



Sygn. akt I PK 90/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 stycznia 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Krzysztof Staryk (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Rączka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. D..
przeciwko Zespołowi Opieki Zdrowotnej w K.
o nagrodę jubileuszową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 30 stycznia 2020 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w K.
z dnia 15 marca 2018 r., sygn. akt V Pa (...),

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1350 (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w K. wyrokiem z 15 marca 2018 r., V Pa (...), na skutek apelacji pozwanego Zespołu Opieki Zdrowotnej w K., zmienił wyrok Sądu

Rejonowego w S. z 11 lipca 2017 r., sygn. akt IV Pa (...) w ten sposób, że oddalił powództwo J. D. .

J. D. w dniu 16 lipca 1984 r. zatrudniona została w Zespole Opieki Zdrowotnej w K. na umowę o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku referenta ds. inwentaryzacji, od dnia 1 czerwca 2004 r. na stanowisku starszego inspektora ds. inwentaryzacji. Z dniem 31 marca 2017 r. pracodawca rozwiązał z J. D. umowę o pracę w drodze porozumienia stron na jej prośbę, w związku z nabyciem przez J. D. uprawnień emerytalnych.

U poprzedniego pracodawcy Zakłady [...] „P.” w K. J. D. pracowała od 24 marca 1977 r. do 15 lipca 1984 r. W dniu 9 lipca 1984 r. Dyrekcja ZOZ K. zwróciła się do Zakładów [...] „P.” w K. o przekazanie na zasadzie porozumienia między zakładami ich pracownicy J. D. z dniem 16 lipca 1984 r., na co w odpowiedzi Dyrekcja Zakładów [...] „P.” w K. pismem z dnia 11 lipca 1984 r. wyraziła zgodę. Tym samym J. D. przeszła w drodze porozumienia zakładów pracy do ZOZ K..

Zgodnie z § 22 Regulaminu Wynagradzania Pracowników Zespołu Opieki Zdrowotnej w K. stanowiącego załącznik nr 1 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników ZOZ K. z dnia 17 marca 2000 r., zmienionym następnie protokołem dodatkowym nr 5 zawartym 18 lutego 2009 r. wpisanym do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 27 kwietnia 2009 r., do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się bez względu na przerwy w zatrudnieniu okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy, prywatnych zakładach pracy, publicznych zakładach pracy za wyjątkiem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W dniu 20 stycznia 2014 r. Dyrektor ZOZ K. działając w oparciu o art. 47 ust. 2 lit. b i ust. 3 ZUZP dla Pracowników ZOZ K. i art. 241¹³ § 2 k.p. wypowiedział za trzymiesięcznym wypowiedzeniem Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników ZOZ K. zawarty w dniu 17 marca 2000 r. i wpisany do Rejestru Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 10 maja 2000 r. pod nr [...]. W dniu 3 lutego 2014 r. do pozwanego wpłynęło zawiadomienie Okręgowego Inspektora Pracy z dnia 31 stycznia 2014 r. o wpisaniu do rejestru układów z dniem

30 stycznia 2014 r. informacji dotyczącej wypowiedzenia przez pracodawcę ZUZP dla Pracowników ZOZ K..

W dniu 22 maja 2014 r. powódka otrzymała od pracodawcy wypowiedzenie warunków pracy w zakresie warunków ustalonych w ZUZP, w tym w części dotyczącej zasad wypłaty nagrody jubileuszowej, po upływie okresu wypowiedzenia w ZOZ K. zaczęły obowiązywać w zakresie wypowiedzianych warunków zapisy nowego Regulaminu Wynagradzania. W czasie wręczenia wypowiedzenia zmieniającego powódka była w 4 letnim okresie ochronnym wynikającym z art. 39 k.p.

J. D. odwołała się od tego wypowiedzenia składając w dniu 30 maja 2014 r. pozew do Sądu rejonowego w S.. Sprawa została zarejestrowana pod sygnaturą IV P (...). Postanowieniem z dnia 18 września 2014 r. postępowanie w tej sprawie zostało umorzone na skutek cofnięcia pozwu przez powódkę.

Zarządzeniem nr (...) dyrektora ZOZ K. w dniu 5 maja 2014 r. został ogłoszony nowy Regulamin Wynagradzania dla pracowników ZOZ K.. W § 16 ust. 2 stanowi on, że do okresów pracy uprawniających do otrzymania nagrody jubileuszowej wlicza się wyłącznie okresy zatrudnienia w ZOZ K..

W tak ustalonym stanie faktycznym, wyrokiem z 11 lipca 2017 r. w sprawie sygn. akt IV P (...) Sąd Rejonowy w S. zasądził od Zespołu Opieki Zdrowotnej w K. na rzecz J. D. kwotę 11.340 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy z ustawowymi odsetkami od 19 czerwca 2017 r. i z każdorazowymi odsetkami ustawowymi do dnia faktycznej zapłaty (pkt I), zwolnił pozwanego od ponoszenia kosztów sądowych w sprawie (pkt II), wyrokowi w pkt I co do kwoty 3.240 zł brutto nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Apelację od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zarzucając mu naruszenie prawa materialnego, tj. przepisu art. 8 k.p przez błędną jego wykładnię przez przyjęcie że, „ustalenie w takiej sytuacji, że w jej przypadku nie zachodzi ciągłość zatrudnienia i nie przysługuje jej prawo do nagrody jubileuszowej stanowiłoby w ocenie sądu nadużycie prawa” oraz błędną wykładnię § 16 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania Pracowników ZOZ K. wprowadzonego zarządzeniem dyrektora ZOZ K. nr (...) w dniu 5 maja 2014 r. przez przyjęcie, że powódce do

okresu zatrudnienia w ZOZ K. należy doliczyć okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy.

Sąd Okręgowy w wyniku rozpoznania apelacji pozwanego uznał ją za uzasadnioną i zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo.

Sąd drugiej instancji zauważył, że nagroda jubileuszowa stanowi szczególny przywilej płacowy i przysługuje pracownikowi tylko wówczas, gdy przewidziano go w przepisach ogólnie obowiązujących lub w przepisach wewnątrzzakładowych. W przedmiotowej sprawie samo świadczenie jest zagwarantowane przepisami rangi ustawowej na podstawie art. 62 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej i przysługuje każdemu pracownikowi SPZOZ-u, natomiast warunki uprawniające danego pracownika do jego wypłaty są uzależnione od brzmienia przepisów wewnątrzzakładowych obowiązujących u pozwanego, ponieważ zgodnie z art. 64 ww. ustawy ustalenie okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej a także zasady jej obliczania i wypłacania, regulują przepisy o wynagradzaniu obowiązujące u danego pracodawcy.

Zdaniem Sądu Okręgowego wypowiedzenie warunków pracy w zakresie warunków ustalonych w ZUZP, w tym w części dotyczącej zasad wypłaty nagrody jubileuszowej, zostało dokonane w sposób prawidłowy i zgodny z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. W związku z powyższym po upływie okresu wypowiedzenia w ZOZ K. zaczęły obowiązywać nowe warunki uprawniające do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

Zdaniem Sadu Okręgowego ZOZ K. uregulował tę kwestię w Regulaminie wynagradzania dla pracowników ZOZ K. w sposób jasny, klarowny oraz nie budzący wątpliwości i zgodnie z §16 ust. 2 ww. Regulaminu do okresów pracy uprawniających do otrzymania nagrody jubileuszowej wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w ZOZ K..

Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że Sąd Rejonowy błędnie zastosował w niniejszej sprawie *per analogiam* art. 23¹ § 1 k.p., regulujący sytuację przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, ponieważ dotyczy on jedynie przejścia zadań i składników majątkowych z jednego pracodawcy na drugiego, stąd zastosowanie wykładni rozszerzającej jest sprzeczne z literalnym brzmieniem tego przepisu. Do stażu zakładowego wlicza się okresy zatrudnienia u

poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. (przejście/przejęcie pracowników), a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Należy wskazać, że przedmiot działalności Zakładów [...] „P.” w K. i ZOZ K. jest diametralnie różny, nie nastąpiło również przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w rozumieniu ww. przepisów, stąd brak jest ciągłości przysługujących powódce praw, w tym tych uzależnionych od stażu pracy.

Sąd odwoławczy zwrócił uwagę, że Sąd Najwyższy w wyroku z 28 marca 2002 r., I PKN 81/01 stanął na stanowisku, iż do zakładowego stażu pracy, nie można wliczać zatrudnienia u innych pracodawców, poza przypadkiem określonym w art. 36 § 1¹ k.p., a więc takim, gdy pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego pracodawcy (na podstawie art. 23¹ k.p. lub przepisów odrębnych). Sąd Okręgowy w pełni podzielił to stanowisko.

Sąd drugiej instancji wyjaśnił, że powódka otrzymała nagrodę jubileuszową po 35 latach pracy dlatego, że wedle obowiązujących u pozwanego w 2012 roku regulacji wewnątrzzakładowych sumowaniu podlegał okres zatrudnienia powódki zarówno w Zakładach [...] „P.” w K. i w ZOZ K.. Następnie regulacje wewnątrzzakładowe uległy skutecznej zmianie i w nowym brzmieniu do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w ZOZ K..

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał, że powódce nie przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu 40-lecia pracy, ponieważ powódka była zatrudniona u pozwanego 32 lata, 8 miesięcy i 16 dni.

Powyższy wyrok zaskarżyła skargą kasacyjną strona powodowa w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pełnomocnik powódki zarzucił:

1) rażące naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., które miało wpływ na wynik sprawy, tj. Sąd drugiej instancji dokonał dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów w sprawie, tj. nie dokonał prawidłowej i całościowej oceny prawidłowo ustalonego stanu faktycznego sprawy, w szczególności sąd odwoławczy nie uwzględnił w zaskarżonym orzeczeniu okoliczności wynikających z

treści porozumienia zawartego pomiędzy pracodawcami - uprzednim i pozwanym - oraz świadectwa pracy z dnia 11 lipca 1984 r.;

2) rażące naruszenie prawa materialnego polegające na:

a. błędnej wykładni art. 23¹ k.p., przez arbitralne, niesprawiedliwe i szkodliwe uznanie, że w sprawie powódki nie zachodzi swoista analogia skutków prawnych pomiędzy tzw. przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę oraz przeniesieniem, powódki do zakładu pracy pozwanego w wyniku zawarcia przez pozwanego i uprzedniego pracodawcę porozumienia w sprawie przekazania powódki,

b. niewłaściwym zastosowaniu (niezastosowaniu) art. 8 k.p., przez arbitralne, niesprawiedliwe i szkodliwe uznanie, że w sprawie powódki nie zachodzą okoliczności uzasadniające uznanie ciągłości naliczania zakładowego stażu pracy w związku z przejściem do zakładu pracy pozwanego w wyniku porozumienia pracodawców, na co powódka nie miała wpływu w czasie, kiedy zdarzenie miało miejsce,

c. błędnej wykładni art. 2 Konstytucji RP wyrażającego zasadę demokratycznego państwa prawnego, z której wynika również zasada poszanowania praw nabytych powódki, przez to, że sąd odwoławczy nie uwzględnił faktu, iż powódka nabyła prawo do nagrody jubileuszowej, ponieważ staż pracy zdobyty u poprzedniego pracodawcy powinien być zostać zaliczony do stażu pracy powódki u pozwanego, i tym samym uprawniał powódkę do uzyskania nagrody z tytułu 40-lecia pracy niezależnie od zmiany wewnątrzzakładowych warunków wynagradzania pracowników u pozwanego.

Wobec powyższego strona skarżąca wniosła o:

1) uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji w innym składzie, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c.,

2) przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania,

3) rozpoznanie niniejszej skargi kasacyjnej na rozprawie zgodnie z art. 398¹¹ § 1 k.p.c.,

4) rozpoznanie sprawy również pod nieobecność pełnomocnika powódki,

5) zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za postępowanie apelacyjne i kasacyjne.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwany wniósł o:

1. wydanie postanowienia odmawiającego przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
2. oddalenie skargi kasacyjnej - w przypadku przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,
3. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się niezasadna.

Na podstawie art. 398¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy rozpoznaje skargę kasacyjną w granicach zaskarżenia oraz w granicach podstaw; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod rozwagę nieważność postępowania.

W pierwszej kolejności odnieść się należy do sformułowanych w skardze kasacyjnej zarzutów naruszenia przepisów postępowania, bowiem dopiero ustalenie, że postępowanie w niniejszej sprawie zostało przeprowadzone prawidłowo umożliwia zbadanie prawidłowości zastosowania prawa materialnego. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że Sąd Najwyższy, jako „sąd prawa”, rozpoznając nadzwyczajny środek zaskarżenia w postaci skargi kasacyjnej, jest związany ustalonym stanem faktycznym sprawy. Związanie to wyklucza nie tylko przeprowadzenie w jakimkolwiek zakresie dowodów, lecz także badanie, czy sąd drugiej instancji nie przekroczył granic swobodnej ich oceny. Z tego punktu widzenia każdy zarzut skargi kasacyjnej, który ma na celu polemikę z ustaleniami faktycznymi sądu drugiej instancji, chociażby pod pozorem kontestowania błędnej wykładni lub niewłaściwego zastosowania określonych przepisów prawa materialnego, z uwagi na jego sprzeczność z art. 398³ § 3 k.p.c. jest *a limine* niedopuszczalny. Sąd Najwyższy, jako sąd kasacyjny nie zajmuje się oceną materiału dowodowego, nie ma również kompetencji do dokonywania kontroli

prawidłowości oceny dowodów dokonanej przez sąd drugiej instancji według kryteriów opisanych w art. 233 § 1 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2017 r., II UK 686/15, LEX nr 2255423; wyrok Sądu Najwyższego z 21 maja 2018 r., I PK 50/17, LEX nr 2553397). Wobec tego wyłączenie w art. 398³ § 3 k.p.c. z podstaw skargi kasacyjnej zarzutów dotyczących oceny dowodów pozbawia skarżącego możliwości powoływania się na zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. Przepis art. 398³ § 3 k.p.c. wprawdzie nie wskazuje *expressis verbis* konkretnych przepisów, których naruszenie, w związku z ustalaniem faktów i przeprowadzaniem oceny dowodów, nie może być przedmiotem zarzutów wypełniających drugą podstawę kasacyjną, nie ulega jednak wątpliwości, że obejmuje on art. 233 k.p.c., bowiem właśnie ten przepis określa kryteria oceny wiarygodności i mocy dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2018 r., II PK 49/17, LEX nr 2540109; wyrok Sądu Najwyższego z 22 lutego 2019 r., III CSK 11/17, LEX nr 2623948). W związku z powyższym zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie mógł stanowić podstawy uwzględnienia skargi kasacyjnej, bowiem Sąd Najwyższy związany jest stanem faktycznym ustalonym przez sądy rozpoznające niniejszą sprawę i na podstawie art. 398³ § 3 k.p.c. podstawą skargi kasacyjnej nie mogą być zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów, a takim był właśnie omawiany w tej części uzasadnienia zarzut.

Przechodząc do zarzutów naruszenia prawa materialnego, w ocenie Sądu Najwyższego, nieuzasadniony okazał się zarzut naruszenia art. 23¹ k.p. W orzecnictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że przejście przedsiębiorstwa, zakładu pracy lub części zakładu pracy nie przejawia się jedynie w przekazaniu jego majątku (*assets*), lecz konieczne jest przede wszystkim rozważenie, czy został przekazany jako funkcjonująca jednostka, czy jego działanie jest rzeczywiście kontynuowane lub podjęte ponownie przez nowego pracodawcę. W celu oceny, czy przesłanki przejęcia zostały spełnione, należy wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności faktyczne, które charakteryzują dane zachowanie, do których zalicza się w szczególności rodzaj przedsiębiorstwa lub zakładu, o który chodzi, przejęcie lub brak przejęcia składników majątkowych takich jak budynki i ruchomości, wartość składników niematerialnych w chwili przejęcia, przejęcie lub brak przejęcia

większości pracowników przez nowego pracodawcę, przejęcie lub brak przejęcia klientów, a także stopień podobieństwa działalności prowadzonej przed i po przejęciu oraz czas ewentualnego zawieszenia tej działalności. Elementy te muszą być zawsze oceniane całościowo w kontekście konkretnej sprawy i żaden z nich nie może być samodzielnie podstawą przyjęcia, że jednostka (przedsiębiorstwo, zakład lub część zakładu) zachowała tożsamość (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 23 stycznia 2018 r., II PK 331/16, LEX nr 2488642). Należy przy tym pamiętać, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie prowadzi do rozwiązania stosunku pracy. Konwersja ta polega wyłącznie na tym, że w miejsce jednego pracodawcy wstępuje drugi, przy czym zmiana ta polega na kontynuacji tych samych praw i obowiązków (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 25 października 2017 r., II UK 400/17, LEX nr 2390726). Warto przy tym zauważyć, że nie miał racji Sąd drugiej instancji wskazując, że przejście zakładu pracy dotyczy jedynie przejścia zadań i składników materialnych z jednego pracodawcy na drugiego, bowiem podstawowe znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia w sprawach dotyczących transferu ma ocena charakteru jednostki gospodarczej, a mianowicie czy jest to jednostka, której zasadniczymi zasobami, wartościami (*assets*), decydującymi o jej charakterze i zdolności do prowadzenia działalności, są pracownicy i ich kwalifikacje, czy też jest to jednostka, o której charakterze decydują składniki materialne. W przypadku jednostek, których funkcjonowanie opiera się głównie na składnikach materialnych, decydujące jest przejęcie zasobów materialnych, nawet gdy nie przejęto większości zasobów pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2018 r., II PK 335/16, LEX nr 2459702). Jednak nie miało to wpływu na prawidłowość wydanego rozstrzygnięcia.

Porównując instytucję przejścia zakładu pracy z przejęciem pracownika przez innego pracodawcę, które miało miejsce w przypadku powódki nie pozwala na uznanie, że w tym przypadku można zastosować art. 23¹ k.p. na zasadach analogii. Przejście zakładu pracy stanowi swoisty dla prawa pracy przykład sukcesji generalnej, w której nowy pracodawca wstępuje w miejsce pracodawcy dotychczasowego, zatem stosunek pracy nie wygasa, nie rozwiązuje się i nie jest konieczne nawiązanie nowego stosunku pracy, zaś warunki pracy wiążą również nowego pracodawcę. Tymczasem zmiana pracodawcy w przypadku powódki

wymagało rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą i nawiązania nowego stosunku pracy z pozwanym pracodawcą, a zatem nie nastąpiło wejście nowego pracodawcy w miejsce dotychczasowego. Ponadto, nie zostały spełnione wskazane powyżej warunki pozwalające na uznanie, że doszło do przejścia zakładu pracy. Poza zmianą pracodawcy powódki nie doszło do przejścia jakichkolwiek składników majątkowych, zadań, ani innych pracowników dotychczasowego pracodawcy. W dodatku obaj pracodawcy prowadzili całkowicie odmienną działalność, a zatem nie może być mowy o tożsamości zakładu pracy. Należy zaznaczyć, że nie każda zmiana pracodawcy stanowi przejście zakładu pracy, aby mówić o zastosowaniu art. 23¹ k.p. muszą być spełnione warunki z tego artykułu, które zostały szeroko omówione w orzecznictwie i doktrynie prawa pracy.

Sąd Najwyższy w swoim dawniejszym orzecznictwie rozstrzygnął zresztą tę kwestię wskazując jasno, że pojęcie zmiany pracodawcy na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego danego pracownika (art. 36 § 1¹ k.p.) nie obejmuje przejścia pracownika do nowego pracodawcy na podstawie „porozumienia między pracodawcami”. Tezę tę należy w pełni podzielić. Warto przy tym zauważyć, że art. 36 k.p., na który powołuje się strona skarżąca, zarówno w poprzednim, jak i w obecnym brzmieniu, dotyczy jedynie zasad wliczania okresów pracy u poprzedniego pracodawcy do stażu pracy potrzebnego do obliczenia okresu wypowiedzenia obowiązującego pracownika, nie stanowi zaś podstawy do uniwersalnego liczenia stażu pracy pracowników dla potrzeb innych uprawnień pracowniczych.

Nie jest również uzasadniony zarzut naruszenia art. 8 k.p. Nie można uznać, aby w niniejszej sprawie zachowanie pracodawcy w postaci odmowy wypłaty nagrody jubileuszowej stanowiło nadużycie prawa podmiotowego. Strona skarżąca powołuje się wyłącznie na okoliczności związane ze zmianą pracodawcy na podstawie porozumienia pomiędzy pracodawcami, które miało miejsce kilkadziesiąt lat temu, zupełnie jednak pomija okoliczności związane ze zmianą zasad liczenia stażu pracy dla potrzeb nagrody jubileuszowej. Należy podkreślić, że w momencie zmiany pracodawców powódka nie nabyła prawa do nagrody jubileuszowej na

przyszłość, prawo do kolejnych nagród nabywała ona w miarę osiągania określonego stażu pracy, określonego w przepisach wewnętrznych. Powódka nie miała również prawa, ani nawet ekspektatywy niezmienności zasad nabycia nagrody jubileuszowej. Nie można pominąć, że pozwany zgodnie z prawem zmienił postanowienia układu zbiorowego dotyczące zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i wypowiedział powódce warunki pracy i płacy w tym zakresie. Od otrzymanego wypowiedzenia powódka mogła się odwołać do sądu pracy, z czego ostatecznie zrezygnowała wycofując powództwo. W tej sytuacji należy wskazać, że powódka wiedziała o zmianie zasad przyznawania nagród jubileuszowych, brak wypłaty tego świadczenia nie mógł być dla niej zaskoczeniem, zaś powódka świadomie zrezygnowała z zaskarżenia nowych zasad. Nie można się w tej sytuacji zgodzić, aby w niniejszej sprawie zastosowanie znajdował art. 8 k.p.

Z powyższych względów nie można było również uznać, że naruszony został art. 2 Konstytucji. Powódka nie nabyła prawa do nagrody jubileuszowej, bowiem prawo takie mogła nabyć dopiero po spełnieniu warunków określonych w obowiązującym układzie zbiorowym pracy albo innym źródle prawa pracy, które zawierałoby wiążące postanowienia dotyczące warunków nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Sama zmiana pracodawcy w wyniku porozumienia pomiędzy pracodawcami nie stanowiła podstawy do nabycia prawa, czy ekspektatywy nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Fakt, że powódka błędnie zinterpretowała znaczenie zmiany postanowień układu zbiorowego nie wpływa na zasadność tego zarzutu, bowiem warunki nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wynikają z relewantnych postanowień układu zbiorowego, a nie z wyobrażenia powódki co do nich.

Kierując się przedstawionymi motywami oraz opierając się na treści art. 398¹⁴ k.p.c., Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji swego wyroku. Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania kasacyjnego wydano na podstawie art. 394¹ § 3 k.p.c. w zw. z art. 398²¹ k.p.c. w zw. z art. 391 § 1 k.p.c. w związku z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 5 oraz § 10 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).

