



Sygn. akt I PK 366/16

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 15 marca 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Romualda Spyt (przewodniczący, sprawozdawca)  
SSN Zbigniew Korzeniowski  
SSN Zbigniew Myszka

w sprawie z powództwa M.C.

przeciwko C. Przedsiębiorstwu Komunalnemu Spółce z ograniczoną  
odpowiedzialnością w S.

o nagrodę jubileuszową,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń  
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 15 marca 2018 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i  
Ubezpieczeń Społecznych w C.

z dnia 7 lipca 2016 r., sygn. akt IV Pa .../16,

- 1. uchyla zaskarżony wyrok i oddala apelację strony pozwanej od wyroku Sądu Rejonowego w C. z dnia 1 kwietnia 2016 r., sygn. akt VII P .../16, oraz zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1 350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w C. wyrokiem z dnia 1 kwietnia 2016 r. zasądził od C. Przedsiębiorstwa Komunalnego Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda M.C. kwotę 32.100 zł tytułem nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami.

Sąd Rejonowy ustalił, że M.C. został zatrudniony w C. Przedsiębiorstwie Komunalnym Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od 1 września 2003 r.

W dniu 4 grudnia 2007 r. pomiędzy stroną pozwaną a organizacją związkową działającą na terenie spółki - NSZZ Solidarność - doszło do zawarcia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników C. Przedsiębiorstwa Komunalnego Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S., który wszedł w życie z dniem 24 stycznia 2008 r.

Artykuł 8a ust. 1g tego Układu stanowił, że pracownikom strony pozwanej za długoletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości - po 45 latach pracy - 500% miesięcznego wynagrodzenia pracownika obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy. Do okresów pracy, od których zależy nabycie prawa i wysokość nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia u prywatnych i państwowych pracodawców, z wyjątkiem zatrudnienia zakończonego rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub porzucenia pracy (ust. 2). Na podstawie ust. 4 pracownik nabywał prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

W dniu 9 października 2012 r. strony Układu Zbiorowego zawarły Protokół dodatkowy nr 5, który wraz z załącznikami wszedł w życie z dniem zarejestrowania.

Paragraf 1 stanowił, że art. 8 ust. 4 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy otrzymuje brzmienie: „4.a. - Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody pod warunkiem przepracowania w tym dniu nie mniej niż 12 lat pracy w CzPK Sp. z o.o. lub jej poprzedniku prawnym - Zakładzie Gospodarki Odpadami, 4.b. - Nagroda jubileuszowa za dany okres nie przysługuje w przypadku, kiedy w trakcie świadczenia pracy na rzecz pracodawcy została ona już wypłacona.”

Pismem datowanym na 19 listopada 2012 r. strony, na zasadzie

porozumienia, dokonały zmiany warunków pracy i płacy powoda w związku z wejściem w dniu w życie Protokołu dodatkowego nr 5.

Bezsporne pomiędzy stronami w sprawie było, że w dniu 4 stycznia 2015 r. M.C. legitymował się ogólnym stażem pracy w wymiarze 45 lat, zaś w dniu 1 września 2015 r. jego zakładowy staż pracy wynosił powyżej 12 lat.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska strony pozwanej, że z postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wynika, że powód powinien mieć w tym samym dniu, w którym osiągnął 45 lat pracy z ogólnego stażu pracy, co najmniej 12 lat pracy u strony pozwanej ani też, że zakładowy staż pracy w wymiarze 12 lat powinien nastąpić uprzednio, zanim powód osiągnie 45-letni ogólny staż pracy.

Powód spełnił warunek zatrudnienia w postaci ogólnego stażu pracy (po osiągnięciu 45-ciu lat pracy i do osiągnięcia 46-ciu lat pracy) w okresie od 4 stycznia 2015 r. do 3 stycznia 2016 r. Odnosząc się do warunku przepracowania w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody nie mniej niż 12-tu lat u strony pozwanej, Sąd uznał, że dyskryminująca z uwagi na ogólny staż pracy byłaby interpretacja Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, która powodowałaby, że powód, który kilka miesięcy przed 31 sierpnia 2015 r. osiągnął 45-letni ogólny staż pracy, w ogóle nie mógłby uzyskać tej nagrody za przepracowanie 45-ciu lat pracy, mimo spełnienia warunku 12-letniego zakładowego stażu pracy.

Sąd Okręgowy w C., w wyniku apelacji strony pozwanej, wyrokiem z dnia 7 lipca 2016 r. zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, w pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy powinny być interpretowane ściśle. W ocenie Sądu Okręgowego, treść art. 8 ust. 4a Układu, wprowadzona Protokołem dodatkowym nr 5, jest jasna i nie budzi żadnych wątpliwości. Wynika z niego wprost, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej, po pierwsze, gdy wykaże wymagany ogólny staż pracy oraz co najmniej 12-letni okres pracy u strony pozwanej lub u jej poprzednika prawnego, a oba te warunki muszą być spełnione co najmniej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Przepis ten nie wprowadza jednak zasady jednoczesnego spełnienia warunku osiągnięcia stażu pracy ogólnego i zakładowego, chodzi natomiast o kolejność uzyskania najpierw stażu pracy

zakładowego, a następnie ogólnego. O powyższym świadczy chociażby sformułowanie „pod warunkiem przepracowania w tym dniu”, a więc w dniu osiągnięcia stażu ogólnego. Taką interpretację przepisu potwierdza wykładnia celowościowa, zgodnie z którą pracodawca w pierwszej kolejności chce nagradzać swoich pracowników, posiadających u niego określony staż pracy. Logiczne w takiej sytuacji jest zatem, że większe znaczenie ma dla niego staż zakładowy niż staż ogólny.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że powyższa zmiana nie była w jakimkolwiek stopniu dyskryminująca dla powoda, gdyż wprowadzona ona została do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a więc dotyczyła wszystkich pracowników strony pozwanej. Powód zatem traktowany był tak samo jak reszta pracowników, a w więc nie doszło do zróżnicowania jego stosunku pracy według jakiegokolwiek niedozwolonego kryterium.

Powód zaskarżył ten wyrok skargą kasacyjną, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego na skutek błędnej wykładni art. 8a pkt 1g w związku z 4a Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników C. Przedsiębiorstwa Komunalnego Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w związku z jego Preambułą w związku z art. 8 i 18<sup>3a</sup> k.p., a także, „z ostrożności procesowej” naruszenie przepisów postępowania, które to uchybienie miało istotny wpływ na wynik postępowania, skutkujące jego nieważnością, w postaci naruszenia art. 86 k.p.c. w związku z art. 379 pkt 2 k.p.c. w związku z art. 370 k.p.c., przez przyjęcie do rozpoznania apelacji złożonej przez pełnomocnika nieumocowanego do sporządzenia i złożenia apelacji.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności rozważeniu podlega zarzut nieważności postępowania przed Sądem Okręgowym, jako że Sąd Najwyższy bierze z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania przed sądem drugiej instancji (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie wchodzi w grę nieważność postępowania z

powodu nienależytego umocowania pełnomocnika strony w rozumieniu art. 379 pkt 2 k.p.c.

W judykaturze i doktrynie przyjmuje się, że samo udzielenie pełnomocnictwa nie jest równoznaczne z jego pisemnym udokumentowaniem. Pojęcie „pełnomocnictwa”, z jednej bowiem strony, oznacza pochodzące od mocodawcy umocowanie pełnomocnika do działania w imieniu mocodawcy, z drugiej zaś - dokument stwierdzający to umocowanie. Udzielenie pełnomocnictwa (rozumianego jako umocowanie) może nastąpić w dowolnej formie, ustnej lub pisemnej. Wymogiem skuteczności aktu udzielenia pełnomocnictwa i w konsekwencji podejmowania czynności procesowych przez pełnomocnika w imieniu mocodawcy jest wykazanie przed sądem tego umocowania odpowiednim dokumentem. W myśl art. 89 § 1 k.p.c., pełnomocnik obowiązany jest przy pierwszej czynności procesowej dołączyć do akt sprawy pełnomocnictwo (rozumiane jako dokument potwierdzający umocowanie) z podpisem mocodawcy lub wierzytelny odpis pełnomocnictwa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2006 r., I CZ 8/06, OSP 2006 nr 12, poz. 141; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2006 r., I PK 124/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 5, poz. 256 i orzeczenia tam powołane). W rezultacie przyjmuje się, że dokument pełnomocnictwa i jego wydanie nie mają znaczenia konstytutywnego, gdyż taki charakter posiada samo udzielenie umocowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 marca 2008 r., II PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 198, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 27 sierpnia 2008 r., II UK 75/08, LEX nr 785529, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 września 2011 r., I UK 78/11, LEX nr 1084699). Dokument pełnomocnictwa jest jednakże niezbędnym dowodem potwierdzającym istnienie umocowania pełnomocnika do działania w imieniu strony. Dowód ten nie podlega zastąpieniu żadnym innym środkiem dowodowym, gdyż wobec sądu i strony przeciwnej za pełnomocnika działającego z właściwym umocowaniem może uchodzić tylko osoba, która wykazała swe umocowanie odpowiednim dokumentem pełnomocnictwa (por. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2003 r., III CZP 54/03, Prokuratura i Prawo 2004 nr 4, poz. 33 oraz z dnia 23 marca 2006 r., II CZ 11/06, LEX nr 196611). Nie budzi wątpliwości, że brak należytego umocowania pełnomocnika strony w rozumieniu art. 379 pkt 2 k.p.c. dotyczy

sytuacji, gdy w tym charakterze występowała osoba, która mogła być pełnomocnikiem, lecz nie została umocowana do działania w imieniu strony, bądź istniały braki w udzieleniu pełnomocnictwa (a nie w samym wydaniu dokumentu potwierdzającego umocowanie), między innymi, przez organ powołany do reprezentowania w procesie strony będącej osobą prawną (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 2001 r., I PKN 266/00, OSNAPiUS 2002 nr 22, poz. 544) oraz sytuacji, gdy w charakterze pełnomocnika występowała osoba, która w ogóle pełnomocnikiem być nie mogła (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2001 r., I PKN 586/00, OSNP 2003 nr 14, poz. 335; uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 2004 r., III CZP 32/04, OSNC 2006 nr 1, poz. 2).

W postanowieniu Sadu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2006 r., II UZ 78/05 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 117) podkreślono, że ograniczenie pełnomocnictwa do określonej instancji ogranicza reprezentację tylko do danej instancji, a więc gdy strona ogranicza zakres pełnomocnictwa tylko do pierwszej instancji, to do postępowania przed drugą instancją, w tym do wniesienia apelacji, konieczne jest dalsze pełnomocnictwo. Podkreślić jednak należy, że istnieje inne podejście do tej kwestii, w którym przyjmuje się, że pełnomocnik ustanowiony do działania w sprawie przed określonym sądem pierwszej instancji, a nie w fazie postępowania w pierwszej instancji, jest umocowany do wszelkich czynności procesowych przed tym sądem, w tym do złożenia apelacji (tak np. Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 6 kwietnia 1960 r., IV CR 96/60, OSNCK 1961 nr 4, poz. 100 oraz w postanowieniach: z dnia 21 czerwca 2012 r., III CZ 32/12, LEX nr 1232780; z dnia 16 grudnia 2004 r., V CZ 141/04, LEX nr 590011 i w wyroku z dnia 19 czerwca 2008 r., II PK 345/07, OSNP 2009 nr 21-22, poz. 280). Jeśli zatem, mając na względzie ten pogląd, strona pozwana przyjęła, że przedłożone pełnomocnictwo było wystarczające do wniesienia apelacji przez pełnomocnika ustanowionego do działania w jej imieniu przez Sądem Rejonowym w C. (a nie w postępowaniu w pierwszej instancji), co – przez brak wezwania do uzupełnienia braku apelacji - znalazło akceptację Sądów obu instancji, to nie można przyjąć, że wnoszący apelację pełnomocnik działał bez umocowania.

Uzasadniony natomiast jest zarzut naruszenia art. 8a pkt 1g w związku z 4a Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników C. Przedsiębiorstwa

Komunalnego Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w związku z jego Preambułą w związku z art. 8 k.p., polegający na uznaniu, że postanowienia układu mogą nierówno traktować pracowników, przewidując wyłączenie prawa do nagrody jubileuszowej tylko z tego względu, że upływ wymaganego ogólnego stażu pracy stażu ogólnego nie zbiega się z upływem 12-letniego okresu zatrudnienia u strony pozwanej.

Szczególne znaczenie dla wykładni art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. w zakresie pojęcia „równe traktowanie” ma orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego. Już w uzasadnieniu orzeczenia z dnia 9 marca 1988 r., U 7/87 (OTK 1988, poz. 1) oraz orzeczenia z dnia 3 marca 1987 r., P 2/87 (OTK 1987, poz. 2) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że równość oznacza także akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów (adresatów norm prawnych), bo równe traktowanie przez prawo tych samych podmiotów pod pewnym względem oznacza z reguły różne traktowanie tych samych podmiotów pod innym względem. Różne traktowanie przez prawo określonych grup (klas) podmiotów powinno być uzasadnione w tym sensie, że musi być oparte na uznanych kryteriach oceny klasyfikacji różniącej podmioty prawa. Równość wobec prawa to także zasadność wybrania tego, a nie innego kryterium zróżnicowania podmiotów (adresatów) prawa. Oznacza ona uznanie tej, a nie innej cechy, za istotną, a tym samym uzasadnioną w regulowanej dziedzinie (materii). Założeniem sprawiedliwości rozdzielczej (dystrybucyjnej) jest idea jednakowego traktowania wszystkich ludzi w obrębie określonej klasy (kategorii). Być sprawiedliwym to jednakowo traktować istoty równe z pewnego punktu widzenia, tj. mające tę samą cechę istotną dla danej klasy (kategorii) ludzi (np. potrzeby, wyniki pracy, zdolności, zasługi). Według sprawiedliwości rozdzielczej „równe traktowanie” nie oznacza otrzymania równych udziałów rozdzielanych dóbr, lecz stosowania takiej samej miary wobec wszystkich zainteresowanych otrzymaniem rozdzielanych dóbr. Konstytucyjna zasada równości wobec prawa (równości w prawie) polega na tym, że wszystkie podmioty prawa (adresaci norm prawnych), charakteryzujące się daną cechą istotną (relevantną) w równym stopniu, mają być traktowane równo, tj. według jednakowej miary, bez zróżnicowań dyskryminujących i faworyzujących. Ta linia wykładni była następnie w orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego kontynuowana (utrwalana) i

rozwijana. W uzasadnieniu orzeczenia z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95 (OTK 1995 nr 2, poz. 37) Trybunał Konstytucyjny wywiódł, że wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez zróżnicowań zarówno dyskryminujących, jak i faworyzujących. Oznacza to tym samym akceptację różnego traktowania przez prawo różnych podmiotów. Zasada równości jest więc ujmowana w kategoriach względnych i nie wyklucza określonych ulg czy preferencji (przywilejów). W ujęciu konstytucyjnym równość wobec prawa zakłada istnienie wspólnej istotnej cechy faktycznej, uzasadniającej równe traktowanie obywateli. Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał związek równości z zasadą sprawiedliwości, dopuszczając zróżnicowanie w prawie, o ile jest ono usprawiedliwione. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych, według Trybunału Konstytucyjnego, muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach. Argumenty te muszą mieć: - po pierwsze, charakter relewantny, a więc pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz służyć realizacji tego celu i treści; innymi słowy, wprowadzane zróżnicowania muszą mieć charakter racjonalnie uzasadniony; nie wolno ich dokonywać według dowolnie ustalonego kryterium; - po drugie, argumenty te muszą mieć charakter proporcjonalny, a więc waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych; - po trzecie, argumenty te muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (uzasadnienie orzeczenia z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK ZU 1996 nr 4, poz. 33). Trybunał Konstytucyjny wielokrotnie podkreślał, że „zasada równości zazębia się w sposób nierozzerwalny z zasadą sprawiedliwości społecznej” (orzeczenie z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK ZU 1997 nr 3-4, poz. 37), a zasada sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji) może stanowić kryterium oceny różnicowania sytuacji prawnej adresatów normy prawnej w świetle zasady równości - art. 32 ust. 1 Konstytucji (wyrok z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/2000, OTK ZU 2001 nr 4, poz. 84; patrz też

uzasadnienia orzeczeń Trybunału Konstytucyjnego z dnia 28 marca 2000 r., K 27/99, OTK ZU 2000 nr 2, poz. 62; z dnia 13 czerwca 2000 r., K 15/99, OTK ZU 2000 nr 5, poz. 137; z dnia 11 lipca 2000 r., K 30/99, OTK ZU 2000 nr 5, poz. 145; z dnia 12 września 2000 r., K 1/2000, OTK ZU 2000 nr 6, poz. 185; z dnia 24 października 2000 r., K 12/2000, OTK ZU 2000 nr 7, poz. 255; z dnia 14 listopada 2000 r., K 7/2000, OTK ZU 2000 nr 7, poz. 259; z dnia 4 grudnia 2000 r., K 9/2000, OTK ZU 2000 nr 8, poz. 294; z dnia 12 grudnia 2000 r., SK 9/2000, OTK ZU 2000 nr 8, poz. 297; z dnia 18 grudnia 2000 r., K 10/2000, OTK ZU 2000 nr 8, poz. 298; z dnia 24 stycznia 2001 r., SK 30/99, OTK ZU 2001 nr 1, poz. 3; z dnia 19 lutego 2001 r., SK 14/2000, OTK ZU 2001 nr 2, poz. 31; z dnia 10 kwietnia 2001 r., U 7/2000, OTK ZU 2001 nr 3, poz. 56; z dnia 24 kwietnia 2001 r., U 9/2000, OTK ZU 2001 nr 4, poz. 80; z dnia 8 maja 2001 r., P 15/2000, OTK ZU 2001 nr 4, poz. 83; z dnia 29 czerwca 2001 r., K 23/2000, OTK ZU 2001 nr 5, poz. 124). Najkrócej rzecz ujmując, według Trybunatu Konstytucyjnego, rozumowanie na temat równości w prawie sprowadza się do oceny przyjęcia danego kryterium klasyfikacji za uzasadnione i sprawiedliwe (uzasadnienie orzeczenia z dnia 24 października 1989 r., K 6/89, OTK 1989, poz. 7). W taki sam sposób zasadę równego traktowania pracowników w zatrudnieniu, a w szczególności możliwość różnego traktowania, rozumie w swoim orzecznictwie Sąd Najwyższy. W uzasadnieniu wyroku z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/2000 (OSNP 2003 nr 20, poz. 486) Sąd Najwyższy trafnie stwierdził, że o naruszeniu zasady równego traktowania można mówić wówczas, gdy przepis prawa w sposób nieusprawiedliwiony (nieracjonalny) różnicuje sytuację prawną podmiotów posiadających te same cechy istotne (relewantne). Nie narusza więc zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną.

Zasada niedyskryminacji w stosunkach pracy wyrażona wprost w art. 11<sup>3</sup> k.p., stanowi kwalifikowaną postać nierównego traktowania w zatrudnieniu i rozumiana jest jako niedopuszczalne różnicowanie sytuacji prawnej pracowników według negatywnych kryteriów, takich jak płeć, wiek, niepełnosprawność, rasa, religia, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkowa itp. W judykaturze za dyskryminację uznaje się bezprawne pozbawienie lub ograniczenie

praw pracownika wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wskazane wyżej kryteria, a także przyznanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z: 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360 i 24 marca 2000 r., I PKN 314/99, OSNAPiUS 2001 nr 15, poz. 480). Przepisy rozdziału IIa działu pierwszego Kodeksu pracy zawierają szczegółowe rozwinięcie powyżej omówionych zasad. Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., wszyscy pracownicy, w szczególności bez względu na cechy i okoliczności wymienione w art. 11<sup>3</sup> k.p., powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych. Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 2 k.p. utożsamia przy tym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu z zasadą niedyskryminacji, stanowiąc, że równe traktowanie oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z uwzględnieniem niedozwolonych kryteriów. Różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku takich przyczyn, którego skutkiem jest, między innymi, niższe wynagrodzenia za pracę, jest naruszeniem zasady równego traktowania (art. 18<sup>3b</sup> § 1 pkt 2 k.p.).

Przepis art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. nie zawiera zamkniętego katalogu powodów dyskryminacji, ale - posługując się określeniem „w szczególności” - wymienia je przykładowo. Prezentowane jest więc może być stanowisko, że skoro art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p. wymienia przykładowo wśród zakazanych kryteriów również zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony oraz w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, a § 2 tego artykułu zakazuje dyskryminowania w jakikolwiek sposób, to każde zróżnicowanie pracowników ze względu na wszelkie (jakiegokolwiek) kryteria może być uznane za dyskryminację, jeżeli pracodawca nie udowodni, iż kierował się obiektywnymi powodami (tak np. Sąd Najwyższy w wyrokach: z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246; z dnia 12 września 2006 r., I PK 89/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 2, s. 88 i z dnia 22 lutego 2007 r., I PK 242/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 7, s. 336). Zgodzić się jednak należy z poglądem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202), że „ściśle odczytanie art. 18<sup>3a</sup> k.p.

proceedzi do wniosku, że ustanowiony w § 2 tego artykułu zakaz dyskryminowania w jakikolwiek sposób oznacza zakaz wszelkich zachowań stanowiących przejaw dyskryminowania z przyczyn określonych w jego § 1, a ten ostatni przepis wyodrębnia dwie grupy zakazanych kryteriów. Nakazuje on bowiem równe traktowanie pracowników, po pierwsze - bez względu na ich cechy lub właściwości osobiste i te zostały wymienione przykładowo („w szczególności”), a po drugie („a także”) - bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rozdzielenie tych dwóch grup kryteriów dyskryminacji zwrotem „a także bez względu na” pozwala na przyjęcie, że przykładowe wymienienie przyczyn dyskryminacji („w szczególności”) odnosi się tylko do pierwszej z tych grup. Przykładowe wyliczenie objętych nią kryteriów wskazuje, że niewątpliwie chodzi tu o cechy i właściwości osobiste człowieka niezwiązane z wykonywaną pracą i to o tak doniosłym znaczeniu społecznym, że zostały przez ustawodawcę uznane za zakazane kryteria różnicowania w dziedzinie zatrudnienia. Otwarty katalog tych przyczyn pozwala zatem na jego uzupełnienie wyłącznie o inne cechy (właściwości, przymioty) osobiste o społecznie doniosłym znaczeniu, takie jak np. światopogląd, nosicielstwo wirusa HIV, a nawet wygląd, jeżeli w określonych okolicznościach może być uznany za przyczynę różnicowania pracowników stanowiącego przejaw dyskryminacji w postaci molestowania (por. także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2016 r., III PK 100/16, LEX nr 2331696). A *contrario* nie stanowi dyskryminacji nierówność niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące, nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania.

Ze względu na charakter nagrody jubileuszowej - przysługującej za długoletnią pracę - wspólną, istotną cechą faktyczną jest przepracowanie 12-tu lat u strony pozwanej oraz legitymowanie się wymaganym ogólnym stażem pracy (tu: 45-ciu lat). Przyjęcie interpretacji spornego postanowienia przedstawionej przez Sąd drugiej instancji oznaczałoby istnienie normy różnie traktującej pracowników wyróżniających się tą samą cechą relewantną. Jedni z nich bowiem nabywają prawo do nagrody, gdy upływ ich 12-letniego stażu zakładowego zbiega się z upływem wymaganego stażu ogólnego, inni zostają jej pozbawieni, gdy upływ ich 12-letniego stażu zakładowego następuje po przekroczeniu wymaganego stażu

ogólnego. Ci ostatni pracownicy zostają zatem trwale pozbawieni prawa do nagrody jubileuszowej, mimo że nie tylko legitymują się 12-letnim stażem zakładowym, ale i nawet dłuższym niż wymagany ogólnym stażem pracy. Zróżnicowanie uprawnień pracowników z uwagi na określoną konfigurację czasową zbiegu stażu ogólnego i zakładowego, uzależnioną od daty podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej, nie pozostaje w żadnym związku z celem przepisów je przyznających, bo brak wskazanej konfiguracji nie pozbawia pracownika tej szczególnej właściwości, jaką jest długoletnia praca, jeśli przepracuje u strony pozwanej 12 lat i będzie się legitymował więcej niż 45-letnim ogólnym stażem pracy. Jednocześnie w sposób oczywisty konfiguracja ta definiuje kryterium różnicujące; jest nim data podjęcia zatrudnienia u strony pozwanej. Przyczyna ta jednak nie może zostać uznana za dyskryminujące kryterium zróżnicowania w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., gdyż nie odnosi się ani do istotnych ze społecznego punktu widzenia cech lub właściwości osobistych powoda, ani do zakazanego kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2016 r., II PK 16/15, LEX nr 2288926; w sprawie tej przyczynę zróżnicowania sytuacji płacowej stanowiła także data podjęcia zatrudnienia u pracodawcy). Nie można zatem twierdzić, że wskazane wyżej kryterium ma charakter dyskryminujący, z powołaniem się na art. 18<sup>3a</sup> k.p.

Mimo to uzasadniony jest zarzut błędnego odczytania normy wynikającej z art. 8a pkt 1g w związku z 4a Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Z ogólnych zasad stosowania wykładni wynika, że przepisy prawa powinny być interpretowane w oparciu o wykładnię językową, a zatem w pierwszej kolejności należy przepisom prawa nadać sens wynikający z ich dosłownego brzmienia. Dopiero gdy wykładnia językowa okaże się niewystarczająca, zachodzi konieczność odwołania się do innych rodzajów wykładni, w tym wykładni funkcjonalnej.

Sąd drugiej instancji odwołał się do jednoznacznego, w jego ocenie, brzmienia postanowienia układowego. Uznał zatem, że wykładnia językowa jest wystarczająca do ustalenia jego właściwego znaczenia. Sąd Najwyższy poglądu tego nie podziela, gdyż z językowego brzmienia postanowienia nie wynika, aby zwrot „pod warunkiem przepracowania w tym dniu” można odnosić wyłącznie do

dnia upływu wymaganego okresu stażu ogólnego (jak przyjęto w zaskarżonym wyroku).

Według zmiany wprowadzonej Protokołem dodatkowym nr 5, „pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody pod warunkiem przepracowania w tym dniu nie mniej niż 12 lat pracy w CzPK Sp. z o.o. lub jej poprzedniku prawnym - Zakładzie Gospodarki Odpadami”. W istocie zatem zaostrożono warunki nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, wprowadzając do okresów uprawniających do tego świadczenia wymóg 12-tu lat stażu zakładowego. Wraz z tą zmianą oczywiste się staje, że sam upływ okresu stażu ogólnego, bez wymaganego stażu zakładowego, nie uprawnia do nagrody jubileuszowej. Istnieje więc dostateczna podstawa do przyjęcia, że dniem „upływu okresu uprawniającego do nagrody” nie jest dzień upływu się 45-letniego stażu ogólnego, ale dzień, w którym pracownik osiągnie 12-cie lat pracy u strony pozwanej, jeśli jednocześnie w tym dniu legitymuje się co najmniej 45-letnim stażem ogólnym. Co więcej, za takim rozumieniem postanowienia i jednocześnie odrzuceniem poglądu Sądu drugiej instancji przemawiają względy aksjologiczne bazujące na określonej w art. 11<sup>2</sup> k.p. zasadzie równych praw (równego traktowania) pracowników jednakowo wypełniających takie same obowiązki. Jak wskazano wyżej, nie ma wątpliwości, że nagroda jubileuszowa stanowi uhonorowanie długoletniej pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2013 r., I PK 28/13, OSNP 2014 nr 5, poz. 66). Z tego względu nie można zaakceptować nieuzasadnionego i niesprawiedliwego zróżnicowania sytuacji pracowników wyróżniających się tą samą cechą istotną w postaci 12-letniej pracy na rzecz strony pozwanej w połączeniu z 45-letnim pozostawaniem zatrudnieniu w ogólności, powodującego wyłączenie prawa do nagrody jubileuszowej wobec niektórych pracowników, i to w sposób ostateczny, tylko z uwagi na datę nawiązania stosunku pracy u strony pozwanej. To nie data nawiązania stosunku pracy, ale odpowiednio długi okres zatrudnienia - zakładowy i pozazakładowy - stanowi wspólną istotną cechę faktyczną, uzasadniającą równe traktowanie pracowników w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Trudno przyjąć, że wolą stron Układu było wprowadzenie postanowienia nierówno traktującego pracowników, a więc rozwiązania z mocy prawa nieobowiązującego (art. 9 § 4 k.p.),

czego konsekwencją byłoby uprawnienie pracownika traktowanego gorzej do domagania się uprawnień przyznanych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy pracownikom traktowanym lepiej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 17 marca 2016 r., III PK 82/15, LEX nr 2288968; z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17–18, poz. 246).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398<sup>16</sup> k.p.c. orzekł jak w sentencji. i art. 98 k.p.c. w związku z § 2 pkt 5 w związku z § 9 ust. 1 pkt 2 oraz w związku z § 10 ust. 1 pkt 2 i ust. 4 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) – w stosunku do kosztów postępowania apelacyjnego wedle jego brzmienia do 26 października 2016 r., w stosunku do kosztów postępowania kasacyjnego – w brzmieniu obowiązującym po tej dacie.

kc