

POSTANOWIENIE

Dnia 28 kwietnia 2021 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Dawid Miąsik

w sprawie z powództwa A. K.
przeciwko (...) Regionalnej Bazie (...) w W.
o nagrodę jubileuszową,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 28
kwietnia 2021 r.,
na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W.
z dnia 6 lutego 2020 r., sygn. akt VIII Pa (...),

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 450
(czterysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów
postępowania w postępowaniu kasacyjnym.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z 6 lutego 2020 r. VIII Pa (...) Sąd Okręgowy w W. oddalił apelację A. K. (powód) wniesioną od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 21 maja 2019 r., IV P (...), oddalającego powództwo skierowane przeciwko (...) Regionalnej Bazie (...) w W. (pozwany) o zasądzenie nagrody jubileuszowej.

W sprawie ustalono, że powód przez 22 lata 11 miesięcy i 5 dni pełnił służbę wojskową. Zakończyła się ona 30 września 2000 r. Następnie od 1 października 2000 r. do 31 grudnia 2016 r. powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierownika magazynu. Po ustaniu stosunku pracy powód przeszedł na emeryturę. Umowa o pracę została rozwiązana przez pozwanego z zachowaniem

trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 1 grudnia 2016 r. na podstawie art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2013 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 1474 ze zm., dalej jako ustawa o zwolnieniach grupowych). Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej pracownikowi po 40 latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 400% wynagrodzenia miesięcznego obliczanego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Pracownik nabywał prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody, zaś wypłata powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do nagrody. Zgodnie z treścią punktu 7 załącznika nr 4 do PUZP w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Na dzień rozwiązania stosunku pracy powoda jego staż pracy wynosił 39 lat 1 miesiąc i 26 dni.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sądy orzekające w sprawie stwierdziły, że powodowi nie przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej. Sądy zwróciły uwagę, że do jej nabycia zgodnie z punktem 7 załącznika nr 4 do PUZP konieczne były dwa warunki: 1) ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oraz 2) rozwiązanie stosunku pracy w momencie, gdy do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje pracownikowi mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądów niesporne jest, że powód spełnił drugą z wymaganych przesłanek. Nie spełnił jednak pierwszej, gdyż rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło w oparciu o ustawę o zwolnieniach grupowych i w tych okolicznościach, z uwagi na nabycie prawa do świadczenia, powód przeszedł na emeryturę. Oznacza to, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło w związku z przejściem powoda na emeryturę. Sądy zwróciły również uwagę, że fakt zasądzenia na rzecz powoda w innym postępowaniu odprawy emerytalnej nie przesądza o nabyciu przez niego także

prawa do nagrody jubileuszowej. Wynika to z tego, że w przypadku odprawy w judykaturze przyjmuje się, iż nabycie prawa do emerytury nie musi być wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy. Odmienne ukształtowane jest natomiast orzecznictwo, dotyczące nagrody jubileuszowej, w którym wskazuje się konieczność bezpośredniego związku rozwiązania stosunku pracy z uwagi na nabycie prawa do emerytury.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku Sądu Okręgowego wniósł powód, zaskarżając go w całości. Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania został oparty na przesłankach potrzeby wykładni przepisów, budzących poważne wątpliwości i wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, powód jednak nie wskazał przepisów, o których wykładnię wnosi oraz na występowaniu w sprawie istotnego zagadnienie prawnego: 1) czy związek przejścia pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę celem uzyskania nagrody jubileuszowej rozumiany powinien być jako bezpośredni związek przyczynowy w chwili rozwiązania stosunku pracy, a co za tym idzie, że rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić wyłącznie z powodu nabycia przez pracownika prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego w postaci emerytury (lub renty)?; 2) czy przejście pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę powinno być spowodowane celem uzyskania nagrody jubileuszowej czy wystarczy aby stało ono w związku czasowym z przejściem na rentę?

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powoda pozwany wniósł o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania i zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie kwalifikowała się do przyjęcia celem jej merytorycznego rozpoznania.

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 dnia 14 stycznia 2016 r., II CSK 382/15, Legalis nr 1508600; z dnia 21 czerwca 2016 r., V CSK 21/16, Legalis nr 1482401; z dnia 24 maja 2016 r., I CSK 666/15). Innymi słowy istotne zagadnienie prawne powinno kotwiczyć się w regulacji prawnej, która powinna zostać przeanalizowana i opracowana, tak aby to wpierw sam skarżący mógł stwierdzić, że istotne zagadnienie prawne rzeczywiście występuje i dlatego powinien rozpoznać je Sąd Najwyższy (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 7 maja 2015 r., III UK 206/13). Skarżący ma zatem obowiązek nie tylko sformułować samo zagadnienie, ale także – w uzasadnieniu wniosku – przedstawić odpowiednią jurystyczną 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). W celu spełnienia przesłanki przewidzianej w art. 398⁹ § 1 pkt 1 k.p.c. nie wystarczy samo sformułowanie pytania do Sądu Najwyższego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2018 r., II CSK 12/18, LEX nr 2499783).

Sformułowane przez powoda zagadnienie prawne nie spełnia powyższych kryteriów, gdyż nie odwołuje się do treści jakiegokolwiek przepisu. Co więcej kwestia związku rozwiązania stosunku pracy z uwagi na nabycie prawa do świadczenia emerytalnego w kontekście nagrody jubileuszowej była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego. W judykaturze przyjmuje się, że w przypadku uregulowania nagrody jubileuszowej w zakładowych aktach prawa pracy ich postanowienia muszą podlegać wykładni restryktywnej (ściślej), co oznacza, że użycie sformułowanie: „w razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę” wskazuje na konieczność występowania między rozwiązaniem

umowy o pracę a przejściem na emeryturę lub rentę związku przyczynowego szczególnego rodzaju, leżącego w sferze motywacyjnej i charakteryzującego się powiązaniem zamiaru rozwiązania umowy o pracę z zamiarem skorzystania z uprawnień emerytalnych. Innymi słowy, zamiar przejścia na emeryturę lub rentę powinien zostać ujawniony przez pracownika w chwili podejmowania czynności mających na celu rozwiązanie stosunku pracy, a nie odwrotnie, to jest dopiero jako skutek rozwiązania stosunku pracy, które nastąpiło (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 maja 2013 r., III PK 62/12, LEX nr 1555637; z dnia 8 marca 2016 r., II PK 15/15, LEX nr 2019522). Tymczasem w przypadku powoda przejście na emeryturę było rezultatem rozwiązania łączącej go z pozwanym umowy o pracę, a nie jego przyczyną (motywem). Oznacza to, że w stanie faktycznym sprawy nie można przyjąć, że powód spełnił przesłanki nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Sąd Najwyższy podkreśla, że w jego orzecznictwie został wyrażony pogląd o możliwości wykazania jakiegokolwiek związku rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę i rentę w kontekście nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, lecz dotyczył on sytuacji, w której prawo do nagrody jubileuszowej wynikało wprost z przepisów ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 345/14, LEX nr 2020481).

Mając na względzie powyższe, Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji, rozstrzygając o kosztach postępowania kasacyjnego na zasadzie art. 102 k.p.c.