



Sygn. akt I PK 50/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2019 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Piotr Prusinowski (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa J. S.

przeciwko T. Spółka Akcyjna w J.

o jednorazową odprawę i nagrodę jubileuszową,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu

28 lutego 2019 r.,

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

z dnia 20 czerwca 2017 r., sygn. akt IX Pa [...],

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania i orzeczenia
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Powód J. S. wniósł o zasądzenie od pozwanej T. S.A. w J. kwoty 45 000 zł wraz z odsetkami ustawowymi tytułem premii jednorazowej oraz kwoty 17 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem nagrody jubileuszowej.

Sąd Rejonowy w M. wyrokiem z dnia 21 lutego 2017 r., sygn. akt IV P [...], oddalił powództwo (pkt 1), odstępując od obciążania powoda kosztami postępowania (pkt 2).

Sąd ustalił, że powód był zatrudniony w Hucie „[...]”, a następnie w T. S.A. w okresie od 10 kwietnia 1990 r. do 31 grudnia 2012 r. Od 1 stycznia 2013 r. doszło do przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23¹ § 1 k.p. przez T. [...] Sp. z o.o. i powód został przeniesiony do tej Spółki. W dniu 28 marca 2012 r. zawarto Porozumienie w sprawie obniżenia kosztów pracy połączonego obszaru wytwarzania (dalej Porozumienie). Zgodnie z art. 1 pkt 10, Porozumienie nie obejmowało swoim zakresem pracowników, którzy nabyli prawo do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (osiągnęli wiek 60 lat kobieta i 65 mężczyzna oraz spełnili inne przewidziane prawem wymogi uprawniające do emerytury), a także pracowników, którzy mają ustalone prawo do emerytury lub do renty oraz którzy pobierają emeryturę lub rentę. Zgodnie z art. 10 Porozumienia, zasady naliczania odpraw i innych świadczeń wypłacanych pracownikom, w związku ze zmianą dotychczasowego miejsca pracy i transferem do innego pracodawcy, zawiera Załącznik nr 6a. Zgodnie z nim, pracownikom, których miejsca pracy ulegną zmianie, w związku z przejściem części przedsiębiorstwa, stanowiącej dla nich placówkę zatrudnienia na nowego pracodawcę, innego niż jedna ze spółek Grupy T. wymienionych w art. 9 ust. 5 Porozumienia, a których warunki pracy lub płacy ulegną pogorszeniu, Spółka wypłaci odprawę jednorazową w wysokości 12-krotności ich wynagrodzenia miesięcznego, liczonego jak za urlop wypoczynkowy, nie mniej niż 50 000 zł brutto i nie więcej niż 70 000 zł brutto, z zastrzeżeniem postanowień ust. 5 (ust. 1); pracownikom, o których mowa w ust. 1 Załącznika, którym do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia przejścia do innego pracodawcy, zostanie wypłacona ta nagroda w pełnej wysokości, według zasad określonych w ZUZP (ust. 3); odprawa,

o której mowa w ust. 1 Załącznika, zostanie wypłacona pod warunkiem uprzedniego podpisania przez pracownika z nowym pracodawcą porozumienia zmieniającego do umowy o pracę, ustalającego warunki zatrudnienia pracownika - zgodnie z postanowieniami ZUZP/Regulaminu wynagradzania obowiązującego u nowego pracodawcy, które będą obowiązywały po upływie roku od daty przejścia (ust. 5); odprawa, o której mowa ust. 1 Załącznika, wypłacona zostanie przez pracodawcę, w terminie do 30 dni licząc od dnia, w którym nastąpi podpisanie porozumienia zmieniającego do umowy o pracę, o którym mowa w ust. 5 Załącznika, nie wcześniej jednak niż po upływie dwóch miesięcy od dnia przejścia do nowego pracodawcy (ust. 6); nagroda, o której mowa w ust. 3 i 4 Załącznika, zostanie wypłacona przez pracodawcę w terminie do 14 dni od daty przejścia do nowego pracodawcy (ust. 7); na wniosek pracownika odprawa/nagroda może/mogą być podzielona/e na dwie części w zaproponowanym przez pracownika i zatwierdzonym przez pracodawcę terminem ich wypłaty (ust. 8). Sąd ustalił również, że „w 2012 r. wyszedł kolejny pakiet dobrowolnych odejść, z którego mogli korzystać pracownicy T. z pominięciem osób, które posiadały uprawnienia do emerytury lub renty lub pobierały emerytury lub renty”. Renciści (w tym powód) otrzymali premię celową w kwocie 10 000 zł. Premia została wypłacana z funduszu prezesa, z funduszu płac, wiązała się z restrukturyzacją i miała charakter dodatkowego nagrodzenia tych pracowników, którzy zostali przeniesieni, ale nie byli objęci programem dobrowolnych odejść. Powód miał przyznane na stałe prawo do renty. W czasie zatrudnienia u pozwanej nie pobierał renty ani emerytury ze względu na wysokość zarobków. Sąd uznał, że Porozumienie w sprawie obniżenia kosztów pracy połączonego obszaru wytwarzania nieobejmujące emerytów i rencistów nie nosi znamion dyskryminacji w rozumieniu art. 18^{3a} k.p. Celem tego Porozumienia miało być zabezpieczenie finansowe tych pracowników pozwanej, którzy nie posiadali żadnego innego źródła dochodu. Porozumienie zostało zawarte ze związkami zawodowymi w związku z przejęciem w trybie art. 23¹ k.p. poszczególnych elektrowni i miało zapewnić załodze tych zakładów pracy między innymi stabilność zatrudnienia, a w razie jej naruszenia odpowiednie zabezpieczenie finansowe, tak by nie pozostali bez środków do życia w okresie poszukiwania innej pracy. W ocenie Sądu, wszyscy emeryci i renciści w tym

zakresie byli traktowani przez strony porozumienia tak samo; wszyscy renciści otrzymali premię z funduszu prezesa w kwocie po 10 000 zł.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 20 czerwca 2017 r., sygn. akt IX Pa [...], oddalił apelację powoda od powyższego wyroku (pkt 1), odstępując od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym (pkt 2).

Sąd Okręgowy podzielił i przyjął za własne ustalenia Sądu pierwszej instancji. Sąd wskazał, że wobec konieczności przeprowadzenia działań restrukturyzacyjnych polegających między innymi na zmniejszeniu stanu zatrudnienia, przekazania części zadań i wykonujących je pracowników do nowego pracodawcy, bez gwarancji dalszego zatrudnienia, zadecydowano o zabezpieczeniu finansowym tych pracowników, którzy w wyniku zwolnienia przez przejmujący zakład pracy utraciliby jakiekolwiek źródło utrzymania. W ustalonym stanie faktycznym istniały obiektywne okoliczności uzasadniające zróżnicowanie pracowników pozwanej w zakresie uzyskania prawa do świadczeń przewidzianych Porozumieniem. Porozumienie miało służyć ochronie tych pracowników pozwanej, którzy w przypadku utraty pracy nie posiadali żadnego innego źródła dochodu i stanowiło odpowiednie zabezpieczenie finansowe, aby w przypadku utraty zatrudnienia nie pozostali bez środków do życia w czasie poszukiwania innej pracy. Powód jako osoba uprawniona do renty, w razie gdyby dotknęły go ewentualne działania restrukturyzacyjne nowego pracodawcy, posiadał stałe źródło dochodu zapewnione mu przez świadczenie z ubezpieczenia społecznego. W razie rozwiązania stosunku pracy przez nowego pracodawcę jego sytuacja majątkowa byłaby więc zdecydowanie lepsza od pracowników, którzy prawa do takich świadczeń nie mają. Sąd wskazał, że z zakresu zastosowania Porozumienia zostali wyłączeni wszyscy emeryci i renciści, zatem wszyscy emeryci i renciści w tym zakresie byli traktowani przez strony Porozumienia tak samo. Nadto wszyscy otrzymali premię z funduszu prezesa w kwocie po 10 000 zł. W związku z powyższym, w ocenie Sądu Okręgowego, wyłączenie powoda jako osoby mającej ustalone prawo do renty z zakresu działania Porozumienia nie stanowiło przejawu dyskryminacji.

Wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył w całości. Zarzucono naruszenie prawa materialnego, to jest art. 18^{3a} § 4 k.p. przez błędną wykładnię i niewłaściwe

zastosowanie polegające na przyjęciu, że różnicowanie sytuacji pracownika ze względu na posiadanie prawa do renty, która nie jest pobierana i nie stanowiła podstawy dla żadnych przywilejów, nie jest przejawem dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność.

Wnosząc o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, skarżący wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego sprowadzającego się do pytania, czy różnicowanie sytuacji pracowników w kwestii odprawy, przyznanej w związku ze zmianą zakładu pracy, ze względu na przysługujące uprawnienia rentowe stanowi przejaw dyskryminacji pośredniej ze względu na niepełnosprawność. Zdaniem skarżącego, wymaga doprecyzowania kwestia, czy samo uprawnienie do pobierania renty z tytułu niepełnosprawności, w sytuacji jej faktycznego niepobierania, można uznać za przypadek usprawiedliwionego różnicowania. W ocenie skarżącego, różnicowanie sytuacji pracowników, w tym wypłacanych im świadczeń z tytułu pracy ze względu na uprawnienie do pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy jest przykładem pośredniej dyskryminacji z uwagi na niepełnosprawność. Dzieje się tak dlatego, że zasadniczym warunkiem przysługiwania takiego uprawnienia jest niepełnosprawność uprawnionego.

Skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 17 000 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 17 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej oraz kwoty 45 000 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 19 stycznia 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy jednorazowej; względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego w M. w całości, zniesienie postępowania w obu instancjach i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu w M. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego; a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem Najwyższym według norm przepisanych.

Pozwana, w odpowiedzi na skargę kasacyjną, wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia (art. 18^{3a} k.p.) rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne różnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną, relewantną (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284). Zasada równego traktowania pracowników nie wyklucza bowiem dyferencjacji praw i obowiązków pracowniczych. Przepis art. 11² k.p. zakłada wprost różnicowanie sytuacji pracowników ze względu na odmienności wynikające z ich cech osobistych i różnic w wykonywaniu pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r., II PK 14/07, LEX nr 328039). Z kolei art. 18^{3a} i 18^{3b} k.p. zawierają zróżnicowane przesłanki dopuszczalnego różnicowania sytuacji pracowniczej, co w szczególności obejmuje: (1) działanie obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne (art. 18^{3a} § 4 k.p.); (2) obiektywne powody (art. 18^{3b} § 1 k.p.); (3) działanie proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika (art. 18^{3b} § 2 k.p.); (4) przyczyny (odmowy zatrudnienia) będące rzeczywistym i decydującym wymaganiem zawodowym stawianym pracownikowi (art. 18^{3b} § 2 pkt 1 k.p.). Pierwsza z wymienionych przesłanek odnosi się do dyskryminacji pośredniej (art. 18^{3a} § 4 k.p.), która istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków

zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu przyczyny uznane za dyskryminacyjne, chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne. Ochroną objęte są na podstawie tego przepisu przypadki, w których pracodawca wprowadza pewne kryterium różnicowania pracowników, które z pozoru ma charakter obiektywny, jednakże wskutek jego zastosowania wszyscy lub znaczna ilość pracowników należących do określonej grupy znajduje się w sytuacji szczególnie niekorzystnej lub występują względem innych pracowników szczególnie niekorzystne dysproporcje. Ustawodawca wymaga przy tym, by chodziło o grupę, która charakteryzuje się jedną (bądź większą ilością) cech wymienionych w art. 18^{3a} § 1 k.p. W omawianym przypadku nie będzie zatem dyskryminacją przyjęcie takiego kryterium, które wprowadzi różnicuje sytuację podmiotów należących do grupy wyróżnionej ze względu przyczyny uznane za dyskryminacyjne (np. niepełnosprawność) względem pozostałych pracowników, lecz jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne.

Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej uznaje, że pojęcie niepełnosprawności ma charakter autonomicznego pojęcia prawa wspólnotowego, a jego wykładnia powinna być dokonywana przy uwzględnieniu dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U.UE. 2000.303.16), w oderwaniu od ewentualnych, odmiennych definicji tego pojęcia, funkcjonujących na gruncie prawnym państw członkowskich. Zgodnie z definicją niepełnosprawności, sformułowaną w wyroku z dnia 11 lipca 2006 r. C-13/05 (LEX nr 1353947), w sprawie Chacón Navas, pojęcie to należy rozumieć jako „ograniczenie, wynikające konkretnie z naruszenia funkcji fizycznych, umysłowych lub psychicznych, które stanowi przeszkodę dla danej osoby w uczestnictwie w życiu zawodowym”, przy czym ograniczenie to powinno mieć charakter długotrwały. Choć choroba sama w sobie nie jest kryterium dyskryminacyjnym w rozumieniu dyrektywy, to stan

spowodowany tą chorobą, polegający na długotrwałym ograniczeniu pełnego uczestnictwa w życiu społecznym, może mieścić się w zakresie pojęcia niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy 2000/78 i to niezależnie od tego, czy choroba ta jest uleczalna, czy nieuleczalna i czy wynika z cech wrodzonych, czy nabytych. Ponadto pojęcie niepełnosprawności w rozumieniu dyrektywy, zgodnie ze stanowiskiem Trybunału Sprawiedliwości, nie ogranicza się do sytuacji całkowitego pozbawienia możliwości uczestnictwa w życiu zawodowym, ale obejmuje swym zakresem także częściowe ograniczenia w wykonywaniu pracy (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 11 kwietnia 2013 r., C-335/11 - w sprawie Jette Ring, C-337/11 - w sprawie Lone Skouboe Werge, LEX nr 1297091).

Postanowienie art. 1 ust. 10 Porozumienia z dnia 28 marca 2012 r., które wyłącza z prawa do świadczeń przysługujących pracownikom z tytułu transferu do nowego pracodawcy wszystkie osoby zatrudnione u strony pozwanej, wobec których orzeczono co najmniej częściową niezdolność do pracy (stanowiącą warunek *sine qua non* prawa do renty), wywołuje skutek w postaci gorszego traktowania tych osób względem pozostałych pracowników przechodzących do nowego pracodawcy. Z kolei przyjęcie, że gorsze traktowanie tej grupy nie jest obiektywnie uzasadnione (wskazywany cel zróżnicowania nie uzasadnia gorszego traktowania) albo że przyjęte środki nie są proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu, musi prowadzić do wniosku, że zachodzi przypadek dyskryminacji pośredniej.

Według Sądu drugiej instancji, zróżnicowanie sytuacji pracowników posiadających prawo do renty lub emerytury i nieposiadających takiego prawa wynikało z przyjętego celu polegającego na odpowiednim zabezpieczeniu finansowym pracowników nieposiadających innego źródła dochodu, „by w przypadku utraty pracy nie pozostali bez środków do życia”.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego pojawiły się wypowiedzi, że zróżnicowanie w porozumieniu zbiorowym uprawnień do świadczeń związanych z rozwiązaniem stosunku pracy na korzyść pracowników przechodzących na świadczenia przedemerytalne względem pracowników przechodzących na emeryturę nie narusza zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu oraz zakazu dyskryminacji (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r.,

I PK 173/11 (LEX nr 1219490) oraz że nie stanowi dyskryminacji przyznanie dodatkowych świadczeń płacowych związanych z ustaniem zatrudnienia osobom, których stosunki pracy zostają rozwiązane w związku z przejściem na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne i odmowa ich przyznania osobie, która występuje o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w związku z chęcią podjęcia nowego zatrudnienia (por. wyrok Sądu Najwyższego dnia 10 maja 2006 r., III PK 18/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 126). Oba przywołane wyroki dotyczą wprowadzie dyskryminacji bezpośredniej, jednakże istotne w tych stanowiskach jest odwołanie się do obiektywnie uzasadnionych powodów zróżnicowania. W obu przypadkach wskazano na znacząco odmienną sytuację wymienionych w niej osób po ustaniu stosunku pracy uzasadniającą odmienne (korzystniejsze) traktowanie w przyznawaniu świadczeń rekompensujących tę utratę.

Można zatem założyć, że kryterium różnicujące odwołujące się do gorszej sytuacji pracowników nieposiadających innych źródeł dochodów po utracie pracy jest obiektywnie uzasadnione. Problem w niniejszej sprawie polega jednakże przede wszystkim na tym, że Sąd wyprowadził wniosek o niedyskryminacji rencistów (niepełnosprawnych) bez przeanalizowania treści Porozumienia z dnia 28 marca 2012 r. oraz Załącznika nr 6a odnoszącego się *stricto* do pracowników, którzy nie utracili pracy na skutek restrukturyzacji, ale w jej wyniku przeszli do nowego pracodawcy. Nie wiadomo zatem, z jakiego powodu przyznano tej grupie prawo do odprawy, a więc konstatacja, że chodzi o zabezpieczenie finansowe pracowników objętych transferem na wypadek przyszłych zwolnień dokonywanych już przez nowego pracodawcę, jest co najmniej przedwczesna, jeśli nie nieuprawniona.

W sytuacji przejęcia zakładu pracy przez innego pracodawcę, co do zasady, stosunek pracy nie wygasa. Pracownik przejęty przez nowego pracodawcę nie traci więc miejsca zatrudnienia, a tym samym źródła stałego dochodu, a wtedy odprawa może pełnić tylko funkcję gratyfikacyjną. W tym kontekście należy zwrócić uwagę, że z ustępu 5. Załącznika nr 6a wynika, że sam transfer nie rodzi dla pracowników uprawnienia do odprawy przewidzianej w jego ustępie 1., bowiem jej warunkiem jest jeszcze „uprzednie podpisanie przez pracownika z nowym pracodawcą

porozumienia zmieniającego do umowy o pracę, ustalającego warunki zatrudnienia – zgodnie z postanowieniami ZUZP/Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u nowego pracodawcy, które będą obowiązywały po upływie roku od daty przejścia”. Koreluje to z tym fragmentem ustępu 1. Załącznika nr 6a, w którym mowa o pracownikach „których warunki pracy lub płacy ulegną pogorszeniu” w związku z transferem. Tego rodzaju postanowienie z jednej strony może obalać tezę, że udzielona ochrona (przyznane świadczenia) dotyczy bezwarunkowo wszystkich (poza rencistami i emerytami) pracowników objętych transferem na wypadek przyszłych zwolnień dokonywanych już przez nowego pracodawcę, a wtedy deklarowany cel zastosowania kryterium różnicującego (zabezpieczenie pracowników nieposiadających innych źródeł dochodu na wypadek utraty pracy) rozmija się z rzeczywistością (nieobojętny dla tej konstatacji jest brak analizy wszystkich porozumień zawartych w związku z przedmiotową restrukturyzacją pod tym kątem, czy nie przyznają one pracownikom objętym transferem innych świadczeń na wypadek rozwiązania stosunku pracy przez nowego pracodawcę - zob. np. § 8 Porozumienia z dnia 4 grudnia 2012 r.). Z drugiej strony może ono wskazywać, że chodzi o świadczenie (odprawę) przysługujące w zamian za przyjęcie oferty od nowego pracodawcy i wyrażenie zgody na porozumienie stron co do zmiany warunków pracy i płacy po upływie roku od transferu (art. 241⁸ k.p.), co pozwalałoby nowemu pracodawcy uniknąć wypowiedziania przejętym pracownikom umów o pracę (art. 241¹³ § 2 k.p.) w celu ich dostosowania do obowiązujących u niego regulacji. W takim zaś przypadku kryterium różnicujące (posiadanie innych źródeł dochodu) również nie ma żadnego obiektywnego uzasadnienia, skoro nie jest rekompensatą za ewentualną utratę pracy, zapewniającą środki utrzymania na okres aktywizacji zawodowej osobom, które nie mają innych źródeł dochodu, ale gratyfikacją za zgodę na pogorszenie warunków pracy i płacy za porozumieniem stron.

Natomiast nie ma wątpliwości, że nieuprawnione jest traktowanie nagrody jubileuszowej przysługującej na podstawie Załącznika nr 6a, jako rekompensaty za utratę pracy. W tym zakresie (pomijając już to, że nie wiadomo, czy podstawą roszczenia skarżącego jest ust. 3 czy 4 załącznika) Sąd drugiej instancji nie rozważył charakteru tego świadczenia. Nagroda jubileuszowa, jeżeli odpowiada

cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości, stanowi składnik wynagrodzenia za pracę. Gdy jest więc ona uzależniona od spełnienia kryteriów obiektywnych (stażu pracy), to stanowi premię, a więc wynagrodzenie za pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 284/00, OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 568; z dnia 21 października 2003 r., I PK 517/02, LEX nr 150323; z dnia 9 września 2004 r., I PK 423/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 83). W ocenie Sądu Najwyższego, modyfikacja zasad przyznawania nagrody jubileuszowej w związku restrukturyzacją pracodawcy, polegającą na transferze pracowników do nowego pracodawcy w trybie art. 23¹ k.p., nie odbiera temu świadczeniu przymiotu wynagrodzenia za pracę. Tym samym świadczenie to nie może być uznane za rekompensatę z tytułu utraty pracy, ale za wynagrodzenie (premię) o charakterze gratyfikacyjnym, lojalnościowym (za długoletnią pracę u danego pracodawcy). W rezultacie więc, w przypadku tego świadczenia kryterium różnicujące w postaci posiadania innych źródeł dochodu nie ma żadnego obiektywnego uzasadnienia.

Dodać też trzeba, że nie ma znaczenia w niniejszej sprawie to, czy Porozumienie z dnia 28 marca 2012 r. ma charakter normatywny czy obligacyjny. W pierwszym bowiem przypadku do postanowienia o charakterze dyskryminacyjnym miałby zastosowanie art. 9 § 4 k.p., na podstawie którego pracownik traktowany gorzej może domagać się uprawnień przyznanych w Porozumieniu 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). Natomiast w przypadku obligacyjnego charakteru tego aktu pracownik może dochodzić odszkodowania na podstawie art. 18^{3d} k.p., a zasadniczym kryterium ustalania odszkodowania za uszczerbek majątkowy jest wysokość szkody, jaką pracownik poniósł w związku z nierównym traktowaniem (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 lipca 2014 r., II PK 256/13, LEX nr 1515454; z dnia 3 listopada 2015 r., III PK 16/15, LEX nr 2288967).

W konkluzji potwierdził się zarzut naruszenia art. 18^{3a} § 4 k.p.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. orzekł jak w sentencji.