

POSTANOWIENIE

Dnia 12 marca 2024 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Robert Stefanicki

w sprawie z powództwa F. T.
przeciwko G. S.A.
o nagrodę jubileuszową,
na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 12
marca 2024 r.,
na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w
Jeleniej Górze
z dnia 26 stycznia 2023 r., sygn. akt VII Pa 46/22,

- 1. odmawia przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania,**
- 2. zasądza od strony pozwanej G. S.A. na rzecz powoda F. T.
1350 (tysiąc trzysta pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów
zastępstwa prawnego w postępowaniu kasacyjnym z odsetkami
na podstawie art. 98 § 1¹ kodeksu postępowania cywilnego.**

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Bolesławcu Wydział IV Pracy Wyrokiem z dnia 9 czerwca 2022 r. w sprawie z powództwa F. T. (dalej jako powód) przeciwko G. S.A. w B. (dalej jako pozwana lub G.), o nagrodę jubileuszową, zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 21.138,49 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 18 marca 2021 r. (pkt 1); w pozostałym zakresie powództwo

oddalił (pkt 2); zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.809,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 3); zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Bolesławcu kwotę 1.251,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu i wydatków na opinię biegłej (pkt 4) oraz wyrokowi w punkcie I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.523,00 zł (pkt 5).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód od 8 grudnia 1980 r. do 30 grudnia 1995 r. był zatrudniony w I. sp. z o.o. w N., od 2 stycznia 1996 r. do 30 września 1999 r. w P. w B., od 25 października 1999 r. do 15 stycznia 2016 r. w Ś. w B., od 18 stycznia 2016 r. zatrudniony jest u pozwanej. Pismem z dnia 4 lutego 2021 r. powód zwrócił się do strony pozwanej o naliczenie i wypłatę należnej mu nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. 17 lutego 2021 r. pozwana odmówiła powodowi wypłaty nagrody jubileuszowej, wskazując, że jego wniosek jest pozbawiony podstaw faktycznych i prawnych. Z kolei 8 marca 2021 r. powód wystąpił do pozwanej z wnioskiem o wypłatę nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, w wysokości 600% podstawy wymiaru nagrody. Pracodawca dnia 15 marca 2021 r. podtrzymał swoje stanowisko o braku podstaw prawnych i faktycznych do żądania wypłaty nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Do stażu pracy powoda strona pozwana zaliczyła 8 lat, 8 miesięcy, 15 dni pracy powoda u strony pozwanej i w P. oraz 31 lat, 3 miesiące i 15 dni pracy u innych pracodawców. Strona pozwana do stażu pracy uprawniającego powoda do nagrody jubileuszowej nie zaliczyła zatrudnienia powoda u innych pracodawców tj. w I. sp. z o.o. w N. oraz w Ś. w B.

Wysokość nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy powoda, zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy G. wynosiła na dzień nabycia prawa do niniejszej nagrody 21.138,49 zł.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo zasługiwało na uwzględnienie, ponieważ nieuprawnione było uznanie przez stronę pozwaną, że przy ustalaniu stażu pracy powoda, mającego wpływ na nabycie prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, na podstawie § 21 ust. 6 zakładowego układu zbiorowego pracy w 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

(M. P. z 1989 r. Nr 44, poz. 358 z późn. zm., dalej jako zarządzenie z 23 grudnia 1989 r.), nie należy zaliczać okresu pracy powoda w I. sp. z o.o. w N. oraz w Ś. w B..

Sąd I instancji zważył, że jeżeli pracodawca zdecydował, że będzie wypłacał swoim pracownikom nagrody jubileuszowe, to jego decyzje nie mogą prowadzić do dyskryminowania poszczególnych pracowników, jeżeli spełniają określone warunki do przyznania przedmiotowej nagrody czy też uprzywilejowania. Rozróżnianie zatrudnienia u poszczególnych pracodawców ze względu na rodzaj podmiotu, jest niezasadne i prowadzi do naruszenia zasady równego traktowania pracowników określonej w art. 18^{3c} k.p. Sąd I instancji zauważył także, że wskazywana przez stronę pozwaną treść obowiązującego do 1989 roku przepisu art. 36 § 4 k.p. dotyczyła łączenia okresów pracy wyłącznie w kontekście ustalenia stażu pracy mającego wpływ na okres wypowiedzenia umowy o pracę i nie ma podstaw, aby treść tego przepisu odczytywać rozszerzająco, przenosząc zawarte w nim uregulowania na sposób ustalania stażu pracy w kontekście uprawnień do nagrody jubileuszowej.

Strona pozwana wniosła apelację od wyroku Sądu Rejonowego kwestionując wyrok w części, w zakresie pkt 1, 3, 4 i 5 wnosząc o jego zmianę przez oddalenie powództwa z jednoczesnym zasądzeniem od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła rażące naruszenie prawa materialnego, a mianowicie art. 18^{3c} k.p. w zw. z art. 9 § 4 k.p., § 2 zarządzenia z 23 grudnia 1989 r. w zw. z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.) w zw. z § 21 ust. 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 26 stycznia 2023 r. (VII Pa 46/22) oddalił apelację i nie obciążył strony pozwanej kosztami zastępstwa procesowego na rzecz powoda.

Na wstępie podniósł, że z ustanowionego w art. 378 § 1 k.p.c. obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji wynika konieczność odniesienia się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez Sąd II instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia, co zgodnie z przytoczonym orzecznictwem uczynił. Na mocy art. 387 § 2¹ k.p.c. Sąd Okręgowy ograniczył uzasadnienie do wyjaśnienia podstawy prawnej orzeczenia z przytoczeniem przepisów prawa, ponieważ nie przeprowadził postępowania dowodowego ani nie zmienił ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd I instancji w prawidłowy sposób przeprowadził postępowanie dowodowe, a na jego podstawie poczynił adekwatne do treści materiału dowodowego ustalenia faktyczne, które to ustalenia Sąd II instancji przyjął za własne, nie znajdując potrzeby ich ponownego, szczegółowego przytaczania.

Sądy obu instancji uznały, że pozwana bezzasadnie nie zaliczyła do czasu pracy powoda, uprawniającego do przyznania mu nagrody jubileuszowej, okresu zatrudnienia w I. sp. z o.o. w N. oraz w Ś. w B.. W kontekście stosowania przy ustalaniu stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej rozwiązań zawartych w § 2 ust. 1 zarządzenia z 23 grudnia 1989 r. mając na uwadze orzecznictwo Sądu Najwyższego, podział zakładów pracy na uspołecznione i nieuspołecznione, celem zróżnicowania, a w szczególności celem uprzywilejowania pracowników uspołeczniionych zakładów pracy, budzi wątpliwości w świetle zasady równego traktowania pracowników.

Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, który przyjął, że w kwestii ustalenia stażu pracy powoda uprawniającego do otrzymania nagrody jubileuszowej nie może znaleźć zastosowania przepis § 2 zarządzenia z 23 grudnia 1989 r., opierając orzeczenie na przepisie art. 18^{3c} k.p., mając na uwadze przepis art. 9 § 2 k.p. Jakkolwiek istnieje stanowisko dopuszczające stosowanie zarządzenia w ocenie Sądu Okręgowego, nie mogło ono mieć zastosowania w sprawie z powodu niezgodności przyjętych w nim rozwiązań z przepisami prawa pracy ustanawiającymi zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy. Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem jednorazowym, przysługującym pracownikowi z tytułu pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas. Nagroda ta nie jest

powszechnym i obligatoryjnym (należnym wszystkim pracownikom) świadczeniem ze stosunku pracy, bowiem nie jest przewidziana w przepisach Kodeksu pracy. Gratyfikacja jubileuszowa uznawana jest za premię bądź świadczenie do niej zbliżone, gdyż ma charakter roszczeniowy oraz odwzajemnia ilość pracy mierzonej liczbą przepracowanych lat. Stanowi element wynagrodzenia za pracę, czyli związana jest z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, których wyrazem jest staż pracy.

Posiadanie przez nagrodę jubileuszową cech wynagrodzenia za pracę nie zmienia jej charakteru jako świadczenia ze stosunku pracy należnego tylko w takim kształcie, jaki przewidują przepisy prawa pracy odnoszące się do danej grupy pracowników. Nie istnieje przy tym akt prawny, który zawierałby ogólną regulację w zakresie prawa pracowników do tego rodzaju nagród. Sąd II instancji wskazał również, że 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 zarzut nierównego traktowania. Cechy nagrody jubileuszowej przemawiają za tym, aby wewnętrzne regulacje pracodawcy, określające przyznanie tego świadczenia, nie naruszały zasad równego traktowania, czy też nie były dyskryminujące. Przepisy zakładowego układu zbiorowego pracy pozwanego różnicują okresy zatrudnienia zaliczane w zakresie uprawnień do otrzymania nagrody jubileuszowej. Zgodnie bowiem z interpretacją zaprezentowaną przez pozwanego przepisów § 21 ust. 6 zakładowego układu zbiorowego pracy w związku z § 2 ust. 2 zarządzenia z 23 grudnia 1989 r. do okresów pracy uprawniającej do nagrody jubileuszowej, nie wlicza się okresów zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, chyba że zostały one upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy. Zatem 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. 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.

Uzasadnienie winno zawierać argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. Na etapie przedsądu rolą Sądu Najwyższego nie jest szczegółowe roztrząsanie podstaw kasacyjnych. Obowiązkiem strony jest przedstawienie przyczyn uzasadniających przyjęcie skargi w taki sposób, aby oczywista trafność skargi kasacyjnej dla przeciętnego prawnika była niewątpliwa, z góry widoczna, bez konieczności głębszej analizy stosunku prawnego oraz bez sprawdzania i oceny dowodów. Wniosek strony skarżącej warunków tych nie spełnia.

W ocenie Sądu II instancji wykładnia zasad zaliczania do stażu pracy okresów zatrudnienia u poprzednich pracodawców przewidzianych w § 2 zarządzenia z 23 grudnia 1989 r., do którego zdaniem strony pozwanej odwołuje się obowiązujący u pracodawcy ust. 6 § 21 zakładowego układu zbiorowego pracy, prowadzi do nieuzasadnionego, nierównego traktowania pracowników poprzednio zatrudnionych u prywatnych przedsiębiorców, co sprzeczne jest również z wyrażoną w art. 11² k.p. zasadą równych praw pracowników z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków, jakim jest w tym przypadku wieloletnia praca, gratyfikowana nagrodą jubileuszową. Sąd II instancji podkreślił, że odmienne stanowisko pozbawiłoby prawa do nagrody jubileuszowej znaczną część osób wykonujących taką samą pracę, jak pracownicy zatrudnieni w państwowych zakładach pracy, z tą jedynie różnicą, że u przedsiębiorców prywatnych. Przeciwnie stanowisko prowadziłoby do sytuacji pozbawienia prawa do nagrody jubileuszowej pracownika legitymującego się wymaganym, a nawet dłuższym niż wymagany ogólnym stażem pracy. Świadczenie zaś pracy u przedsiębiorcy prywatnego nie pozbawia pracownika właściwości, jaką jest długoletnia praca nagradzana nagrodą jubileuszową. Sąd Okręgowy stanął na stanowisku, że przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej należy brać pod uwagę każdy okres zatrudnienia zakończony i udokumentowany wydaniem świadectwa pracy. Zgodził się także ze stanowiskiem Sądu I instancji, że kryterium niezaliczania do stażu pracy okresów

zatrudnienia, tylko dlatego, że było to zatrudnienie u prywatnego pracodawcy, powołane przez stronę pozwaną z zarządzenia z 23 grudnia 1989 r. nie może ostać się w dzisiejszych czasach, jako „anachroniczne” i oderwane od zmian wywołanych transformacją ustrojową w Polsce. Dlatego też nie może w sprawie być przesądzającym również argument strony pozwanej, że przewidziana w zakładzie pracy dopuszczalność uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej miała na celu wynagradzanie pracowników zatrudnionych w tym zakładzie pracy, a przepisy zakładowego układu zbiorowego pracy nabyte zostały wraz z nabyciem poprzedniego pracodawcy powoda P. S.A., które w przeszłości było przedsiębiorstwem państwowym.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego w Jeleniej Górze VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 stycznia 2023 r. wniosła strona pozwana, zaskarżając wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, a mianowicie:

1. art. 18^{3c} k.p. w związku z art. 9 § 4 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji wadliwe przyjęcie, że postanowienia obowiązującego w Spółce zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 21 listopada 1995 r. w zakresie, w jakim do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się, bez względu na przerwy w zatrudnieniu okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy oraz okresy zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy z pominięciem stażu pracy w pozostałych zakładach, mają charakter dyskryminujący, co doprowadziło do pominięcia przez Sąd tych postanowień, podczas gdy przy uwzględnieniu sytuacji prawnej strony pozwanej, postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy nie mogą zostać uznane za postanowienia naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu czy niedyskryminowania pracowników, a co za tym idzie, powinny znaleźć zastosowanie w niniejszej sprawie;

2. § 2 zarządzenia z 23 grudnia 1989 r. w związku z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 z późn. zm.) w związku z § 21 ust. 6 zakładowego układu zbiorowego pracy, poprzez ich niezastosowanie, a w konsekwencji wadliwe

przyjęcie, że staż pracy powoda w zakładach I. sp. z o.o. w N. oraz w Ś. w B. należy wliczyć do stażu pracy powoda uprawniającego go do nagrody jubileuszowej, podczas gdy zakłady te nie stanowią zakładów uspołeczniionych, ani nie są zakładami, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy, w konsekwencji czego staż pracy w tych zakładach nie powinien zostać wliczony do stażu pracy uprawniającego powoda do nagrody jubileuszowej.

W oparciu o powyższe strona skarżąca wniosła o uchylenie wyroku i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem I i II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, a w każdym przypadku zasądzenie na rzecz strony pozwanej kosztów procesu w postępowaniu wywołanym wniesieniem skargi kasacyjnej, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

We wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania strona skarżąca wskazała na występowanie istotnego zagadnienia prawnego, zadając 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 uspołeczniionych zakładach pracy narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (art. 18^{3c} k.p.)? Strona skarżąca uzasadniała, iż istota tego zagadnienia sprowadza się do oceny możliwości stosowania zakładowego układu zbiorowego pracy, którego postanowienia uzależniają prawo do nagrody jubileuszowej od stażu pracy w uspołeczniionych 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. W ocenie strony skarżącej kluczowym warunkiem uprawniającym pracownika do nagrody jubileuszowej jest staż pracy. Z tych też względów nagroda jubileuszowa staje się

wymagalna po przepracowaniu przez pracownika konkretnego okresu, przy czym chodzi tu z reguły o zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, a nie umowy cywilnoprawnej. Szczegółowe zasady przyznawania nagrody jubileuszowej, a w szczególności: czasu zatrudnienia i zasady jego ustalania powinny być uregulowane w wewnętrznych przepisach pracy, a zatem Regulaminie Pracy i Układach Zbiorowych Pracy. Przy kształtowaniu tego rodzaju składnika pracodawcy muszą kierować się ogólnymi zasadami wynikającymi z prawa pracy. Skarżąca wskazała również, że nie w każdym przypadku zaliczanie do okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej. Jedynie zatrudnienie w uspołecznionych zakładach pracy, narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia. Nie sposób jest bowiem generalizować i jednakowo traktować wszystkich pracodawców, pomijając istotne okoliczności, które mogą uzasadniać gratyfikowanie zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy. Do takich okoliczności zaliczyć należy: status przedsiębiorstwa przed przemianami gospodarczymi (tj. przed prywatyzacją), interesy pracodawcy, a także wolę załogi pracowniczej. Co więcej, Sądy nie powinny pomijać tego, że zawarcie umów społecznych (ówczesnych układów zbiorowych) miało miejsce w innych realiach społeczno-ustrojowych, gdzie normą było „premiowanie” pracy w uspołecznionych zakładach pracy.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od strony pozwanej na rzecz strony powodowej kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie zawiera usprawiedliwionych podstaw zaskarżenia.

Istotą wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania i jego uzasadnienia jest wykazanie przez skarżącego okoliczności, które podlegają rozważeniu przez Sąd Najwyższy podczas tzw. przedsądu, czyli wstępnego badania sprawy, mającego na celu stwierdzenie występowania jednej z przesłanek skargi. Zgodnie z art. 398⁹ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy przyjmuje skargę kasacyjną do

rozpoznania, jeżeli w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne (pkt 1), istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów (pkt 2), zachodzi nieważność postępowania (pkt 3) lub skarga kasacyjna jest oczywiście uzasadniona (pkt 4). Wniosek o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania powinien wskazywać, że zachodzi przynajmniej jedna z okoliczności wymienionych w powołanym przepisie, a jego uzasadnienie zawiera argumenty świadczące o tym, że rzeczywiście, biorąc pod uwagę sformułowane w ustawie kryteria, istnieje potrzeba rozpoznania skargi przez Sąd Najwyższy. W tym kontekście należy podkreślić, że podstawowym celem instytucji przedsądu jest ustalenie, czy w skardze kasacyjnej podniesiono problem, którego rozważenie przez Sąd Najwyższy będzie wkładem w rozwój prawa i zapewnienie jednolitości jego sądowej wykładni. Tylko wtedy zostanie wykazany publicznoprawny charakter skargi kasacyjnej, której podstawowym celem nie jest korekta orzeczeń wydawanych przez sądy powszechne, lecz ochrona interesu publicznego przez zapewnienie jednolitości wykładni przepisów prawa i wkład Sądu Najwyższego w rozwój jurysprudencji oraz prawa pozytywnego (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2000 r., II CZ 178/99, OSNC 2000 nr 7-8, poz. 147; M. P. Wójcik (w:) Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz aktualizowany. Tom I. Art. 1-729, red. A. Jakubecki, Warszawa 2019, art. 398¹). Ze względu na odmienny cel instytucji przedsądu oraz kwalifikowane przesłanki, wskazanie i uzasadnienie okoliczności decydujących o przyjęciu lub odmowie przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania nie może polegać na odwołaniu się do podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienia, Sąd Najwyższy nie jest bowiem trzecią instancją sądową i nie rozpoznaje sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z 27 lutego 2024 r., I CSK 6353/22, LEX nr 3689981), a jedynie skargę kasacyjną, będącą szczególnym środkiem zaskarżenia, wnoszoną i rozpoznawaną nie tylko w interesie skarżącego, ale przede wszystkim, jak już podniesiono w interesie publicznym. Wymaganie dotyczące przedstawienia okoliczności uzasadniających przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania ma umożliwić stronie wnoszącej skargę kasacyjną przekonanie Sądu Najwyższego o istnieniu przesłanek, na których opiera się wstępne badanie skargi pod kątem przyjęcia (dopuszczenia) jej do rozpoznania (postanowienie Sądu Najwyższego z 15 października 2020 r., IV CSK 136/20, LEX

nr 3077090).

Wniosek o przyjęcie do rozpoznania skargi kasacyjnej został oparty na przesłance istniejącej potrzeby dokonania wyjaśnienia i wykładni przepisów prawa procesowego (art. 398⁹ § 1 pkt 2 k.p.c.) oraz oczywistej zasadności skargi (art. 398⁹ § 1 pkt 4 k.p.c.). Odwołanie się do przesłanki potrzeby wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów wymaga wykazania, że określony przepis prawa, mimo że budzi poważne wątpliwości (ze wskazaniem, na czym te poważne wątpliwości polegają), nie doczekał się wykładni bądź stosowana niejednolita interpretacja wywołuje rozbieżności w orzecznictwie sądów, które należy przytoczyć (postanowienie Sądu Najwyższego z 11 stycznia 2002 r., III CKN 570/01, OSNC 2002 nr 12, poz. 151; M. Manowska (w:) A. Adamczuk, P. Pruś, M. Radwan, M. Sieńko, E. Stefańska, M. Manowska, Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Art. 1-477¹⁶, Warszawa 2022, art. 398⁹). W następstwie sekwencji zdarzeń to na skarżącym ciąży obowiązek wskazania poważnych wątpliwości interpretacyjnych związanych ze stosowaniem danego przepisu wraz z podaniem doktrynalnego lub orzeczniczego źródła tych wątpliwości bądź rozbieżności w orzecznictwie sądów (postanowienia Sądu Najwyższego z: 5 grudnia 2013 r., II CSK 244/13, LEX nr 1405354; 7 lipca 2023 r., I CSK 3435/22, LEX nr 3580297). Skarżący winien jest w tym przypadku przedstawić pogłębioną argumentację prawną, bowiem zagadnienie prawne powinno mieć charakter ściśle jurydyczny, powstały na tle konkretnego przepisu prawa. Nie może ono odnosić się do subiektywnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego (postanowienie Sądu Najwyższego z 20 września 2023 r., II USK 120/23, LEX nr 3614153). Nie można przy tym uznać, że w sprawie zachodzi potrzeba wykładni przepisów prawa, jeżeli Sąd Najwyższy zajął już stanowisko w kwestii prawnej prezentowanej przez skarżącego, a nie zachodzą żadne okoliczności uzasadniające zmianę tego poglądu (postanowienie Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2008 r., II PK 220/08, LEX nr 523522; T. Zembruski, Charakterystyka skargi kasacyjnej (w:) Skarga kasacyjna. Dostępność w postępowaniu cywilnym, Warszawa 2011). Ogół środków zaskarżenia dopuszczalnych w postępowaniu cywilnym na podstawie obowiązujących przepisów procesowych powinien także

tutaj tworzyć spójny system zaskarżania orzeczeń (T. Ereciński, Zaskarżalność orzeczeń sądowych (w:) System Prawa Procesowego Cywilnego. Tom III. Środki zaskarżenia, red. T. Ereciński, J. Gudowski, Warszawa 2013).

Jednocześnie w przypadku powoływania się na występowanie w sprawie istotnego zagadnienia prawnego jako przesłankę przyjęcia skargi kasacyjnej do rozpoznania, w uzasadnieniu wniosku winno zostać ono sformułowane oraz przedstawione argumenty prawne, które wykażą możliwość różnej oceny zawartego w nim problemu. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w judykaturze, skarżący ma w tym zakresie obowiązek wywiedzenia i uzasadnienia występującego w sprawie problemu prawnego w sposób zbliżony do tego, jaki jest przyjęty przy przedstawianiu zagadnienia prawnego przez sąd odwoławczy na podstawie art. 390 k.p.c. (postanowienia Sądu Najwyższego z: 12 maja 2021 r., I USK 163/21, LEX nr 3252537; 16 maja 2018 r., III UK 151/17, LEX nr 2553867). Oznacza to w praktyce, iż zagadnienie prawne musi odpowiadać określonym wymaganiom, a mianowicie: być sformułowane w oparciu o okoliczności mieszczące się w stanie faktycznym sprawy wynikającym z dokonanych przez sąd ustaleń (postanowienie z 5 lipca 2023 r., I CSK 6182/22, LEX nr 3578533), być przedstawione w sposób ogólny i abstrakcyjny tak, by umożliwić Sądowi Najwyższemu udzielenie uniwersalnej odpowiedzi, niesprowadzającej się do samej subsumcji i rozstrzygnięcia konkretnego sporu (postanowienia Sądu Najwyższego z: 5 grudnia 2008 r., III CZP 119/08, LEX nr 478179; 13 lipca 2023 r., I CSK 2570/22, LEX nr 3582702), pozostawać w związku z rozpoznawaną sprawą i dotyczyć zagadnienia budzącego rzeczywiście istotne (a zatem poważne) wątpliwości. Istotność zagadnienia prawnego konkretyzuje się zaś w tym, że w danej sprawie występuje zagadnienie prawne mające znaczenie dla rozwoju prawa lub znaczenie precedensowe dla rozstrzygnięcia innych podobnych spraw.

Zdaniem Sądu Najwyższego, oceniany w niniejszym postępowaniu wniosek strony skarżącej o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania – a w zasadzie postawione w tym wniosku pytanie – nie spełnia wyżej określonych kryteriów (A. Łazarska, K. Górski (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana. Tom I, art. 1-113, Warszawa 2020, uwagi do art. 390, s. 1641 i n.). Należy podkreślić, że zagadnienie prawne przedstawione do rozstrzygnięcia nie może sprowadzić się do

pytania o możliwy sposób rozstrzygnięcia sprawy, gdyż jego istotą jest rozstrzygnięcie prawne, w kwestii dotąd nierozwiązanej (postanowienie Sądu Najwyższego z 22 października 2009 r., III CZP 75/09). Sąd Najwyższy nie może bowiem zastąpić sądu drugiej instancji w tym, co jest istotą orzekania (wyrok z 10 maja 2007 r., III CZP 1/07). Problem 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. Odnosi się do tego art. 18^{3c} k.p. regulujący prawo do jednakowego wynagrodzenia. Zasada wyrażona tym przepisem ma ugruntowaną pozycję w prawie międzynarodowym i unijnym. Sposób ujęcia tego prawa w powołanym przepisie odpowiada zasadzie równości, gdyż zawiera komponent tych samych praw i obowiązków osób posiadających wspólne cechy relewantne. Komentowany przepis formułuje kierowany do pracodawcy zakaz dyskryminacyjnego kształtowania wynagrodzeń i jego pochodnych (M. Tomaszewska (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana. Tom I, art. 1-113, Warszawa 2020, uwagi do art. 18^{3c}, s. 181 i n.). Zasada równego traktowania posiada umocowanie w orzecznictwie sądów pracy i Sądu Najwyższego (wyroki z: 10 maja 2018 r., I PK 54/17, LEX nr 2486202; 9 czerwca 2016 r., III PK 116/15, LEX nr 2057629). Strona skarżąca nie wykazała istnienia sformułowanego w sprawie „istotnego zagadnienia prawnego”, ponieważ – jak już podniesiono – w orzecznictwie Sądu Najwyższego dookreślony został problem przedstawiony 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.) wskazując na brak prawidłowego rozumienia zastosowania tej zasady. Uwzględniając regulacje zawarte w art. 18^{3c} § 2 k.p. oraz art. 9 § 4 k.p., postanowienia wewnątrzzakładowych 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 z okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów zatrudnienia w prywatnym

zakładzie pracy będzie uzasadniało zarzut nierównego traktowania, a w konsekwencji będzie skutkować zastosowaniem art. 9 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z: 14 maja 2012 r., I PK 174/2011, LEX nr 1168125; 20 maja 2011 r., II PK 288/10, LEX nr 898698; 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/09, OSNP 2011 nr 19-20, poz. 250). W wyroku z 10 października 2007 r. (II PK 38/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 313) Sąd Najwyższy orzekł, że podział zakładów pracy na uspołecznione i nieuspołecznione celem zróżnicowania, a w szczególności uprzywilejowania pracowników uspołeczniionych zakładów pracy jest nie tylko podziałem anachronicznym, lecz także budzi wątpliwości w świetle zasady równego traktowania pracowników. Wyłączenie z okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej okresu zatrudnienia w prywatnym zakładzie pracy uzasadnia zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu. W odpowiedzi na skargę trafnie przyjmuje się, że kategoria pracodawców uspołeczniionych zakładów pracy lub prywatnych, ale tylko tych, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy – jawi się, jako w istocie nie była i dlatego nie powinna stanowić podstawy przyznawania jakichkolwiek praw i obowiązków pracownikom. Zatem postępowanie i stanowisko pozwanej w przedmiotowym zakresie należy interpretować jako naruszenie zasad równego traktowania w zatrudnieniu, a to znaczy, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy w tym dyskryminacyjnym zakresie nie wiążą *in concreto* stron danego stosunku pracy.

Powołany tutaj art. 9 § 4 k.p. statuuje w systemie swoistych źródeł prawa mechanizm antydyskryminacyjny. Jego istota skupiona jest na wprowadzeniu sankcji nieobowiązywania postanowień układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, w tym regulaminów i statutów naruszających zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (wyrok Sądu Najwyższego z 28 maja 2013 r., III PK 62/12, LEX nr 1555637). Niniejszy przepis ma charakter bezwzględny, wiążący zatem postanowienia swoistych źródeł prawa pracy. Sprzeczne z zasadą równego traktowania przepisy tracą moc obowiązującą (K.W. Baran (w:) Kodeks pracy. Komentarz pod red. K.W. Barana. Tom I, art. 1-113, Warszawa 2020, uwagi do art. 9 § 4, s. 93 i n.). W uzasadnieniu wyroku z 16 listopada 2001 r. (I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486) Sąd Najwyższy trafnie stwierdził, że o naruszeniu zasady równego traktowania można mówić

wówczas, gdy przepis prawa w sposób nieusprawiedliwiony (nieracjonalny) różnicuje sytuację prawną podmiotów posiadających te same cechy istotne (relewantne). Nie narusza więc zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną.

Strona skarżąca w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania nie uwzględnia jednolitego stanowiska judykatury co do tego, że nagroda jubileuszowa jest świadczeniem „wynagrodzeniowym oraz roszczeniowym”. W istocie więc ma ona charakter należnego pracownikowi – po osiągnięciu 40 lat pracy – świadczenia. Zaliczanie do okresów zatrudnienia – od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej – jedynie pracy w państwowych zakładach narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (P. Nowik, Nagroda jubileuszowa jako należność pracownicza podobna do wynagrodzenia za pracę. Glosa krytyczna do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 2012 r., I PK 174/11, Gdańskie Studia Prawnicze - Przegląd Orzecznictwa 2013, nr 2, s. 105-114 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, postanowienie Sądu Najwyższego z 18 lipca 2023 r., III PSK 126/22, LEX nr 3583249).

Świadczenie, o którym mowa w niniejszej sprawie jest różnie kwalifikowane. M.in. identyfikowane z premią. Premia z natury rzeczy jest częścią wynagrodzenia, którą przyznaje się za dotrzymanie czy polepszenie określonych wskaźników, a więc za ich wykonanie lub ich przekroczenie. Zasady przyznawania tego dodatkowego, uzupełniającego wynagrodzenia muszą być obiektywnie mierzalne. Premia jest – w odróżnieniu od nagrody jubileuszowej – świadczeniem za dodatkowe osiągnięcia pracownika i to według z góry określanych zasad. Podobnie jak nagroda jubileuszowa, ujmowana jest w sposób parametryczny i ma charakter roszczeniowy.

W argumentacji przedstawionej w uzasadnieniu wniosku o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania zabrakło dostatecznego wyargumentowania

zajmowanego stanowiska przez pozwanego w oparciu o orzecznictwo Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 27 stycznia 2021 r. (II PSKP 3/21, OSNP 2021 nr 12, poz. 128) stwierdził, że zasada równego traktowania oznacza, że w każdym przypadku podmioty należące do tej samej kategorii i posiadające tożsame cechy relewantne mają być traktowane jednakowo, a podmioty należące do istotnie różnych kategorii mogą być traktowane odmiennie. 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 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. Powinno pozostawać w synergii z zasadami, wartościami konstytucyjnymi uzasadniającymi odejście od równego traktowania podmiotów należących do tej samej klasy, jeżeli leży to w interesie publicznym i nie wychodzi poza to co konieczne do realizacji założonego celu. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować uzasadnienie normatywne i jako wyjątek od zasady wykładane ścieśniająco. W wyroku z 11 października 2005 r. (I PK 42/05, OSNP 2006 nr 17-18, poz. 267) Sąd Najwyższy stwierdził, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy mogą wyłączać z podmiotowego zakresu jego regulacji określoną grupę pracowników, jeżeli nie narusza to zasady równego traktowania w zatrudnieniu. W wyroku z 10 maja 2006 r. (III PK 18/06, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 126) Sąd Najwyższy przyjął, że przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników.

Z uwagi na powyższe, Sąd Najwyższy na podstawie art. 398⁹ § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji. Zważając na wynik sprawy, obciążenie faktyczne powoda kosztami postępowania oraz niepowodzenie wniosku strony pozwanej o przyjęcie skargi kasacyjnej do rozpoznania, a także to, że wystąpienie o zasądzenie kosztów postępowania kasacyjnego zostało powiązane wyłącznie z wnioskiem o oddalenie skargi kasacyjnej, o kosztach procesu rozstrzygnięto na podstawie reguły z art. 98 § 1, 99 k.p.c., w związku z art. 102 oraz z art. 398²¹ k.p.c.

[SOP]

[ms]