, u którego została przewidziana i u którego pracownik nabył do niej prawo. Nie można jednak tracić z pola widzenia okoliczności, że ze swojej istoty gratyfikacja jubileuszowa przysługuje za wieloletnią pracę. Oznacza to, że w zależności od uregulowania warunków nabycia do niej prawa w przepisach zakładowych może ona przysługiwać wyłącznie za zakładowy staż pracy, a więc z wyłączeniem okresów zatrudnienia u innych pracodawców, albo też z uwzględnieniem okresów innego (poprzedniego) zatrudnienia. Nagroda jubileuszowa przysługuje zatem z tytułu obiektywnie osiągniętego przez pracownika stażu pracy, a nie z tytułu możliwości wykazania tego stażu wyłącznie przy pomocy wymaganego przez pracodawcę dokumentu. Inaczej mówiąc, powstanie prawa do nagrody jubileuszowej łączy się z posiadaniem przez pracownika określonego okresu zatrudnienia (tylko zakładowego lub również pozazakładowego), a nie z legitymowaniem się konkretnym dokumentem potwierdzającym ten okres. W przeciwnym razie doszłoby do sprzecznej z logiką i paradoksalnej sytuacji, w której pracownik pomimo nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w związku z posiadaniem (jak w przypadku skarżącego) wymaganego ogólnego stażu pracy nigdy takiego świadczenia by nie otrzymał tylko z powodu niemożności

przedłożenia świadectwa pracy potwierdzającego (skądinąd bezsporny) okres poprzedniego zatrudnienia. W rezultacie nagroda jubileuszowa, w przypadku posiadania przez nią charakteru składnika wynagrodzenia za pracę, utraciłaby w istocie charakter roszczeniowy, a ocena przesłanki prawa do jej nabycia w postaci posiadania wymaganego stażu pracy nie podlegałaby weryfikacji w postępowaniu sądowym wyłącznie z uwagi na niemożność przedłożenia przez pracownika wymaganego przez pracodawcę dokumentu. W konsekwencji, jeżeli gratyfikacja jubileuszowa posiada charakter składnika wynagrodzenia za pracę, a zakładowe przepisy płacowe łączą nabycie do niej prawa z określonym stażem pracy przy jednoczesnym zaliczaniu poprzednich okresów zatrudnienia, to uzależnienie wypłaty gratyfikacji od kryterium wykazania tych okresów świadectwem pracy, z wyłączeniem innych sposobów ich udowodnienia, narusza zasady ustalania wynagrodzenia za pracę ustanowione w art. 78 k.p., odsyłającym między innymi do ilości świadczonej pracy, przenoszącej się w tym przypadku na staż pracy.

Powyższe rozważania nie mają jednak wpływu na ocenę zasadności rozpoznawanej skargi kasacyjnej wobec niepowołania w niej zarzutu naruszenia art. 78 k.p.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.