



Sygn. akt II PK 154/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 lutego 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)  
SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)  
SSN Maciej Pacuda

w sprawie z powództwa E. Ś.  
przeciwko Z. S.A. w K.  
o zapłatę,  
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych w dniu 6 lutego 2020 r.,  
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w K.  
z dnia 23 marca 2018 r., sygn. akt III Pa (...),

**oddala skargę kasacyjną i zasądza od pozwanej na rzecz  
powódki 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu  
kosztów postępowania w postępowaniu kasacyjnym.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w K. III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyrokiem z dnia 23 marca 2018 r. oddalił apelację pozwanego Z. Spółki Akcyjnej w K. od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. z dnia 23 listopada 2017 r. zasądzającego od pozwanego na rzecz powódki E. Ś.

kwotę 23.888,65 zł z tytułu odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty, i kwotę 19.110,92 zł z tytułu nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 września 2014 r. do dnia zapłaty oraz orzekającego o kosztach postępowania i nadającego wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

W sprawie tej ustalono, że powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia 12 lipca 1979 r. na stanowisku laboranta zmianowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Na mocy uchwały zarządu nr (...)/07 z dnia 21 sierpnia 2007 r. pozwany dokonał zmian restrukturyzacyjnych, w wyniku których laboratorium, w którym pracowała powódka, przeszło do spółki zależnej P. Sp. z o.o. (dalej P. Sp. z o.o.) utworzonej dla obsługi laboratoryjnej pozwanego. W związku z tymi zmianami powódka i inni pracownicy laboratorium zostali z dniem 1 stycznia 2008 r. przekazani w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. do nowego pracodawcy.

Uchwałą nr (...) z dnia 25 lutego 2014 r. zarząd pozwanego wystąpił do rady nadzorczej pozwanego o zgodę na rozwiązanie i likwidację spółki P. Sp. z o.o., na co rada nadzorcza uchwałą nr (...) z dnia 17 marca 2014 r. zgodziła się. Ta zmiana restrukturyzacyjna sprawiła, że powódka od dnia 1 lipca 2014 r. została przeniesiona w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. z powrotem do pozwanego. Następnie stosunek pracy powódki został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 28 września 2014 r. w związku z jej przejściem na emeryturę. W dacie przechodzenia na emeryturę powódka miała 55 lat, a jej łączny staż pracy wynosił 39 lat i 8 miesięcy. Pismem z dnia 30 lipca 2014 r. powódka zwróciła się do pozwanego o wypłatę nagrody jubileuszowej z tytułu 40 lat pracy, który przypadał w styczniu 2015 r. oraz odprawy emerytalnej jak dla pracowników pozwanego. W odpowiedzi pozwany odmówił wypłaty nagrody jubileuszowej, której nie przewidywał jej uzp dla pracowników P. Sp. z o.o., bowiem miał on zastosowanie do powódki przez rok od powrotnego przejścia do pozwanego. Natomiast odprawę emerytalną wypłacono powódce wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia zgodnie z załącznikiem nr 11 do Z. dla pracowników P. Sp. z o.o. w kwocie 3.920 zł netto.

Zgodnie z punktem 5 załącznika nr 15 do Z. dla pracowników pozwanego, pracownikowi po 35 latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 400% podstawy wymiaru. Natomiast w myśl punktu 3 załącznika nr 16 do tego Z.,

pracownikowi pozwanego po 40 latach pracy wypłaca się odprawę emerytalną w wysokości 300% podstawy wymiaru. Ponadto, pismem okólnym nr 1/2001 dyrektora polityki personalnej z dnia 2 kwietnia 2001 r. ustalono podwójną odprawę dla pracowników, którzy po osiągnięciu wieku emerytalnego dla kobiet - 55 lat, mężczyzn - 60 lat odchodzą na emeryturę na zasadzie porozumienia stron. Natomiast Z. dla pracowników P. Sp. z o.o. nie przewidywał nagród jubileuszowych, a odprawa emerytalna przysługiwała w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W związku z przejściem na emeryturę inni pracownicy pozwanego dostali odprawy emerytalne w wysokości: 27.538 zł – M. K., 28.850 zł – J. P., 25.016,20 zł – S. Z. Miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.777,73 zł brutto, a wypłacono jej odprawę emerytalną w kwocie 3.920 zł netto.

W takim stanie sprawy Sądy obu instancji uznały, że roszczenia powódki o zapłatę odprawy oraz nagrody jubileuszowej w stawkach wynikających z obowiązującego u pozwanego Z. zasługiwało na uwzględnienie. Dokonując wykładni art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p., Sąd drugiej instancji uznał, że norma w nim zawarta odnosi się bezpośrednio do skutków transferu przedsiębiorstwa w obszarze zbiorowego prawa pracy i ma ona walor czysto ochronny. Przewiduje wydłużenie okresu obowiązywania dotychczasowego układu obejmującego pracowników przekształcanego zakładu pracy - na okres jednego roku od dnia przejścia zakładu lub jego części na nowego pracodawcę, a przez to zapewnia tym pracownikom (i tylko im) dotychczasowy poziom świadczeń. Walor ochronny komentowanego przepisu podkreśla zasada dopuszczalności stosowania do pracowników przejętego zakładu lub jego części jedynie korzystniejszych warunków niż wynikające z dotychczasowego układu. W ocenie Sąd odwoławczego, ten wspomniany walor ochronny art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. miał istotne znaczenie dla osadu istoty sporu. Powódka od 12 lipca 1979 r. do przejścia na emeryturę w dniu 28 września 2014 r. była pracownicą pozwanego, a jedynie okresowo od 1 stycznia 2008 r. do 30 czerwca 2014 r. pracowała w P. Sp. z o.o., ale nie wynikało to z jej woli, ale z restrukturyzacji przeprowadzonej przez pozwanego. Co więcej, powódka przez cały ten okres pracowała w laboratorium pozwanego, a jedynie na owe 6 lat laboratorium to zostało przekazane do P. Sp. z o.o. wraz z jego pracownikami, aby

po 6 latach ponownie powrócić do pozwanego. Powyższe okoliczności, a w szczególności specyficzna sytuacja w jakiej znalazła się powódka, która jako wieloletni pracownik - wbrew swojej woli została przeniesiona przez dotychczasowego pracodawcę do spółki zależnej na stosunkowo niedługi okres, aby następnie ponownie w tym samym trybie powrócić do pracy u pozwanego, w pełni uzasadniały zastosowanie wobec powódki postanowień układu obowiązującego u pozwanego jako korzystniejszego. W konsekwencji, powoływanie się przez pracodawcę na dyspozycje art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. Sąd odwoławczy ocenił jako sprzeczne z zasadami współżycia społecznego w rozumieniu art. 8 k.p., argumentując, że „nie może zyskać akceptacji sytuacja, w której wieloletni pracownik, tylko na skutek wewnętrznych przekształceń firmy i związanych z tym przejęć pracowników w trybie art. 23<sup>1</sup> k.p. zostanie pozbawiony świadczeń, które przysługiwałyby mu w przypadku, gdyby do tego rodzaju przekształceń w spółce nie dochodziło”.

W skardze kasacyjnej pozwany zarzucił naruszenie: 1/ art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie oraz uznanie, że pozwany był obowiązany do zastosowania w stosunku do pracowników przejętych ze spółki P. Sp. z o.o., w tym do powódki, postanowień obowiązującego u niego Z., który zawiera korzystniejsze warunki placowe niż wynikające z dotychczasowego układu obowiązującego w P. Sp. z o.o.; 2/ art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 i art. 18<sup>3d</sup> k.p. przez przyjęcie, że niewypłacenie powódce nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej w wysokości określonej w Z. obowiązującym w pozwanego stanowiło dyskryminację powódki, a skarżący nie miał prawa potraktować jej „odmiennie niż pracowników, którzy nie podlegali transferowi”; 3/ art. 233 § 1, art. 227 oraz art. 386 § 6 k.p.c. przez „brak wszechstronnego rozważenia i oceny zebranego materiału w sprawie, i pominięcie (odmowę mocy dowodowej) dowodów, które miały istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, tj. dowodów z dokumentów wskazanych w apelacji”; 4/ art. 227 w związku z art. 232 k.p.c. przez niedopuszczenie i nieprzeprowadzenie dowodu „ze wskazanych dokumentów na okoliczność otrzymania przez powódkę rekompensaty (odszkodowania) za wprowadzenie w spółce P. Sp. z o.o. źródła prawa pracy w postaci Z. dla pracowników P. Sp. z o.o., który nie zwiierał już regulacji w zakresie nagród jubileuszowych czy odpraw emerytalnych takiej, jakie

obowiązywały w Z. stosowanym u pozwanego”; 5/ art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozpoznanie zarzutów apelacyjnych pozwanego, tj. nierozpoznania istoty sprawy, a także naruszenie art. 233 § 1 w związku z art. 227 k.p.c., przez konsekwencji dokonanie pozornej kontroli instancyjnej; 6/ art. 328 § 2 w związku z art. 391 § 1 k.p.c. przez wadliwe sporządzenie uzasadnienia wyroku „z pominięciem wskazania podstawy faktycznej, czyli ustalenia faktów, które Sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa oraz oceny zarzutów podniesionych przez pozwanego w apelacji, co uniemożliwia kontrolę motywów rozstrzygnięcia”.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżący sformułował zagadnienia wymagające wykładni przepisów i rozstrzygnięcia kwestii: 1/ „czy rola art. 241<sup>8</sup>§1 k.p. ogranicza się do ochrony pracownika w związku z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> k.p.), czy też ma on - wynikający z funkcji organizatorskiej prawa pracy - walor utrzymania całokształtu sytuacji prawnej pracownika wynikającej z układu zbiorowego obowiązującego u poprzedniego pracodawcy, a zatem zarówno w elementach korzystniejszych jak i mniej korzystnych od tych, które obowiązują u nowego pracodawcy?, 2/ „czy ocena, że w związku z reorganizacją wiążącą się z przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę (art. 23<sup>1</sup> k.p.) i zastosowaniem art. 241<sup>8</sup> k.p. nowy pracodawca działa w warunkach nadużycia prawa (art. 8 k.p.), może wynikać z porównania uprawnienia do pojedynczego składnika warunków pracy i płacy, czy powinna uwzględniać całokształt sytuacji prawnej pracownika (wynikającej odpowiednio z układu obowiązującego u nowego pracodawcy oraz całości stosowanych na zasadzie art. 241<sup>8</sup> k.p. postanowień układowych obowiązujących u pracodawcy poprzedniego?”.

Ponadto skarżący twierdził, że jego skarga jest oczywiście uzasadniona, wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawierała usprawiedliwionych podstaw kasacyjnego zaskarżenia przede wszystkim ze względu na korzystniejsze dla powódki postanowienia Z. obowiązujące u skarżącego pracodawcy od postanowień Z. jej poprzednika prawnego (zależnej P. Sp. z o.o.), które w spornych zakresach skarżący stosował do powódki na podstawie art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p., co Sądy obu instancji oceniły jako nadużycie prawa (art. 8 k.p.).

Tymczasem i niezależnie od kontestowanej przez skarżącego konstrukcji nadużycia prawa przy ocenie spornych roszczeń w ujawnionych okolicznościach przedmiotowej sprawy, tj. przeniesienia powódki do spółki zależnej, a następnie powrotu do zatrudnienia u skarżącej spółki-matki (art. 8 k.p. w opozycji do art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p.), w sprawie znajdowały bezpośrednie zastosowanie postanowienia Z. skarżącego. Załącznik nr 15 do tego układu zbiorowego pracy stanowi, że pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za okresy zatrudnienia w danym zakładzie pracy oraz za okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy (pkt 1), której podstawę wymiaru stanowi okres zatrudnienia u danego pracodawcy, tj. „w „energetyce i Spółkach Zależnych”. Taki stan układowego prawa pracy oznaczał, że powódce przysługiwała nagroda jubileuszowa z tytułu łącznego stażu pracy u skarżącego pracodawcy oraz okresu zatrudnienia w zależnej od skarżącego P. Sp. z o.o. Także pkt 2a załącznika nr 16 do Z. skarżącego stanowi, że podstawę wymiaru jednorazowej pieniężnej odprawy emerytalnej oblicza się za okres pracy u pracodawcy, tj. „w energetyce i Spółkach Zależnych”. Wszystko to oznacza, że w razie powrotnego przejścia pracowników spółki zależnej do skarżącej spółki-matki - ten pracodawca stosuje do powrotnie przejętych pracowników korzystniejsze warunki pracy i płacy niż wynikające z dotychczasowego układu zbiorowego pracy, który obowiązywał w spółce zależnej (art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p.), jeżeli stosowanie korzystniejszych warunków nakazują wyraźne postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u „powrotnego” pracodawcy. W przedmiotowej sprawie oznaczało to, że postanowienia Z. obowiązujące u poprzednika prawnego przejętej przez skarżącego (zależnej P. Sp. z o.o.) naruszające zasadę równego

traktowania powódki w „powrotnym” zatrudnieniu nie obowiązywały z mocy art. 9 § 1 pkt 4 k.p. w opozycji do art. 241<sup>8</sup> § 1 k.p., przeto skarżący miał obowiązek stosowania korzystniejszych dla powódki postanowień zawartych w wyżej ujawnionych załącznikach nr 15 i 16 do obowiązującego u niego zakładowego układu zbiorowego pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy oddalił pozbawioną usprawiedliwionych podstaw skargę kasacyjną w zgodzie z art. 398<sup>14</sup> k.p.c., zasądzając od skarżącego należne powódce koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym na podstawie art. 98 k.p.c.