



Sygn. akt II PSKP 3/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jolanta Frańczak (przewodniczący)

SSN Maciej Pacuda

SSN Romualda Spyt (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa I.J.
przeciwko (...) Centrum Medycznemu w N.
o nagrodę jubileuszową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 27 stycznia 2021 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 10 października 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

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

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2018 r. Sąd Rejonowy w W., w sprawie z powództwa I. J. przeciwko (...) Centrum Medycznemu w N. o nagrodę jubileuszową, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.920 zł tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od 2 kwietnia 2015 r. do dnia

zapłaty, w pozostałym zakresie oddalił powództwo, nie obciążając powoda kosztami procesu.

W wyniku apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy w W., wyrokiem z dnia 10 października 2018 r., zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo, rozstrzygając o kosztach procesu.

W sprawie ustalono, że powód był zatrudniony w (...) Centrum Medycznym od 11 października 2010 r. do 30 listopada 2016 r. Na dzień rozpoczęcia pracy, tj. na dzień 11 października 2010 r., powód legitymował się stażem pracy w wymiarze 27 lat 7, miesięcy i 22 dni. W trakcie zatrudnienia u pozwanego, w dniu 19 lutego 2013 r., powód osiągnął 30 lat stażu pracy. Pozwany wówczas odmówił wypłaty nagrody jubileuszowej w związku z § 15 pkt 6 Regulaminu wynagradzania z 2004 r., który przewidywał prawo do nagrody jubileuszowej wyłącznie dla pracownika, który posiadał co najmniej 5-letni staż pracy u pozwanego i tego warunku powód nie spełniał.

Zmiana Regulaminu wynagradzania nastąpiła na podstawie zarządzenia dyrektora (...) Centrum Medycznego w N. z dnia 16 marca 2015 r., z mocą obowiązującą od 1 kwietnia 2015 r. Wykreślono wyżej wskazane postanowienie § 15 pkt 6 i wprowadzono regulację przejściową, zgodnie z którą pracownikowi, który w dniu wejścia w życie nowego Regulaminu wynagradzania ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższego stopnia wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej (§ 21 ust. 12 Regulaminu wynagradzania). Zgodnie z § 21 ust. 1 pkt c Regulaminu, po 30 latach pracy pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia.

Po przepracowaniu 5 lat, co nastąpiło 11 października 2016 r., powód kolejny raz wystąpił o wypłatę należnej nagrody jubileuszowej. Wypłaty nagrody ponownie odmówiono, powołując się na postanowienia nowego Regulaminu wynagradzania.

Sąd Okręgowy podkreślił, że regulamin wynagradzania (art. 77² k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 § 1 k.p.) i do jego interpretacji należy wykorzystywać

metody wykładni aktów normatywnych. Natomiast gdy w procesie interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania zawiodą metody wykładni właściwe dla aktów prawnych, sąd może, na podstawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych. Stwierdził, że określona w art. 3 k.c. zasada nieretroakcji oznacza, że nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały one miejsce i skończyły się przed wejściem w życie nowego prawa. Z tej przyczyny, w ocenie Sądu Okręgowego, zgodnie z Regulaminem wynagradzania z 2015 r., obowiązującym od 1 kwietnia 2015 r., prawo do nagrody jubileuszowej nabywają ci pracownicy, co do których zdarzenie o prawnej doniosłości, jakim jest osiągnięcie wymaganego stażu pracy, nastąpiło po tej dacie. Stąd też powód, który 30-letni staż pracy osiągnął 19 lutego 2013 r., nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy na podstawie Regulaminu wynagradzania obowiązującego od 1 kwietnia 2015 r. Powód nie nabył także prawa do nagrody na podstawie uprzednio obowiązującego Regulaminu wynagradzania z 2004 r., który przestał obowiązywać w dacie wejścia w życie Regulaminu wynagradzania z 2015 r. Powodowi również nie przysługiwało prawo do nagrody za 35 lat pracy na podstawie § 21 ust. 12 Regulaminu wynagradzania z 2015 r., gdyż staż taki osiągnąłby 19 lutego 2018 r.

W skardze kasacyjnej od powyższego wyroku powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, tj.: (-) § 21 ust. 12 Regulaminu wynagradzania (...) Centrum Medycznego z 2015 r. w związku z art. 65 k.c. oraz art. 300 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że zawierał on regulację przejściową, zgodnie z którą prawo do nagrody jubileuszowej nabywają ci pracownicy, co do których zdarzenie o prawnej doniosłości, jakim jest osiągnięcie wymaganego stażu pracy, nastąpiło po 1 kwietnia 2015 r., w związku czym powód nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej; (-) § 21 ust. 1 pkt c Regulaminu wynagradzania (...) Centrum Medycznego z 2015 r., przez jego niezastosowanie pomimo spełnienia przez powoda wymogu posiadania 30-letniego stażu pracy uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej; (-) art. 3 k.c. w związku z 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powód, z uwagi na to, że nie spełnił przesłanek do otrzymania nagrody jubileuszowej na podstawie Regulaminu wynagradzania z 2004 r., nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej za 30-letni staż pracy w dniu wejścia

w życie Regulaminu wynagradzania z 2015 r., wprowadzającego korzystniejsze zasady przyznawania prawa do nagrody jubileuszowej; (-) art. 11² k.p., przez jego niezastosowanie i doprowadzenie do dyskryminacji płacowej powoda przez uznanie, że na mocy poprzednich postanowień Regulaminu wynagradzania powód nie „zdażył” jeszcze osiągnąć wymaganego stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, zaś na mocy nowych postanowień, okres ten już minął.

Powód wniósł „o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego (...) w całości i zmianę wyroku w całości przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 23.086,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 2 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty” oraz przez zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów procesu; względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz „zasądzenie na rzecz Powoda od Pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Niewątpliwie regulaminy wynagradzania są, zgodnie z art. 9 § 1 k.p., źródłami prawa pracy, są więc aktami normatywnymi i przy ich 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 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200). Wyjątkowo, może być dopuszczone posiłkowe stosowanie reguł wykładni umów (art. 65 § 2 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 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).

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 820/2000, 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.

Zwykle przesłanką nabycia prawa do nagrody jubileuszowej jest osiągnięcie przez pracownika wymaganego okresu zatrudnienia i wtedy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia. Należy jednak zwrócić uwagę, że przedstawiona zasada nie ma prostego przełożenia na stan faktyczny i prawny w niniejszej sprawie, w której problem koncentruje się wokół zmiany zasad nabywania nagród jubileuszowych w trakcie trwania zatrudnienia, powodującej odpadnięcie wcześniejszego warunku w postaci 5-cio letniego stażu zakładowego. W przypadku powoda niespełnienie tego warunku w dacie osiągnięcia 30-to letniego ogólnego stażu pracy przekreślało prawo do nagrody w myśl § 15 pkt 6 Regulaminu wynagradzania z 2004 r. Natomiast w dniu wejścia w życie Regulaminu wynagradzania z 2015 r. powód legitymował się już dłuższym niż 30 lat ogólnym stażem pracy i gdyby miała do niego zastosowanie zasada nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia, powód nie nabyłby prawa do nagrody za 30 lat pracy. Nie da się nie dostrzec, że w takim przypadku konsekwencją zmian

zasad przyznawania gratyfikacji jubileuszowej byłoby definitywne pozbawienia powoda prawa do nagrody za 30 lat pracy, mimo że okres 30 lat pracy upłynął podczas zatrudnienia u pozwanego. To zaś jest nie do zaakceptowania w świetle zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.).

W judykaturze przyjmuje się, uwzględniając w tym względzie regulacje zawarte w art. 18^{3c} § 2 k.p. oraz art. 9 § 4 k.p., że postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych regulujących prawo do nagrody jubileuszowej (mającej walor zbliżony do wynagrodzenia za pracę) powinny respektować zasadę prawa do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę wyrażoną w pierwszym z wymienionych przepisów, a naruszenie tej zasady skutkować będzie zastosowaniem art. 9 § 4 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2007 r., II PK 38/2007 OSNP 2008 nr 21-22 poz. 313; z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/2009 OSNP 2011 nr 19-20 poz. 250; z dnia 20 maja 2011 r., II PK 288/2010, Legalis nr 442086, a także z dnia 14 maja 2012 r., I PK 174/2011, LEX nr 1168125).

Zasada równego traktowania oznacza, że w każdym przypadku podmioty należące niewątpliwie do tej samej kategorii muszą być traktowane równo, a podmioty należące do istotnie różnych kategorii mogą być traktowane różnie (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 6 marca 2007 r., P 45/06, OTK-A 2007 nr 3, poz. 22; z dnia 23 listopada 2010 r., K 5/10, OTK-A 2010 nr 9, poz. 106). Jeżeli zatem prawodawca różnicuje podmioty prawa, które charakteryzują się wspólną cechą istotną, to wprowadza odstępstwo od zasady równości. Różnicowanie podmiotów prawa charakteryzujących się wspólną cechą istotną jest dopuszczalne (nie narusza zasady równości), ale warunkiem sine qua non jest jasno sformułowane kryterium, na podstawie którego owo zróżnicowanie jest dokonywane. Nie wolno dokonywać zróżnicowania według dowolnie ustalonego kryterium albo w ogóle bez kryterium. Kryterium musi mieć charakter relewantny, czyli pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz ma służyć realizacji tego celu i treści. Wprowadzone zróżnicowanie musi mieć zatem charakter racjonalnie uzasadniony, a kryterium zróżnicowania pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostają naruszone w wyniku nierównego traktowania

podmiotów podobnych. Musi ponadto pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonujących argumentach (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 23 listopada 2010 r., K 5/10, OTK-A 2010 nr 9, poz. 106; z dnia 19 kwietnia 2011 r., P 41/09, OTK-A 2011 nr 3, poz. 25; z dnia 18 czerwca 2013 r., K 37/12, OTK-A 2013 nr 5, poz. 60; z dnia 5 listopada 2013 r., K 40/12, OTK-A 2013 Nr 8, poz. 120 i z dnia 17 czerwca 2014 r., P 6/12, OTK-A 2014 nr 6, poz. 62).

W rozpatrywanej sprawie nie można dopatrzyć się tak scharakteryzowanego kryterium różnicującego, które usprawiedliwiłoby pozbawienie powoda nagrody jubileuszowej. W szczególności zaś wprowadzenie regulacji z założenia korzystnych dla wszystkich pracowników w zakresie nabywania prawa do nagrody jubileuszowej (rezygnacja z wymagania 5 lat stażu zakładowego i pozostanie przy ogólnym stażu pracy) nie mogą prowadzić do pozbawienia części z nich prawa do tego świadczenia.

Przedstawione racje mają istotne znaczenie przy interpretacji § 21 ust. 1 pkt c w związku z § 21 ust. 12 Regulaminu wynagradzania z 2015 r. Prowadzi to do wniosku, że w przypadku, gdy pod rządami poprzedniego Regulaminu wynagradzania z 2004 r. pracownik nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej z uwagi na brak wymaganego stażu zakładowego, mimo osiągnięcia ogólnego stażu pracy, nabycie prawa do nagrody jubileuszowej na podstawie Regulaminu wynagradzania z 2015 r. następuje w dniu jego wejścia w życie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PZP 6/08, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 308, w której zwrócono uwagę, że jeżeli postanowienie układowe może być rozumiane w ten sposób, że pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe, to oznacza, że data wejścia w życie przepisów wprowadzających to świadczenie jest datą nabycia do niego prawa, nawet wówczas, gdy okres uprawniający do nagrody jubileuszowej upłynął przed wejściem w życie przepisów wprowadzających to świadczenie).

Taką interpretację potwierdza brzmienie § 21 ust. 12 Regulaminu wynagradzania z 2015 r. Zgodnie z nim, pracownikowi, który w dniu wejścia w życie

nowego Regulaminu wynagradzania ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższego stopnia wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej a kwotą nagrody niższej. Wynika z niego z jednej strony, że posiadanie w dniu wejścia w życie Regulaminu „okresu dłuższego niż wymagany do nagrody danego stopnia” nie oznacza pozbawienia prawa do nagrody, a wręcz odwrotnie - powstanie prawa do nagrody (której przyznanie było uprzednio niemożliwe z uwagi na warunek, który aktualnie stracił na znaczeniu). Z drugiej zaś strony tak korzystna dla pracownika zmiana nie może prowadzić do wypłaty dwóch nagród jubileuszowych - niższej i wyższej w ciągu dwunastu miesięcy od wejścia w życie Regulaminu.

Potwierdziło się zatem stanowisko skarżącego, że wyrok Sądu drugiej instancji narusza przepisy prawa materialnego wskazane w podstawach kasacyjnych.

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