

Sygn. akt II PK 110/17

POSTANOWIENIE

Dnia 22 lutego 2018 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Bohdan Bieniek

w sprawie z powództwa Z. S.
przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddział Regionalny w Z.
o zapłatę,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 22 lutego 2018 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w Z.
z dnia 22 listopada 2016 r., sygn. akt IV Pa (...),

odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 22 listopada 2016 r. Sąd Okręgowy w Z., na skutek apelacji Z. S. złożonej od wyroku Sądu Rejonowego w Z. z dnia 29 lipca 2016 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddział Regionalny w Z. na rzecz powoda kwotę 22.072 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lutego 2015 r. oraz zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.630 zł tytułem kosztów procesu za obie instancje.

W sprawie ustalono, że Z. S. był zatrudniony w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddział Regionalny w Z. na podstawie umowy o pracę w okresie od dnia 6 sierpnia 2011 r. do dnia 31 grudnia 2015 r., przy czym w dniu 16 stycznia 2015 r. upłynął 45-letni okres stażu jego pracy.

W okresie od dnia 2 maja 1965 r. do dnia 14 czerwca 1969 r. Z. S. pracował w gospodarstwie rolnym swoich rodziców. Od dnia 1 grudnia 1997 r. do dnia 31 sierpnia 1999 r. powód prowadził zaś indywidualne gospodarstwo rolne. Okresy te zostały udokumentowane wyłącznie zaświadczeniami z Urzędu Gminy w R. i z KRUS. Pozostałe okresy zatrudnienia powoda w ramach stosunku pracy zostały udokumentowane świadectwami pracy.

Spór w sprawie dotyczył możliwości zaliczenia okresu pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym z racji na brak w tym zakresie świadectwa pracy. Sąd Okręgowy przyjął, że mimo faktu, iż powód nie posiada świadectw pracy dokumentujących jego okresy pracy w gospodarstwie rolnym rodziców, jak też prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego – to jednak regulamin wynagradzania obowiązujący u pracodawcy nie może wyłączać tego okresu ze stażu pracy. Zaliczenie tego okresu do stażu pracy wynika bowiem z norm ustawowych i nie jest zależne od posiadania świadectw pracy.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wywiódł pełnomocnik pozwanej, zaskarżając go w całości i opierając na podstawach naruszenia przepisów prawa procesowego, tj. art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. w zw. z art. 460 k.p.c. oraz naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 9 § 1 k.p. w zw. z art. 77¹ i 77² k.p., art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 54, poz. 310). Mając na uwadze powyższe, wniósł o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi drugiej instancji.

Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje na jej oczywistą zasadność w części dotyczącej naruszenia prawa materialnego i potrzebę wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości, co do ich właściwego znaczenia normatywnego w zakresie dotyczącym autonomicznego prawa pracodawcy do uregulowania kwestii przyznawania nagród jubileuszowych.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną, powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga nie może zostać przyjęta do rozpoznania, gdyż argumentacja

złożonego w tej kwestii wniosku nie przekonuje o istnieniu w sprawie potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.), ani o tym, że skarga jest oczywiście uzasadniona (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.).

Skarga kasacyjna została ukształtowana w przepisach k.p.c. jako nadzwyczajny środek zaskarżenia, nakierowany na ochronę interesu publicznego przez zapewnienie rozwoju prawa, jednolitości orzecznictwa oraz prawidłowej wykładni, a także w celu usunięcia z obrotu prawnego orzeczeń wydanych w postępowaniu dotkniętym nieważnością lub oczywiście wadliwych, nie zaś jako ogólnie dostępny środek zaskarżenia orzeczeń, umożliwiający rozpoznanie sprawy w kolejnej instancji sądowej. Koniecznej selekcji skarg pod kątem realizacji tego celu służy instytucja tzw. przedsądu, ustanowiona w art. 398⁹ k.p.c., w ramach której Sąd Najwyższy dokonuje wstępnej oceny skargi kasacyjnej. Ten etap postępowania przed Sądem Najwyższym jest ograniczony do zbadania przesłanek przewidzianych w art. 398⁹ § 1 pkt 1-4 k.p.c. i nie obejmuje merytorycznego rozpatrywania skargi kasacyjnej. W razie stwierdzenia, że występuje co najmniej jedna z tych przesłanek, przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania jest usprawiedliwione (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 2017 r., V CSK 86/17, LEX nr 2360541).

Przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ze względu na przesłankę z art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. wymaga wykazania, że chodzi o wykładnię przepisów prawa, których treść i znaczenie nie zostały dostatecznie wyjaśnione w dotychczasowym orzecznictwie lub, że istnieje potrzeba zmiany ich dotychczasowej wykładni, podania na czym polegają wątpliwości związane z jego rozumieniem oraz przedstawienia argumentacji świadczącej, że wątpliwości te mają rzeczywisty i poważny charakter, nie należą do zwykłych wątpliwości, które wiążą się z procesem stosowania prawa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 sierpnia 2017 r., III CSK 85/17, LEX nr 2378278).

Jak słusznie zauważa sam skarżący, w odniesieniu do pracowników Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, „żaden przepis rangi ustawowej lub aktu wykonawczego do ustawy, nie reguluje kwestii przyznawania nagród jubileuszowych”. Źródłem tego uprawnienia jest obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania, wprowadzony zarządzeniem Prezesa Agencji z dnia

9 lutego 2004 r.

Wybrana podstawa przedsądu odnosi się do „*potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości*”, co wprost wskazuje, że wątpliwości muszą dotyczyć prawa, a nie stanu faktycznego. Potrzeba wykładni musi wiązać się z konkretnymi regulacjami prawa stanowionego. Chodzi zatem jedynie o normy prawne wypływające z takich źródeł prawa, jak Konstytucja, ustawy, akty normatywne niższego rzędu czy umowy międzynarodowe. Sąd Najwyższy podkreślił, że czynności prawne oraz akty regulujące wewnętrzne stosunki między stronami, choć kształtują w określonym zakresie prawa i obowiązki stron, same nie stają się z tego powodu prawem. Nie mają bowiem charakteru normatywnego, a zatem ewentualna potrzeba dokonania ich wykładni nie może być uznana za spełnienie wymagania przewidzianego w art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c. (por. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 16 grudnia 2004 r., V CK 843/04, LEX nr 1312737, z dnia 9 maja 2005 r., V CK 269/05, LEX nr 1312566).

Antycypując dalsze rozważania, należy podkreślić, że uprawnienia płacowe pracowników są regulowane przez obowiązujące przepisy prawa powszechnego, przepisy układów zbiorowych pracy oraz innych aktów należących w myśl art. 9 § 1 k.p. do źródeł prawa pracy. W świetle art. 77¹ i art. 77² k.p. dla ogółu pracowników głównym źródłem regulacji kwestii płacowych są układy zbiorowe pracy i regulaminy wynagradzania. Według ogólnego rozumienia, regulaminy uznawane są za akty zakładowe o charakterze ponadindywidualnym wydawane przez pracodawcę, niekiedy przy współdziałaniu podmiotów reprezentujących pracowników. W tym ujęciu regulamin wynagradzania, zgodnie z art. 9 § 1 k.p. jest źródłem prawa pracy, a uprawnienia w nim zadekretowane mają charakter roszczeniowy, pod warunkiem, że są wystarczająco skonkretyzowane.

Gratyfikacja jubileuszowa nie stanowi powszechnego obligatoryjnego składnika wynagrodzenia za pracę mającego oparcie w Kodeksie pracy, lecz jest świadczeniem branżowym lub zakładowym, przysługującym na podstawie konkretnego przepisu płacowego, na warunkach w tym przepisie określonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, Prawo Pracy 2002 nr 7-8, s. 49). Wobec braku powszechnego wzorca jej regulacji, przepisy płacowe (zakładowe lub branżowe) mogą kształtować do niej prawo w

sposób samodzielny i swobodny przy zachowaniu jednak wymogu ich zgodności z przepisami prawa pracy, w tym w szczególności z zakazem naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Zgodnie z treścią § 13 ust. 2 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia udokumentowane świadectwami pracy, za wyjątkiem okresu pracy zakończonego rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub jej wygaśnięciem na skutek porzucenia pracy przez pracownika. Pracownikom zatrudnionym na czas określony i na czas nieokreślony przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej po przepracowaniu 45 lat w wysokości 400% podstawy wymiaru, którą stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli jest to korzystniejsze dla pracownika – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty, obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Mając na uwadze powyższe, należy podkreślić, że gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem fakultatywnym i przepisy płacowe mogą kształtować do niej prawo w sposób samodzielny i swobodny z tego względu, że jej funkcją jest nagradzanie pracy u tego pracodawcy, u którego została przewidziana i u którego pracownik nabył do niej prawo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, LEX nr 54212). Nie można jednak tracić z pola widzenia okoliczności, że ze swojej istoty gratyfikacja jubileuszowa przysługuje za wieloletnią pracę. Oznacza to, że w zależności od uregulowania warunków nabycia do niej prawa w przepisach zakładowych może ona przysługiwać wyłącznie za zakładowy staż pracy, a więc z wyłączeniem okresów zatrudnienia u innych pracodawców, albo też z uwzględnieniem okresów innego (poprzedniego) zatrudnienia. Nagroda jubileuszowa przysługuje zatem z tytułu obiektywnie osiągniętego przez pracownika stażu pracy, a nie z tytułu możliwości wykazania tego stażu wyłącznie przy pomocy wymaganego przez pracodawcę dokumentu. Inaczej mówiąc, powstanie prawa do nagrody jubileuszowej łączy się z posiadaniem przez pracownika określonego okresu zatrudnienia (tylko zakładowego lub również pozakładowego), a nie z legitymowaniem się konkretnym dokumentem potwierdzającym ten okres.

W przeciwnym razie doszłoby do sprzecznej z logiką i paradoksalnej sytuacji, w której pracownik pomimo nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w związku z posiadaniem (jak w przypadku skarżącego) wymaganego ogólnego stażu pracy, nigdy takiego świadczenia by nie otrzymał tylko z powodu niemożności przedłożenia świadectwa pracy potwierdzającego (skądinąd bezsporny) okres poprzedniego zatrudnienia. W rezultacie nagroda jubileuszowa, w przypadku posiadania przez nią charakteru składnika wynagrodzenia za pracę, utraciłaby w istocie charakter roszczeniowy, a ocena przesłanki prawa do jej nabycia w postaci posiadania wymaganego stażu pracy nie podlegałaby weryfikacji w postępowaniu sądowym wyłącznie z uwagi na niemożność przedłożenia przez pracownika wymaganego przez pracodawcę dokumentu. W konsekwencji, jeżeli gratyfikacja jubileuszowa posiada charakter składnika wynagrodzenia za pracę, a zakładowe przepisy płacowe łączą nabycie do niej prawa z określonym stażem pracy przy jednoczesnym zaliczaniu poprzednich okresów zatrudnienia, to uzależnienie wypłaty gratyfikacji od kryterium wykazania tych okresów świadectwem pracy, z wyłączeniem innych sposobów ich udowodnienia, narusza zasady ustalania wynagrodzenia za pracę ustanowione w art. 78 k.p., odsyłającym między innymi do ilości świadczonej pracy, przenoszącej się w tym przypadku na staż pracy.

Spór w przedmiotowej sprawie dotyczył możliwości zaliczenia okresu pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, udokumentowanego wyłącznie zaświadczeniami z Urzędu Gminy w R. i zaświadczeniami z Kasy Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego. W powyższym zakresie należy podkreślić, że zgodnie z art. 1 ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy, do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy (Dz.U. z 1990 r. Nr 54, poz. 310), wlicza się także inne okresy, jeśli przewidują to przepisy prawa lub postanowienia układu zbiorowego pracy albo porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagradzania. Powołana ustawa określa trzy rodzaje pracy w gospodarstwie, które mogą zostać wliczone przez pracodawcę do stażu pracy pracownika. Jedyнным warunkiem formalnym, który musi spełnić pracownik, aby pracodawca mógł zaliczyć okres pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do stażu pracy, jest przedłożenie stosownego zaświadczenia. Zaświadczenie

wydaje na wniosek pracownika właściwy urząd gminy, który potwierdza okresy pracy pracownika w gospodarstwie rolnym. Zgodnie z obowiązującymi przepisami jest to jedyny dokument potwierdzający okres pracy w gospodarstwie rolnym, pracodawca nie ma podstaw, aby wymagać przedstawienia innych dokumentów.

Mając na uwadze powyższe, skoro zgodnie z obowiązującym u pracodawcy regulaminem wynagradzania (§ 13 ust. 2), do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia, to postanowienie regulaminu w tym zakresie nie może naruszać zasady ustanowionej w art. 9 § 2 k.p., zgodnie z którą postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W konsekwencji, do okresu zatrudnienia należy wliczyć okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym, potwierdzone stosownymi zaświadczeniami.

Na marginesie należy dodać, że użycie przez pracodawcę w regulaminie wynagradzania zwrotu „okresy zatrudnienia”, implikuje szerokie rozumienie tego zwrotu. Pojęcia „stosunek zatrudnienia” nie można identyfikować z pojęciem „stosunek pracy, gdyż w ramach tego pierwszego mieszczą się również inne formy wykonywania pracy, w tym także zatrudnienie niepracownicze. Natomiast stosunek pracy należy traktować jako jeden z możliwych stosunków zatrudnienia. Zasadność tego twierdzenia można oprzeć również na treści art. 24 Konstytucji RP, który stanowi, że to praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej i Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Ochroną zostały zatem objęte warunki, zakres i treść świadczenia pracy, która odbywa w ramach różnych rodzajów zatrudnienia, nie tylko stosunku pracy (por. M. Gersdorf, Prawo zatrudnienia, Warszawa 2013, s. 15).

W dalszej części należy podkreślić, że wybrane podstawy przedsądu uwidaczniają błąd logiczny w konstrukcji podstaw przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania. Jeżeli skarżący wskazuje na przepisy prawa materialnego, których stosowanie w praktyce wywołuje rozbieżności, czy też przepisy prawa wymagające wykładni, to z natury rzeczy nie mogą one równocześnie przemawiać za oczywistością wniesionego środka. Co jest sporne nie może być oczywiste,

a zatem co najmniej jedna z wybranych podstaw z założenia jest fałszywa (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I UK 466/15, LEX nr 2159122).

Nie występuje w sprawie nieważność postępowania. Skarżący stoi na stanowisku, że pracodawcą powoda była Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Warszawie, co wynika wprost z art. 11 ustawy z dnia 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (jednolity tekst: Dz. U. z 2017 r., poz. 2137). Postępowanie w sprawach z zakresu prawa pracy rządzi się swoistą specyfiką. Przede wszystkim bierną legitymację procesową posiada pracodawca. Zgodnie z art. 3 k.p. taki status przysługuje jednostce organizacyjnej, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W sprawach o roszczenia ze stosunku pracy nie ma zastosowania art. 67 § 2 k.p.c., ponieważ nie występuje w nich Skarb Państwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2008 r., II PK 357/07, LEX nr 818585). Pracodawcą jest druga strona stosunku pracy i jedynie ona może być pozywana i sama pozywać w sprawie ze stosunku pracy – ma legitymację bierną do występowania w sporze (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 września 2009 r., II PK 78/09, LEX nr 558307).

Nie ulega wątpliwości, że ten uprawniony podmiot brał udział w postępowaniu, o czym świadczy odpowiedź na pozew, którą złożył pełnomocnik działający w imieniu Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Warszawie (k-23). Nie inaczej wyglądał proces na etapie postępowania odwoławczego, skoro odpowiedź na apelację powoda złożyła Agencja Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w Warszawie, działająca przez pełnomocnika (k-239). W końcu ten podmiot złożył skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego. W rezultacie w procesie udział brał (faktycznie działał) pracodawca. Natomiast nieścisłości terminologiczne (dookreślenie w nazwie pracodawcy miejsca świadczenia pracy) wywołał fakt, że świadectwo pracy wydał powodowi (...) Oddział Regionalny Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Konglomerat ujawnionych sekwencji działań nie przemawia na rzecz przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania z uwagi na podstawę z art. 398⁹ § 1 pkt 3 k.p.c.

Kierując się przedstawionymi motywami, Sąd Najwyższy uznał, że skarżący nie wykazał potrzeby rozpoznania skargi kasacyjnej. Dlatego, na podstawie

art. 398⁹ § 2 k.p.c., orzekł, jak w sentencji.

r.g.