

POSTANOWIENIE

Dnia 18 lipca 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa J.W.

przeciwko G. B.S.A. z siedzibą w B.

o nagrodę jubileuszową,

na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 18 lipca 2023 r.,

na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w J. G. z dnia 30 czerwca 2022 r., sygn. akt VII Pa 13/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Bolesławcu IV Wydział Pracy wyrokiem z 27 stycznia 2022 r., IV P 36/21 w sprawie z powództwa J.W. (powód) przeciwko G.B. S.A. z siedzibą w B. (pозwana), o nagrodę jubileuszową, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 16.000.00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 27 października 2017 r.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód od 7 września 1982 r. do 19 kwietnia lipca 1985 r. był zatrudniony w Zakładach W. w B., przy czym od 26 kwietnia 1983 r. do 1 kwietnia 1985 r. pełnił służbę wojskową; od 29 kwietnia 1985 r. do 12 stycznia 1987 r. był zatrudniony w B.; od 13 stycznia 1987 r. do 15 maja 1988 r. w Zakładach G. w I., kolejno od 16 maja 1988 r. do 31 maja 2006 r. w B.1 S.A.,

od 1 czerwca 2006 r. do 31 października 2012 r. w B.2 Sp. z o.o. w W., zaś od 11 grudnia 2012 r. do 28 lutego 2018 r. u strony pozwanej. Pismem z dnia 22 marca 2018 r. strona pozwana odmówiła powodowi wypłaty nagrody jubileuszowej. Powód w 2014 r. otrzymał nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy. Przy obliczaniu wysokości nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy powoda uwzględniono 21 lat i 17 dni stażu pracy powoda u strony pozwanej oraz 3 lata i 348 dni pracy u innych pracodawców. Strona pozwana do stażu pracy uprawniającego powoda do nagrody jubileuszowej nie zaliczyła zatrudnienia w B.2Sp. z o.o. sp. k. w W. w wymiarze 6 lat i 153 dni.

Sąd Rejonowy powołał treść obowiązującego u strony pozwanej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w brzmieniu obowiązującym w październiku 2017 r. W § 21 ust. 1-7 uregulowano prawo do nagrody jubileuszowej. Zgodnie z ust. 1 w przypadku 35-letniego stażu pracy nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości 500% podstawy wymiaru nagrody. Zgodnie z ust. 2 podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi: a) za okres pracy poza Spółką - minimalne wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia uprawnień do nagrody, b) za okres pracy w Spółce, jeżeli okres ten wynosi co najmniej 5 lat: przeciętne miesięczne wynagrodzenie na zatrudnionego w Spółce, za kwartał kalendarzowy poprzedzający datę nabycia uprawnień do nagrody, lub wynagrodzenie pracownika w dniu nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej, obliczone jak za urlop wypoczynkowy. Dla ustalenia podstawy wymiaru nagrody należy wybrać wariant korzystniejszy dla pracownika. Dodatkowe warunki mające wpływ na obliczenie wysokości nagrody jubileuszowej określone zostały w ust. 3-7. W świetle ust. 6 zaliczenie okresów pracy i innych okresów zatrudnienia uzasadniającego nabycie uprawnień do nagrody jubileuszowej następuje na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów.

Zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M. P. z 1989 r. Nr 44, poz. 358 z późn. zm., dalej zarządzenie z 1989 r.), na które powoływała się strona pozwana, obowiązywało do 30 marca 2001 r. Zgodnie z § 2 ust. 1 zarządzenia z 1989 r. do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się, bez względu na przerwy w zatrudnieniu: 1) okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy, 2) okresy

zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy. W świetle ust. 2 § 2 do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, nie wlicza się okresów zatrudnienia zakończonych po wyzwoleniu rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ nieuprawnione było uznanie przez stronę pozwaną, że przy ustalaniu stażu pracy powoda, mającego wpływ na wysokość nagrody jubileuszowej, na podstawie § 21 ust. 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP) z związku z § 2 ust. 1 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, nie należy zaliczyć okresu pracy powoda w BDN Sp. z o.o. sp. k. w Warszawie.

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 30 czerwca 2022 r., VII Pa 13/22 oddalił apelację pozwanej.

Sąd Okręgowy wyjaśnił, że wbrew nazwie nagroda jubileuszowa jest świadczeniem o charakterze wynagrodzeniowym oraz roszczeniowym i ma charakter należnej pracownikowi premii, a nie nagrody. Zasady kształtowania wynagrodzenia w wewnątrzzakładowych przepisach (aktach) muszą uwzględniać regulacje zawarte w przepisach Konstytucji RP (art. 32 oraz 64), jak i Kodeksu pracy (art. 9 § 4 oraz 18^{3c} § 1 i 2), z których wynika obowiązek stosowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz niedyskryminacji pracowników, w tym również w zakresie wynagradzania za pracę. Postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych regulujących prawo do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 18^{3c} k.p. i wyłączenie z okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów w prywatnym zakładzie pracy uzasadnia w ocenie Sądu Okręgowego zarzut nierównego traktowania (wyrok Sądu Najwyższego z 10 października 2007 r., II PK 38/07, LEX nr 465077).

Zdaniem Sądu drugiej instancji przepisy ZUZP obowiązującego u pozwanego różnicują okresy zatrudnienia zaliczane w zakresie uprawnień do otrzymania nagrody jubileuszowej. Zgodnie z interpretacją § 21 ust. 6 ZUZP w zw.

z § 2 ust. 2 zarządzenia z 1989 r. do okresów pracy uprawniające do nagrody jubileuszowej, zaprezentowaną przez pozwanego, nie wlicza się okresów zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy chyba, że zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy. Zawarta w tym przepisie regulacja narusza obowiązującą w prawie pracy zasadę równego traktowania, ale nie dlatego, że pozbawia kogokolwiek prawa do nagrody, lecz przeciwnie, pozwala nabyć prawo do nagrody pracownikom nieposiadającym cechy relewantnej decydującej o tym prawie. Zaliczanie do okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, jedynie zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy lub okresy zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy, narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.) i w takim przypadku postanowienie układu zbiorowego pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązuje (art. 9 § 4 k.p.).

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok ten w całości i wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy przez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania skarżąca uzasadniła występowaniem w sprawie „istotnego zagadnienia prawnego” sprowadzającego się do udzielenia odpowiedzi na pytanie: czy we wszystkich przypadkach, tj. bez konieczności badania sytuacji prawnej danego pracodawcy, w tym w szczególności posiadanego przez niego statusu przed przemianami gospodarczymi (tj. przed prywatyzacją), a także bez konieczności uwzględniania interesów pracodawcy pojmowanych szeroko, w tym także woli załogi pracowniczej, każdorazowo zaliczanie do okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, jedynie zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.)? Skarżąca podniosła, że istota tego zagadnienia sprowadza się do kwestii możliwości stosowania ZUZP, którego postanowienia uzależniają prawo do nagrody jubileuszowej od stażu pracy w uspołecznionych zakładach pracy oraz w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione

lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy, w sytuacji gdy wejście w życie tych regulacji, a także ich stosowanie związane jest z sytuacją prawną danego podmiotu, w tym także z realizacją jego interesów popartych wolą załogi. Zdaniem skarżącej nie w każdym przypadku zaliczanie do okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, jedynie zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy, narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia. Dokonując tej oceny należy mieć na uwadze: status przedsiębiorstwa przed przemianami gospodarczymi (tj. przed prywatyzacją), interesy pracodawcy, a także wolę załogi pracowniczej.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania oraz zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W myśl art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, zachodzi nieważność postępowania lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona.

Odnosząc się do powołanej przez skarżącego przesłanki występowania w sprawie „istotnego zagadnienia prawnego” wymaga przypomnienia, że zagadnieniem prawnym w rozumieniu art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. jest problem nowy, który nie został do tej pory bezpośrednio rozwiązany w orzecznictwie Sądu Najwyższego i dla rozwikłania którego dotychczasowe orzecznictwo jest niewystarczające. Jeżeli skarżący jako przesłankę uzasadniającą przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania wskazuje występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego, to powinien zagadnienie to przedstawić przez jego sformułowanie z przytoczeniem przepisów prawa, na tle których ono powstało, przytoczyć argumenty prawne prowadzące do rozbieżnych ocen prawnych, a także wykazać, że jest to zagadnienie, którego rozwiązanie jest istotne nie tylko dla rozstrzygnięcia rozpoznawanej sprawy, lecz także dla praktyki sądowej

(postanowienia Sądu Najwyższego: z 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15 LEX nr 2090999; z 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, LEX nr 2069457; z 24 maja 2016 r., I CSK 666/15, LEX nr 2080880; z 10 stycznia 2023 r., III USK 345/22, LEX nr 3454462.). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierv sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy. Skarżący ma zatem obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także – w uzasadnieniu wniosku – przedstawić odpowiednią juretryczną argumentację wskazującą na dopuszczalność i celowość rozwiązania problemu prawnego w sposób preferowany przez skarżącego, a odmienny od sposobu rozstrzygnięcia tego problemu przy wykorzystaniu zapatrywań wyrażonych przez Sąd drugiej instancji (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., I UK 252/17, LEX nr 2533238).

Strona skarżąca nie wykazała istnienia formułowanego w sprawie „istotnego zagadnienia prawnego” ponieważ w orzecznictwie Sądu Najwyższego został rozstrzygnięty problem przedstawiany w skardze kasacyjnej dotyczący zaliczania do okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, jedynie zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy w kontekście naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.) wskazują na brak prawidłowego rozumienia zastosowania tej zasady. Uwzględniając regulacje zawarte w art. 18^{3c} § 2 k.p. oraz art. 9 § 4 k.p., postanowienia wewnętrzzakładowych przepisów płacowych regulujących prawo do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę prawa do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę wyrażoną w pierwszym z wymienionych przepisów. Dlatego też wyłączenie w owych przepisach płacowych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów w prywatnym zakładzie pracy będzie uzasadniało zarzut nierównego traktowania, a w konsekwencji będzie skutkować zastosowaniem art. 9 § 4 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 października 2007 r., II PK 38/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 313; z 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/09, OSNP 2011, nr 19-20, poz. 250; z 20 maja 2011 r., II PK 288/10 LEX nr 898698, a także z 14 maja 2012 r., I PK 174/2011, LEX nr 1168125).

Stanowisko Sądu Najwyższego jest również jednolite w zakresie stwierdzenia, że nagroda jubileuszowa jest świadczeniem wynagrodzeniowym oraz roszczeniowym. W istocie więc ma ona charakter należnej pracownikowi premii, a nie nagrody, natomiast zaliczanie do okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej jedynie zatrudnienia w państwowych zakładach narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (por. powołany wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 174/11 oraz wyrok z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 3/21, OSNP 2021, nr 12, poz. 128 i orzecznictwo tam powołane). W takim przypadku postanowienie układu zbiorowego pracy naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązuje (art. 9 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z 28 maja 2013 r., III PK 62/12, LEX nr 1555637).

Argumentacja przedstawiona w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie uwzględnia wskazanego powyżej jednolitego stanowiska orzecznictwa.

Odnosząc się z kolei do tej części wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, która dotyczy konieczności badania sytuacji prawnej danego pracodawcy (w szczególności posiadanego przez niego statusu przed przemianami gospodarczymi), uwzględniania interesów pracodawcy oraz woli załogi pracowniczej, przy zaliczaniu do okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, jedynie zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy, w kontekście oceny naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.), Sąd Najwyższy stwierdza, że w uzasadnieniu powołanego wyżej wyroku w sprawie II PSKP 3/21 podkreślono, że 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. 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 przekonywujących argumentach (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 27 stycznia 2021 r., II PSKP 3/21, OSNP 2021, nr 12, poz. 128).

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji.

T.L.

[as]