

POSTANOWIENIE

Dnia 29 sierpnia 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa M. P.
przeciwko T. Spółce Akcyjnej w J.
o nagrodę jubileuszową, ewentualnie o odszkodowanie za naruszenie zasady
równego traktowania w zatrudnieniu,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 29 sierpnia 2023 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Katowicach
z dnia 21 grudnia 2021 r., sygn. akt X Pa 25/21,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1.350
(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

[SOP]

UZASADNIENIE

Sąd Okręgowy w Katowicach, wyrokiem z dnia 21 grudnia 2021 r., zmienił wyrok Sądu Rejonowego w Mikołowie z dnia 30 grudnia 2020 r. w ten sposób, że wskazaną tam kwotę zasądził tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy (pkt I), zasądzoną kwotę w wysokości 4.479,90 zł. obniżył do kwoty 3.151,80 zł, a apelację w pozostałej części oddalił.

W ocenie Sądu Okręgowego, problem sprowadzał się do odpowiedzi na pytanie, jakie okresy pracy powódki podlegają uwzględnieniu do nagrody

jubileuszowej i czy ewentualnie w tej kwestii doszło do dyskryminacji pracownika w zakresie przyznawania prawa do tego świadczenia w porównaniu do innych pracowników.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, Sąd Rejonowy niezasadnie przyjął, że doszło do dyskryminacji powódki w zatrudnieniu w zakresie wynagrodzenia (nagrody jubileuszowej), ponieważ w istocie nie wskazano zakazanego przez ustawę kryterium dyskryminacyjnego. Stąd nie było podstaw do zasądzenia odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p., a zasądzona kwota przysługuje zaś powódce tytułem prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy.

Ocena czy powódka nabyła prawo do nagrody winna nastąpić w oparciu o „nowszą” regulację obowiązującą u pozwanej. Regulację prawną w zakresie nagród jubileuszowych przyjęto w Załączniku Nr 15 do ZUZP P. SA, który wszedł w życie w dniu 1 stycznia 2006 r., i zgodnie z którym do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia na terenie Polski z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz porzuceniem pracy.

Sąd Okręgowy przyjął, że powódka, przy uwzględnieniu nowych regulacji, nagrodę za 35 lat pracy nabyła 29 marca 2017 r. Podstawę prawną tego świadczenia stanowiło porozumienie z dnia 12 grudnia 2005 r., doprecyzowane aneksem. Zasadą - w ocenie Sądu odwoławczego – powinno być wliczanie wszystkich okresów pracowniczego zatrudnienia w Polsce, a nadto, przy uwzględnieniu punktu 5 porozumienia w brzmieniu nadanym § 2 aneksem z dnia 27 grudnia 2005 r., także nauki w szkole.

Skargę kasacyjną wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając wyrok Sądu Okręgowego w części obejmującej rozstrzygnięcia zawarte w punktach 1 i 2.

We wniosku o przyjęcie jej do rozpoznania wskazał na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, dotyczącego ustalenia granic dozwolonej ingerencji Sądu w treść i znaczenie dobrowolnego stosunku prawnego (Porozumienia z 12 grudnia 2005 r.), wyrażające się w pytaniu: „czy Porozumienie z 12 grudnia 2005 r. winno być traktowane jako źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p., a nadto czy (niezależnie od uznania Porozumienia z 12 grudnia 2005 r. za źródło prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p.) dopuszczalne jest dokonywanie

jego wykładni w oderwaniu od ustalonego w toku procesu zgodnego zamiaru stron tego porozumienia i tym samym kreowanie w wyroku zasad przyznawania tego świadczenia odmiennych od woli stron (wbrew zamiarowi stron) i wbrew celowi porozumienia. Nadto, w ocenie skarżącego skarga jest oczywiście uzasadniona, ponieważ nie jest dopuszczalne dokonywanie wykładni Porozumienia z 12 grudnia 2005 r. w oderwaniu od ustalonej w toku procesu rzeczywistej woli jego stron.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pełnomocnik powódki wniósł o wydanie postanowienia o odmowie przyjęcia jej do rozpoznania oraz domagał się zasądzenia zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie przedstawia przesłanek uzasadniających przyjęcie jej do rozpoznania.

Po pierwsze, istotne zagadnienie prawne to problem jeszcze nierozstrzygnięty przez Sąd Najwyższy, który z racji sporu interpretacyjnego wymaga interwencji orzeczniczej. Chodzi więc o zagadnienie dotyczące wykładni przepisów prawa, których wyjaśnienie ma nie tylko znaczenie dla rozstrzygnięcia konkretnej sprawy, ale także dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw. Jednocześnie skarżący powinien sformułować problem prawny, określić przepisy prawa i wskazać argumenty, które prowadzą do rozbieżnych ocen i przeprowadzić stosowny wywód prawny, zbieżny do pytania prawnego, o którym mowa w art. 390 k.p.c., tak by uchwycić istotę i wagę formułowanego problemu. Dopiero łączne spełnienie powyższych warunków otwiera drogę do stwierdzenia, że w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne. Dodatkowo za pomocą powoływania się na istotne zagadnienie prawne nie można zwalczać dotychczasowego mechanizmu stosowania prawa, zwłaszcza jeśli jego wykładnia jest powszechnie przyjęta w orzecznictwie i została uwzględniona przez sąd drugiej instancji, a tak właśnie czyni skarżący.

Ma rację skarżący, że nagroda jubileuszowa stanowi fakultatywne świadczenie pracodawcy na rzecz pracownika, jednakże w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że o charakterze świadczenia, czy jest ono premią czy

nagrodą decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory); w takim przypadku mamy do czynienia z premią, której pracownik może dochodzić od pracodawcy, wykazując spełnienie przesłanek nabycia prawa (tak zwany roszczeniowy charakter świadczenia, zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2022 r., II PSKP 125/21, LEX nr 3477167). Natomiast z nagrodą mamy do czynienia wówczas, gdy pracodawca w zakresie przyznania świadczenia dysponuje marginesem swobody, uznaniem. Krótko mówiąc, nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnego warunku, a jej przyznanie stanowi konsekwencję wykonywania zadań przez wzorowe wypełnianie obowiązków pracowniczych (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 marca 1977 r., I PRN 26/77, OSNCP 1977 Nr 11, poz. 225; uchwały Sądu Najwyższego: z dnia 27 kwietnia 1977 r., I PZP 6/77, OSNCP 1977 Nr 11, poz. 207; z dnia 24 sierpnia 1978 r., I PZP 21/78, OSNCP 1979 Nr 2, poz. 29; z dnia 10 czerwca 1983 r., OSNCP 1983 Nr 12, poz. 192). Decydujące pozostaje, czy odpowiednie akty prawne - źródła prawa pracy wymienione w art. 9 k.p. lub umowa o pracę - przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia.

O zakwalifikowaniu świadczenia jako premii lub nagrody nie przesądza jego nazwa, lecz warunki jego nabycia. Jeśli z okoliczności wynika, że przysługuje ono w razie spełnienia przez pracownika określonych w przepisach płacowych (np. w regulaminie wynagradzania) przesłanek, to należy je uznać za świadczenie obowiązkowe, a więc premię, nawet w wypadku, gdy zostało ono nazwane nagrodą (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 2013 r., I PK 33/13, OSNP 2014 nr 11, poz. 156; z dnia 29 czerwca 2005 r., I PK 272/04, OSNP 2006 nr 5-6, poz. 80). W konsekwencji kluczowe dla oceny, czy dane świadczenie ma charakter roszczeniowy, ma treść aktów normatywnych (przepisów prawa pracy) lub postanowień umowy o pracę. To w nich muszą się znaleźć przesłanki pozwalające uznać dane świadczenie za premię regulaminową.

Według przedstawionych kryteriów należało ocenić treść Załącznika Nr 15 do ZUZP P. SA, który wszedł w życie w dniu 1 stycznia 2006 r., i zgodnie z którym do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia na terenie Polski z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz porzuceniem pracy, co też uczynił Sąd Okręgowy.

W dalszej kolejności należy zauważyć, że w judykaturze podkreślano, iż postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy, o którym mowa w art. 77¹ k.p., podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej reguł, przy czym podstawowe znaczenie ma wykładnia językowa (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPIUS 2000 nr 6, poz. 216; z dnia 18 października 2022 r., I PSKP 96/21, LEX nr 3515849). Przy wykładni należy uwzględnić wszystkie części zbiorowego układu pracy, bez względu na nadaną im nazwę; ma zatem moc również ta część układu, która została nazwana załącznikiem lub protokołem dodatkowym. Zgodnie ze stanowiskiem przyjętym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 listopada 2022 r., I PSKP 91/21 (LEX nr 3546271), wyjaśnienia treści postanowień układu zbiorowego pracy przez odwołanie się do zgodnej woli i zamiaru stron, nie są wiążące dla sądu, gdy prowadzą do zmiany jego treści wynikającej z wykładni językowej układu zbiorowego pracy. Wyjaśnienia stron układu zbiorowego pracy dotyczące jego postanowień (art. 241⁶ § 1 k.p. i art. 59 ust. 4 Konstytucji RP) nie mogą powodować zmiany jego literalnej treści, która w aspekcie prawa pracownika do określonej wysokości odprawy emerytalnej byłaby w kolizji z ochroną prawa do tego świadczenia, gwarantowaną w art. 241¹³ § 2 k.p., a więc zależną od wypowiedzenia zmieniającego warunki zatrudnienia.

Sąd Okręgowy uznał, zgodnie z art. 9 § 1 k.p., że sporne porozumienie było źródłem prawa pracy, są więc aktem normatywnym. To zaś oznaczało, że przy jego wykładni należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200). Wyjątkowo, może być dopuszczone posiłkowe stosowanie reguł wykładni umów (k.c.) w takim zakresie, w jakim

wykładnia językowa i systemowa nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 2008 r., I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że odejście od wykładni językowej, mimo jednoznaczności brzmienia przepisu, jest możliwe, gdy językowe znaczenie przepisu pozostaje w oczywistym konflikcie lub sprzeczności ze znaczeniem innych norm systemu, zwłaszcza gdy te normy mają wyższą moc prawną, gdy znaczenie to prowadzi do rażąco niesprawiedliwych rozstrzygnięć lub pozostaje w oczywistej sprzeczności z powszechnie akceptowanymi normami moralnymi albo gdy znaczenie to prowadzi do konsekwencji absurdalnych z punktu widzenia społecznego lub ekonomicznego (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1 oraz uchwałę pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2006 r., III CZP 84/05, OSNC 2006 nr 7-8, poz. 114).

Na marginesie można dodać, że w wyroku z dnia 18 października 2022 r., I PSKP 6/22 (LEX nr 3513043) Sąd Najwyższy podkreślił, że gdy strony układu zbiorowego dokonują takiego wyjaśnienia jego treści, które w istocie doprowadzić może do zmiany jego postanowień na niekorzyść pracownika, byłoby to tylko pozorne zastosowanie art. 241⁶ k.p. W takim przypadku nie występuje wynikające z tego unormowania związanie sądu podjętymi przez strony „wyjaśnieniami” jego treści. Sąd Najwyższy podniósł, że oceny korzystności zmiany układu zbiorowego pracy należy dokonać, porównując treść stosunku pracy wynikającą z niego, z warunkami ukształtowanymi po zmianie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2006 r., I PK 81/06, LEX nr 2536315).

W odniesieniu do drugiej przesłanki pojęcie „oczywistego” naruszenia prawa należy do sfery obiektywnej i wymaga wykazania, że podniesione zarzuty naruszenia podstaw zaskarżenia były ewidentnie zasadne bez potrzeby dokonywania szczegółowej lub ponownej weryfikacji kontestowanego stanu faktycznego. Krótko mówiąc, zadaniem skarżącego jest wskazanie takiego uchybienia i przypisanie go do konkretnego przepisu prawa procesowego lub materialnego. Odmienne stanowisko orzekających sądów od poglądu skarżącego

nie oznacza zaś ziszczenia się przesłanki z art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c. Nadto ten sam wątek (wykładnia porozumienia pomijająca wolę stron) nie może składać się na istotne zagadnienie prawne i oczywiste naruszenie prawa, co samo w sobie niweczy dalsze uwagi odnośnie do drugiej podstawy przesądu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Najwyższy doszedł do przekonania, że skarżący nie wykazał potrzeby poddania skargi kasacyjnej merytorycznemu rozpoznaniu. Dlatego, opierając się na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł jak w sentencji postanowienia.

O kosztach procesu orzeczono w myśl art. 98 § 1 w związku z art. 398²¹ k.p.c.

(AGM)

[a!]