

**Wyrok z dnia 27 czerwca 2013 r.**

**I PK 28/13**

**Nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) wyłączenie ze stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, okresów pracy zakończonych rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a w odniesieniu do okresów sprzed 2 czerwca 1996 r., także porzuceniem pracy (uchylony art. 65 k.p.).**

Przewodniczący SSN Zbigniew Korzeniowski, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn (sprawozdawca), Roman Kuczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 27 czerwca 2013 r. sprawy z powództwa Kazimierza B., Krzysztofa M., Zygmunta A. przeciwko Polskiemu Koncernowi Naftowemu „O.” SA w P. o nagrodę jubileuszową, na skutek skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Płocku z dnia 25 października 2012 r. [...]

o d d a l i ł skargę kasacyjną.

### **U z a s a d n i e**

Powodowie wnieśli o zasądzenie od strony pozwanej tytułem nagrody jubileuszowej, Kazimierz B. - 15.016,21 zł za 35 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od 2 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty, Krzysztof M. - 38.444,88 zł za 25,30 i 35 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od 2 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty, Zygmunt A. - 19.664 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od 2 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty. Strona pozwana wniosła o oddalenie powództw i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy połączył do wspólnego rozpoznania powyższe sprawy i wyrokiem z dnia 8 października 2009 r. zasądził od pozwanej na rzecz wymienionych powodów żądane kwoty, obciążył pozwaną kosztami sądowymi w kwocie 5.134,46 zł i nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcz-

nego wynagrodzenia za pracę każdego z powodów. Wyrok Sądu Okręgowego w Płocku z dnia 22 marca 2010 r. oddalający apelację pozwanej od tego wyroku w całości został zaskarżony przez pozwaną skargą kasacyjną. Sąd Najwyższy, uwzględniając tę skargę, wyrokiem z dnia 14 stycznia 2011 r., I PK 150/10, uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy Ubezpieczeniu Społecznemu w Płocku do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Okręgowy w Płocku wyrokiem z dnia 25 sierpnia 2011 r. uchylił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Płocku i sprawę przekazał temu Sądowi do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że z wytycznych zawartych w wyroku Sądu Najwyższego wynika, iż w rozpoznawanej sprawie nie będzie miało zastosowania 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. Nr 44, poz. 258 ze zm.), gdyż przepisy tego zarządzenia nie obowiązują od czasu objęcia pracowników, których te przepisy dotyczą i w zakresie przedmiotu w nich unormowanego - postanowieniami układu zbiorowego pracy. Nie ma też do nich zastosowania nowy zakładowy układ zbiorowy pracy z 1 kwietnia 2009 r., gdyż § 7 załącznika nr 6 do tego układu zbiorowego nie przyznawał powodom prawa do nagród jubileuszowych w dniu jego wejścia w życie, a odpowiednie zastosowanie art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. prowadzi do uznania, że prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w tym akcie nabywają ci pracownicy pozwanej, co do których zdarzenie o prawnej doniosłości, jakim jest osiągnięcie wymaganego stażu pracy, nastąpiło po wejściu w życie nowego układu, natomiast do tej daty przebieg zatrudnienia pracowników, jako przesłanki przyznania gratyfikacji, powinien być oceniany z punktu widzenia dawnych unormowań. Sąd Okręgowy wskazał, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy winien rozważyć kwestię nabycia uprawnień do nagród jubileuszowych pod rządami „starego”, tj. poprzednio obowiązującego (przed 1 kwietnia 2009 r.) zakładowego układu zbiorowego pracy. Sąd Okręgowy podkreślił, że skoro zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. nie może mieć zastosowania w niniejszej sprawie z chwilą wejścia w życie układu zbiorowego z 2002 r., to nie stosuje się także przewidzianego w jego § 2 ograniczenia. Tym samym przyjąć należy, że przepisy układu zbiorowego pracy w sposób kompleksowy i samodzielny regulują

zasady nabywania prawa i wypłaty nagród jubileuszowych. Sąd drugiej instancji podniósł, że w wypadku powielenia przez zakładowy układ zbiorowy ograniczeń przewidzianych w ww. zarządzeniu z 23 grudnia 1989 r. odnośnie do niezaliczalności do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu zatrudnienia u nieuspołecznionych pracodawców oraz zatrudnienia zakończonego rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika bądź wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy, ocena roszczeń powodów na gruncie tego układu nie może pomijać rozważenia tych kwestii w kontekście przytoczonego przez Sąd Najwyższy orzecznictwa tego Sądu i Trybunału Konstytucyjnego, wskazującego na to, że wykluczenie z okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów pracy tylko dlatego, że odbyte zostały w prywatnym zakładzie pracy, może uzasadniać zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu oraz rozważenia kwestii charakteru nagrody jubileuszowej, która - jak wskazał Sąd Najwyższy - jest gratyfikacją za długoletnią pracę i posiadania odpowiedniego stażu pracy nie niweczy tryb zakończenia zatrudnienia. Dodatkowo Sąd Okręgowy zwrócił uwagę na konieczność dokładnego zbadania kwestii obowiązywania starego układu, tj. czy nie został on wypowiedziany bądź zawieszony w okresie objętym sporem. Co do zasady bowiem przesłanką nabycia prawa do nagrody jubileuszowej jest osiągnięcie przez pracownika wymaganego okresu zatrudnienia w czasie stosowania (obowiązywania) przepisów uprawniających do tego świadczenia.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy, Sąd Rejonowy wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2012 r. zasądził od pozwanej na rzecz Kazimierza B. 10.459,73 zł z ustawowymi odsetkami od 2 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty, na rzecz Krzysztofa M. 10.060,58 zł z ustawowymi odsetkami od 2 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty i na rzecz Zygmunta A. 11.988,25 zł z ustawowymi odsetkami od 2 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty, nadając wyrokowi w tej części rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę każdego z powodów, w pozostałym zakresie powództwa oddalił, nie obciążył powodów kosztami procesu od oddalonej części powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że Kazimierz B. był zatrudniony w następujących zakładach pracy: od 15 kwietnia 1970 r. do 24 października 1971 r. w Hucie W. SA, od 10 października 1974 do 14 kwietnia 1976 r. odbywał zasadniczą służbę wojskową, od 12 maja do 5 sierpnia 1976 r. w Przedsiębiorstwie PKS O/Towarowo-Spedycyjnym w P., od 8 września 1976 r. do dnia 9 kwietnia 1977 r. w MZRiP, od 25 maja 1977 do

20 marca 1978 r. w Przedsiębiorstwie PKS O/Towarowo Spedycyjnym w P., od 8 kwietnia 1978 do 20 grudnia 1979 r. w Rolniczej Spółdzielni Produkcyjnej w C., od 9 stycznia 1980 r. do 19 listopada 1980 r. - w PKSW w N.D.M., od 29 grudnia 1980 r. do 20 sierpnia 1983 r. w [...] Zakładach Chemii Gospodarczej, od 25 sierpnia 1983 r. w PKN O. SA. Stosunek pracy w Hucie W. i PPKS w P. uległ rozwiązaniu na skutek porzucenia przez powoda pracy. Krzysztof M. był zatrudniony: od 1 września 1971 do 13 czerwca 1985 r. w MZRiP w P., stosunek pracy uległ rozwiązaniu przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia, od 21 września 1985 r. ponownie w MZRiP (obecnie O. SA). Zygmunt A. był zatrudniony: od 3 maja 1965 r. do 28 września 1968 r. w Cechu Rzemiosł Różnych w T. - Zakład Ślusarsko - Samochodowy - Edward B.i, od 3 grudnia 1968 r. do 17 listopada 1969 r. w Przedsiębiorstwie Geofizyki Górnictwa Naftowego w T., od 1 grudnia 1969 r. do 5 czerwca 1970 r. w Polskim Związku Motorowym w T., od 1 września 1970 r. do 17 lipca 1971 r. w Powiatowej Spółdzielni Pracy Usług Wielobranżowych „P.” w W., od 1 września 1971 r. do 29 września 1972 r. w Usługowej Wytwórczej Spółdzielni Pracy, od 27 listopada 1972 r. do 3 lutego 1973 r. w Wojewódzkiej Kolumnie Transportu Sanitarnego w T., od 6 maja 1973 r. do 30 marca 1974 r. w Polskim Związku Motorowym w T., od 17 maja 1974 r. do 28 lipca 2009 r. w PKN O. SA. W pozwanej Spółce obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy powstały z podpisanego w dniu 27 marca 1985 r. Zakładowego Systemu Wynagradzania M. Zakładów Rafineryjnych i Petrochemicznych w P. przekształcony w Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy M. Zakładów Rafineryjnych i Petrochemicznych z mocy ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw. Zgodnie z art. 16 ust. 1 tego układu (tekst jednolity z 2000 r., cytowany dalej, jako „stary układ”), pracownikom, którzy przepracowali 15 i więcej lat - na warunkach określonych w ogólnie obowiązujących przepisach w zakresie zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, przysługuje nagroda jubileuszowa. W zależności od ilości przepracowanych lat wysokość nagrody jubileuszowej wynosi: (-) za 15 lat pracy - 122% podstawy wymiaru, (-) za 20 lat pracy - 163% podstawy wymiaru, (-) za 25 lat pracy - 245% podstawy wymiaru i rośnie po każdym następnym 5 - letnim okresie pracy o 82% podstawy wymiaru (art. 16 ust. 2). Procentowy wymiar nagrody ustala się uwzględniając okres sprzed podjęcia zatrudnienia w PKN O. SA (art. 16 ust. 2.1). Podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi: (a) za okres sprzed podjęcia zatrudnienia w PKN O. SA - najniższe wynagrodzenie obowiązujące w dniu

nabycia prawa od nagrody, (b) za okres sumarycznego zatrudnienia w PKN O. SA, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 5 lat - indywidualne wynagrodzenie zasadnicze pracownika (w wypadku zatrudnienia na podstawie „umowy kontraktowej” - wynagrodzenie zasadnicze stanowiące 70% wynagrodzenia zryczałtowanego przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody, z zastrzeżeniem, że jeżeli jest niższe od 200% najniższego wynagrodzenia określonego przepisami państwowymi, to wtedy przyjmuje się podwójną wartość tego wynagrodzenia obowiązującego w dniu nabycia prawa do nagrody - art. 16 ust. 3). Procentowy wymiar części nagrody ustala się jako udział tych lat w latach pracy ogółem (art. 16 ust. 4). Lata pracy w PKN O. SA poniżej 5 - letniego wymaganego minimalnego okresu pracy w PKN O. SA oraz ewentualny niepełny rok pracy z lat pracy ogółem określających wymiar nagrody dolicza się do lat pracy sprzed podjęcia zatrudnienia w PKN O. SA (art. 16 ust. 4.1). W dniu 26 października 2000 r. zarząd pozwanej Spółki dokonał wypowiedzenia dotychczasowego zakładowego układu zbiorowego pracy z zamiarem zawarcia nowego układu. Z dniem 31 stycznia 2001 r. układ został rozwiązany. Pismem z 20 lipca 2005 r. pozwana poinformowała Kazimierza B. o przyznaniu nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy z dniem 7 lipca 2005 r., zgodnie z postanowieniami byłego zakładowego układu zbiorowego pracy PKN O. SA w P. Przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej dla Kazimierza B. pozwana nie uwzględniła powodowi okresu jego pracy w Hucie W. i w PPKS P., które zakończyły się porzuceniem przez powoda pracy. Pismem z dnia 14 stycznia 2005 r. pozwana poinformowała Zygmunta A. o przyznaniu nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy z dniem 1 lutego 2005 r., zgodnie z postanowieniami byłego zakładowego układu zbiorowego pracy PKN O. SA w P. Przy ustalaniu prawa do nagrody jubileuszowej dla Zygmunta A. pozwana nie uwzględniła powodowi okresu jego pracy w nieuspołecznionym zakładzie pracy, tj. w Zakładzie Ślusarsko - Samochodowym Edmunda B. Pismem z dnia 16 maja 2005 r. pozwana poinformował Krzysztofa M. o przyznaniu nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy z dniem 29 czerwca 2005 r., zgodnie z postanowieniami byłego zakładowego układu zbiorowego pracy PKN O. SA w P. Przy ustalaniu prawa Krzysztofa M. do nagrody jubileuszowej pozwana nie uwzględniła powodowi okresów jego pracy w MZRiP zakończonego rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. 1 kwietnia 2009 r. w pozwanej Spółce wszedł w życie zakładowy układ zbiorowy pracy z 24 listopada 2008 r. (cytowany dalej, jako „układ z 2008 r.”), który ustalił nowe warunki pracy i płacy pracowników spółki. Zasady nabywania prawa do nagrody jubileu-

szowej zostały uregulowane w § 7 załącznika Nr 6 do ZUZP zatytułowanego „Zasady wprowadzenia układu i postanowienia przejściowe”. Po rozwiązaniu dotychczasowego zakładowego układu zbiorowego pracy do chwili wejścia w życie zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 24 listopada 2008 r., pracodawca nadal wypłacał pracownikom nagrody jubileuszowe w oparciu o postanowienia umów o pracę, które odwoływały się do byłego zakładowego układu zbiorowego pracy. Staż pracy uprawniający do nagrody jubileuszowej był naliczany w oparciu o postanowienia ZUZP. Przy obliczaniu stażu pracy pracodawca nie uwzględniał okresów zatrudnienia w tzw. nieuspołecznionych zakładach pracy, okresów zatrudnienia zakończonych porzuceniem pracy bądź rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wysokość nagrody jubileuszowej dla Krzysztofa M. za 35 lat pracy na dzień 15 września 2006 r. wynosi 10.060,58 zł. Nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy powód nabyłby 15 września 1996 r., a za 30 lat pracy 15 września 2001 r. Wysokość nagrody jubileuszowej dla Kazimierza B. za 35 lat pracy na dzień 3 października 2009 r. wynosi 10.459,73 zł. Wysokość nagrody jubileuszowej dla Zygmunta A. za 40 lat pracy na dzień 13 listopada 2006 r. wynosi 11.988,25 zł.

Sąd Rejonowy wskazując, że pozwana, pomimo nieobowiązania tzw. starego układu od 1 lutego 2001 r., nadal wypłacała pracownikom nagrody jubileuszowe, stosując zasady ustalania stażu pracy uprawniającego do tej nagrody określone w dotychczasowym układzie, z uwzględnieniem ograniczeń wynikających z przepisów zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. nr 44, poz. 358 ze zm., powoływanego dalej, jako „zarządzenie z 1989 r.”), a więc bez uwzględniania przy ustalaniu stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresów zatrudnienia w tzw. nieuspołecznionych zakładach pracy oraz okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy, poddał pod rozwagę kwestię, czy pracodawca zasadnie, w okresie poprzedzającym wejściem w życie układu z 2008 r. nie uwzględniał powodów wskazanych okresów zatrudnienia. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd ten uznał, że postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych dotyczące nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 9 § 4 k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p. Wykluczenie ze stażu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresów pracy tylko dlatego,

że była ona wykonywana w prywatnym zakładzie pracy, uzasadnia zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, stosowanie przez pozwaną ograniczeń w postaci niewliczania okresu zatrudnienia w nieuspołeczniionych zakładach pracy do okresu uprawniającego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, doprowadziło do dyskryminowania pośredniego części pracowników (art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p.). Nagroda jubileuszowa przysługuje bowiem z tytułu obiektywnie osiągniętego przez pracownika stażu pracy i bez znaczenia jest okoliczność, że staż pracy był realizowany w uspołeczniionych czy też nieuspołeczniionym zakładzie pracy. Sąd ten, podzielając stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 20 maja 2011 r., wskazał też, że nagroda jubileuszowa jest gratyfikacją za wieloletnią pracę (tylko u danego pracodawcy lub we wszystkich zakładach) i posiadanie konkretnego zakładowego bądź ogólnego stażu zatrudnienia nie niweczy trybu rozwiązania stosunku pracy. Nie znajduje bowiem obiektywnego uzasadnienia, w kontekście stwierdzenia, że nagroda jubileuszowa jest nagrodą za wieloletnią pracę z tytułu obiektywnie osiągniętego przez pracownika stażu pracy, stosowanie przez pozwaną przy ustalaniu okresów zatrudnienia zaliczanych do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej kryterium trybu rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, uwzględnieniu roszczeń powodów nie stała na przeszkodzie okoliczność, że w datach nabycia przez powodów prawa do nagrody jubileuszowej, nie obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy. Pozwana nie wypowiedziała powodom warunków umowy o pracę w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej. Nadal wypłacała pracownikom nagrody jubileuszowe na podstawie umów o pracę, stosując zasady określone w ZUZP obowiązującym do 31 stycznia 2001 r. W konsekwencji Sąd Rejonowy stwierdził, że Krzysztof M. nabył 15 września 2006 r. prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, Kazimierz B. nabył 3 października 2008 r. prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, Zygmunt A. nabył 13 listopada 2006 r. prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Sąd zasądził zatem na rzecz Kazimierza B. tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy 10.459,73 zł, Krzysztofa M. tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy 10.060,58 zł, Zygmunta A. tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy 11.988,25 zł. Wysokość zasądzonych kwot wynikała z hipotetycznych wyliczeń przedłożonych przez stronę pozwaną i niekwestionowanych przez powodów. Ponieważ powodowie domagali się zasądzenia wyższych kwot, Sąd oddalił powództwa ponad zasądzone kwoty. Podstawę orzeczenia o odsetkach stanowił art. 481 k.c. w związku z art. 300 k.p. Datę początkową na-

liczania odsetek Sąd określił zgodnie z żądaniem powodów na dzień 2 kwietnia 2009 r.

Wyrokiem zaskarżonym rozpoznawaną skargą kasacyjną, wydanym wskutek apelacji strony pozwanej, Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach postępowania i oddalił apelację w pozostałej części. Sąd Okręgowy uznał, że apelacja okazała się zasadna jedynie w zakresie kwestionującym rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego o kosztach procesu. W pozostałym zakresie jako niezasadna musiała ulec oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny i sformułował w pełni poprawne rozstrzygnięcie, mające odzwierciedlenie w treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Okręgowy stwierdził, że wbrew zarzutom apelacji, Sąd Rejonowy nie ustalił prawa powodów do nagród jubileuszowych na podstawie układu z 2008 r., lecz na podstawie ich umów o pracę statuujących - w zakresie prawa do nagród jubileuszowych - zasady tożsame z tymi, które obowiązywały pod rządami starego układu, który z kolei - przez odesłanie do powszechnie obowiązujących przepisów - *de facto* przyjmował rozwiązania przewidziane w zarządzeniu z 1989 r. Nie doszło zatem do naruszenia zasady *lex retro non agit*, jak również do wydania w pierwszej instancji orzeczenia w warunkach dokonania wykładni prawa poza oceną prawną i wytycznymi co do dalszego postępowania tak Sądu Okręgowego, jak i Sądu Najwyższego. Sąd Okręgowy przypomniał też, że zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 227/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 543), prawo do nagrody jubileuszowej jest elementem stosunku pracy wówczas, gdy wynika z umowy o pracę lub z przepisów prawa pracy, dlatego też pogorszenie warunków uzyskania nagrody wymaga zawsze dokonania wypowiedzenia warunków płacy. Zdaniem Sądu Okręgowego uzasadnione byłoby nawet wywodzenie tego prawa wprost ze „starego” układu. Skoro bowiem w miejsce układu wypowiedzianego nie został wprowadzony do dnia 1 kwietnia 2009 r. nowy układ, a pracownikom nie zostały wypowiedziane indywidualne warunki pracy wynikające z wypowiedzianego układu, oznacza to, że do 1 kwietnia 2009 r. obowiązywały postanowienia „starego” układu, na mocy którego pozwana spółka winna wypłacić nagrody jubileuszowe pracownikom, którzy nabyli do niej uprawnienia. Nagrody jubileuszowe są bowiem związane z wynagrodzeniem „głównym”. Zgodnie bowiem z art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>5</sup> k.p. warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów,



obowiązują do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków. Stosuje się w tym wypadku art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p., zgodnie z którym, przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. Tym samym, wbrew twierdzeniom strony pozwanej zawartym w apelacji, nie jest wadliwe przyjęcie związku pomiędzy podstawą faktyczną zaskarżonego wyroku a art. 9 § 4 k.p. odnoszącym się do układów zbiorowych pracy, które w wypadku, gdy określają prawa i obowiązki stron stosunku pracy w sposób naruszający zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. Nawet, gdyby pozostać jedynie przy koncepcji podstawy prawnej roszczenia powodów w umowach o pracę, to i tak inkorporowanie do nich „zapisów starego ZUZP”, stworzyło możliwość ich oceny pod kątem respektowania zasady ustanowionej w art. 9 § 4 k.p. i art. 18<sup>3c</sup> k.p. Względy te prowadzą, jak to określił Sąd Okręgowy, „do negatywnej weryfikacji” stosowanej u pozwanej do 1 kwietnia 2009 r. praktyki wyłączenia pracownikom, w tym powodom, ze stażu uprawniającego do nagród jubileuszowych, okresów zatrudnienia w tzw. nieuspołeczniczonych zakładach pracy, okresów zatrudnienia zakończonych porzuceniem pracy bądź rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W szczególności niedopuszczalne w świetle zasady równego traktowania jest różnicowanie uprawnień pracowników w zależności od zatrudnienia w uspołeczniczonych lub nieuspołeczniczonych zakładach pracy. Pozwana, jako jeden z największych pracodawców w kraju, a nawet w Europie Środkowej, miała realną możliwość przed 1 kwietnia 2009 r. (i powinna) powziąć wiadomość o skutkach zmian ustrojowych dla sfery stosunków pracy. Praktyka wykluczania ze stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresów pracy tylko dlatego, że była ona wykonywana w prywatnym zakładzie pracy, doprowadziła do naruszenia przez pozwaną zasady równego traktowania w zatrudnieniu odnośnie do zasad wynagradzania i dyskryminacji pośredniej części pracowników, w tym powodów, gdyż zastosowane kryterium statusu własnościowego pracodawcy przy wyliczaniu stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej w sposób nieuzasadniony różnicowało ich sytuację na niekorzyść w zakresie płacowych warunków zatrudnienia wobec innych pracowników pozwanej. Skoro nagroda jubileuszowa jest gratyfikacją finansową za wieloletnią pracę (staż pracy) bez względu na status własnościowy pracodawcy i jakość świadczonej pracy, czy też tryb zakończenia stosunku pracy to inne niż staż pracy okoliczności, nie mogą mieć wpływu na na-

bycie do niej prawa. Nie znajduje racjonalnego uzasadnienia wyłączenie ze stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu zatrudnienia zakończonego porzuceniem pracy bądź rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Tryb zakończenia stosunku pracy nie niweczy bowiem przebytego stażu pracy. Nie istnieje żaden obiektywny związek przyczynowy między trybem zakończenia stosunku pracy a stażem pracy. Jedno nie ma wpływu na drugie. Kwestia wypracowania stażu pracy nie jest powiązana z jakością świadczonej pracy, dla której charakterystyczne są świadczenia typu premia uznaniowa, nagroda. Powiązanie prawa do nagrody jubileuszowej z trybem zakończenia stosunku pracy, nie znajduje żadnego racjonalnego uzasadnienia, zaś jego wykluczenie, podobnie jak w wypadku eliminacji ze stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej pracy w nieuspołeczniczonych zakładach pracy, jest przejawem naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu w zakresie zasad wynagradzania i przejawem pośredniej dyskryminacji ze względu na kryterium trybu zakończenia stosunku pracy.

W skardze kasacyjnej strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w zakresie jego punktu 3. Skarżąca zarzuciła naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie: (1) art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 4 k.p., przez błędną ich wykładnię i ustalenie, że stosowanie przez pozwaną ograniczeń w postaci niewliczania okresu zatrudnienia w nieuspołeczniczonych zakładach pracy oraz okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 k.p. oraz rozwiązania umowy o pracę wskutek porzucenia pracy (w rozumieniu uchylonych przepisów Kodeksu pracy w tym zakresie) - do okresu uprawniającego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej - doprowadziło do dyskryminowania pośredniego powodów w rozumieniu art. 18<sup>3a</sup> § 4 k.p. oraz przez przyjęcie, że pozwana, nie zaliczając pracownikom okresów pracy w nieuspołeczniczonych zakładach pracy dyskryminowała taką grupę pracowników z uwagi na kryterium statusu własnościowego pracodawcy; (2) art. 9 § 4 k.p., przez błąd w subsumcji i wadliwe przyjęcie istnienia związku pomiędzy ustalonym przez Sąd Rejonowy stanem faktycznym sprawy a normą prawną określoną w art. 9 § 4 k.p. w sytuacji gdy u pozwanej przed dniem 1 kwietnia 2009 r. nie obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy, a zatem przepis art. 9 § 4 k.p. w ogóle nie znajduje zastosowania w przedmiotowej sprawie; (3) art. 8 k.p. i art. 16 ust. 1 starego układu, na podstawie którego Sąd Rejonowy i Okręgowy przyjęły, że powód Krzysztof M. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy z dniem 15 września 2006 r., podczas gdy pozwana Spółka wypłaciła na jego

rzecz nagrodę jubileuszową niższego stopnia (za 20 lat stażu pracy) w dniu 29 czerwca 2005 r., a więc w okresie zaledwie jednego roku i trzech miesięcy, co jest niezgodne z art. 16 ust. 1 ZUZP i stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego przez wypłatę kolejnej nagrody jako nienależnego świadczenia o charakterze wynagrodzeniowym; (4) art. 42 w związku z art. 241<sup>13</sup> k.p., przez błędną rozszerzającą ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie do stanu faktycznego sprawy.

Skarżąca zarzuciła także naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. art. 398<sup>20</sup> k.p.c., polegające na tym, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sądy Rejonowy i Okręgowy wykroczyły poza ocenę prawną i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2011 r., II PK 150/10, w którym Sąd ten przekazał sprawę do ponownego rozpoznania i w jego uzasadnieniu stwierdził jednoznacznie, że „nieprawidłowe było ustalenie przez Sąd Okręgowy, że powodowie nabyli prawo do nagród jubileuszowych w dniu wejścia w życie nowego układu zbiorowego pracy, gdyż uprawnienia takiego nie przyznawał powodom par. 7 załącznika nr 6 do nowego układu zbiorowego. W niniejszej sprawie nie można było również zastosować przepisów zarządzenia z 1989 r. Natomiast w myśl „nowych” postanowień układowych z 2008 r. obowiązujących „na przyszłość” od 1 kwietnia 2009 r. prawo do nagrody jubileuszowej nabędą pracownicy po ukończeniu wymaganych okresów od wejścia w życie tego układu”.

Skarżąca wniosła zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powodów na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego albo uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej zostały oparte na obydwu podstawach wynikających z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. W pierwszej kolejności rozważenia wymaga zatem podstawa naruszenia przepisów postępowania. Zarzut sformułowany w ramach tej podstawy sprowadza się do twierdzenia, że Sąd Okręgowy naruszył art. 398<sup>20</sup> k.p.c. przez to, że wykroczył poza ocenę prawną i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2011 r., II PK 150/10 (LEX nr 784981), w którym Sąd ten przekazał sprawę do ponownego roz-

poznania. Zarzut ten jest nieuzasadniony już z tego względu, że nie uwzględnia treści art. 398<sup>20</sup> k.p.c., który stanowi, że „sąd, któremu sprawa została przekazana, związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy. Nie można oprzeć skargi kasacyjnej od orzeczenia wydanego po ponownym rozpoznaniu sprawy na podstawach sprzecznych z wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy.” Przepis art. 398<sup>20</sup> k.p.c. odnosi się więc do dokonanej w sprawie przez Sąd Najwyższy wykładni prawa, a nie do oceny prawnej i wskazań co do dalszego postępowania, co jest przedmiotem regulacji w art. 386 § 6 k.p.c., odnoszącym się do dokonanej w postępowaniu apelacyjnym oceny prawnej i wskazań zawartych w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji uchylającego sprawę do ponownego rozpoznania. Zgodnie z ustalonym stanowiskiem orzecznictwa i doktryny, wykładnia językowa art. 398<sup>20</sup> k.p.c., skonfrontowana z wykładnią art. 386 § 6 k.p.c., jednoznacznie wskazuje na różnice między zwrotami „związany jest wykładnią prawa dokonaną w tej sprawie przez Sąd Najwyższy” a „ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku wiążą sąd (...) przy ponownym rozpoznaniu sprawy”. Pojęcie „wykładnia prawa” musi być rozumiane ściśle jako ustalenie znaczenia przepisów prawa, zatem nie obejmuje poruszonych w uzasadnieniu kwestii wykraczających poza granice podstaw kasacyjnych, poglądów prawnych i wypowiedzi na marginesie orzeczenia, stwierdzeń i ocen dotyczących stanu faktycznego sprawy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lipca 2012 r., IV CSK 23/12 - OSP 2013 nr 7-8, poz. 79). Powołane w uzasadnieniu rozważanego zarzutu i cytowane wyżej stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uzasadnieniu wydanego w sprawie wyroku z dnia 14 stycznia 2011 r., II PK 150/10, nie ma charakteru wykładni prawa (ustalenia znaczenia przepisów prawa), lecz oceny dokonanej przez Sąd Okręgowy subsumcji ustaleń faktycznych do przepisów prawa. Co więcej, Sąd Najwyższy w kolejnym akapicie stwierdza, że ocena ta musiałaby prowadzić do zmiany zaskarżonego wyroku przez oddalenie powództwa w przyjętym stanie faktycznym. Wskazuje jednak, że w sprawie nie dokonano ustaleń dotyczących treści starego układu i rozważenia żądań powodów z uwzględnieniem postanowień tego aktu. Należy zauważyć, czego nie dostrzegła skarżąca, że Sąd Okręgowy takich ustaleń dokonał i rozważył żądania powodów w świetle ustalonej treści odnośnych postanowień układu zbiorowego. Ustalenia te, w zakresie dotyczącym faktu istnienia i treści układu zbiorowego, odnoszą się do podstawy faktycznej wyroku (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 2009 r., I PK 6/09, OSNP 2011 nr 1-2, poz. 2; i z

dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10; LEX nr 1001283). Wskazana zmiana podstawy faktycznej wyroku miała zasadnicze znaczenie dla rozważanego zarzutu naruszenia art. 398<sup>20</sup> k.p.c., ponieważ wykładnia prawa przyjęta w wydanym w sprawie wyroku Sądu Najwyższego dotyczyła stanu nieuwzględniającego przepisy starego układu. Dokonanie nowych ustaleń doprowadziło do wydania skarżonego w rozpoznawanej skardze wyroku. W związku z tym należy wskazać, że także z tego względu Sąd Okręgowy nie mógł być związany wykładnią prawa przedstawioną przez Sąd Najwyższy. Sąd drugiej instancji nie jest bowiem związany wykładnią Sądu Najwyższego, jeżeli doszło do ustalenia odmiennej podstawy faktycznej w porównaniu do podstawy zaskarżonego wyroku (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 1998 r., I PKN 226/98, OSNAPiUS 1999 nr 15, poz. 486).

Bezpodstawne okazały się również zarzuty naruszenia przepisów prawa materialnego. Według ustaleń przyjętych w sprawie przez Sąd Okręgowy, powodowie nabyli prawa do swoich nagród jubileuszowych w okresie przed wejściem w życie układu z 2008 r. i po rozwiązaniu starego układu. Jak trafnie przyjął Sąd odwoławczy, było to możliwe, ponieważ wobec niedokonania przez pozwaną wypowiedzeń zmieniających, wynikające ze starego układu prawo do nagrody jubileuszowej na warunkach w nim określonych stanowiło nadal składnik treści ich stosunków pracy (art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>5</sup> w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p.). W tej sytuacji kasacyjny zarzut naruszenia art. 42 w związku z art. 241<sup>13</sup> k.p., przez błędną rozszerzającą ich wykładnię i niewłaściwe zastosowanie do stanu faktycznego sprawy, jest nieuzasadniony.

Bezpodstawny jest także zarzut naruszenia art. 8 k.p. i art. 16 ust. 1 starego układu, przez przyjęcie, że powód Krzysztof M. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy z dniem 15 września 2006 r., podczas gdy pozwana Spółka wypłaciła na jego rzecz nagrodę jubileuszową niższego stopnia (za 20 lat stażu pracy) 29 czerwca 2005 r., a więc w okresie zaledwie jednego roku i trzech miesięcy. Na uzasadnienie tego zarzutu wskazano, że uznanie przez Sąd możliwości nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wyższego stopnia w okresie krótszym niż po upływie kolejnych 5 lat (co w niniejszej sprawie dotyczy powoda Krzysztofa M.) narusza zasady współżycia społecznego wyrażone w art. 8 k.p. Ponadto, stanowi naruszenie przepisów płacowych poprzedniego i obecnie obowiązującego zakładowego układu zbiorowego pracy, a także przepisów obowiązujących w pozwanej Spółce w okresie pozaukładowym. Prowadzi też, według skarżącej, do wypłaty nienależnego świad-

czenia o charakterze wynagrodzeniowym. Zdaniem skarżącej, oddalenie powództwa z uwagi na sprzeczność żądania z zasadami współżycia społecznego jest możliwe w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy. W ocenie Sądu Najwyższego, argumenty te są nieprzekonujące i wzajemnie sprzeczne. Przede wszystkim, skoro pełnomocniczka skarżącej twierdzi, że przyznanie w opisanej sytuacji kolejnej nagrody jubileuszowej było sprzeczne z przepisami prawa, to znaczy, że jej zdaniem powód nie miał do niej prawa. Wobec tego nie można logicznie mówić o nadużyciu tego prawa. Nie wyjaśniono też, na czym polegało naruszenie przepisów prawa. Autorka skargi nie podaje konkretnych „przepisów płacowych poprzedniego i obecnie obowiązującego układu, a także „obowiązujących w pozwanej Spółce w okresie pozaukładowym przepisów”, jak również przepisów, których naruszenie doprowadziło „do wypłaty nie należnego świadczenia o charakterze wynagrodzeniowym”. Takie sformułowanie zarzutów w sposób oczywisty nie spełnia wymagania, aby skarga kasacyjna zawierała przytoczenie podstaw kasacyjnych i ich uzasadnienie (art. 398<sup>4</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.), co polega w szczególności na przytoczeniu naruszonych przepisów prawa, oznaczonych numerem artykułu (paragrafu, ustępu) ustawy (por. np. postanowienia Sądu Najwyższego z dnia: 17 stycznia 2002 r., III CKN 760/00, LEX nr 53138 i 13 czerwca 2008 r., III CSK 104/08, LEX nr 424365; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r., I PK 200/11, OSNP 2013 nr 5-6, poz. 52). W skardze, na uzasadnienie rozważanego zarzutu, powołano jedynie art. 16 ust. 1 starego układu, nie wskazując, wbrew wymaganiu wynikającemu z art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 1 w związku z art. 398<sup>4</sup> § 1 pkt 2 k.p.c., ani w *petitum* skargi, ani w uzasadnieniu jej podstaw postaci tego naruszenia. W tej sytuacji jedynie na marginesie rozważań należy wskazać, że treść art. 16 ust. 1 starego układu (przytoczonego przez Sąd Rejonowy przy ponownym rozpoznaniu sprawy i powołanego wyżej w części sprawozdawczej niniejszego uzasadnienia) nie reguluje wprost kwestii dopuszczalności wypłaty dwóch nabytych nagród jubileuszowych w odstępie krótszym niż 5 lat. W tym zakresie przepis ten odsyła do przepisów powszechnie obowiązujących, tj. jak trafnie uznano w zaskarżonym wyroku, do zarządzenia z 1989 r. Skarżąca nie podjęła jednak próby wskazania przepisu tego aktu i sposobu, w jaki ewentualnie Sąd Okręgowy naruszył go, uznając dopuszczalność nabycia przez powoda Krzysztofa M. prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat po wypłacie przed upływem okresu krótszego niż 5 lat nagrody jubileuszowej za 20 lat. W tym stanie rzeczy podjęcie przez Sąd Najwyższy analizy przepisów zarządzenia w

celu ustalenia takiej podstawy oznaczałoby podjęcie niedopuszczalnego w postępowaniu kasacyjnym działania, wykraczającego poza zakres kognicji wyznaczony w art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c. Wystarczy zatem poprzestać na stwierdzeniu, że zarządzenie przewiduje sytuacje, w których pracownik może uzyskać prawo do kolejnej nagrody jubileuszowej przed upływem kolejnego okresu uprawniającego do niej w normalnym trybie.

Za nieskuteczne należy też uznać zarzuty naruszenia art. 18<sup>3a</sup> § 1 i 4 k.p. Strona skarżąca zarzuciła jedynie błędną wykładnię tych przepisów, co oznacza, że nie kwestionuje prawidłowości ich zastosowania w okolicznościach faktycznych sprawy. Przepisy te dotyczą dyskryminacji w zatrudnieniu. Tymczasem, w sprawie dyskryminacja nie wystąpiła. Dyskryminacją jest bowiem, co szczegółowo uzasadnił, z powołaniem się na wcześniejsze orzecznictwo, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 października 2012 r., II PK 82/12 (OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202), nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy. Zaistniałe w niniejszej sprawie różnicowanie uprawnień pracowników ze względu na pracę w uspołecznionym lub nieuspołecznionym zakładzie pracy oraz ze względu na sposób ustania stosunku pracy nie mieści się w tym pojęciu, ponieważ odnosi się do niezwiązanych z wykonywaną pracą i nieosobistych cech lub właściwości pracownika. Jak wynika z cytowanego powyżej orzeczenia Sądu Najwyższego i powołanego w jego uzasadnieniu wcześniejszego orzecznictwa, gorsze traktowanie pracownika ze względu na tego rodzaju cechy (niemieszczące się w podstawach dyskryminacji) może być rozpatrywane jedynie jako nierówne traktowanie w rozumieniu art. 11<sup>2</sup> k.p. Naruszenie tej zasady pociąga za sobą skutki związane z naruszeniem bezwzględnie obowiązującego przepisu prawa, nie pozwala jednak, w odróżnieniu od naruszenia zakazu dyskryminacji określonego w art. 11<sup>3</sup> i art. 18<sup>3a</sup> k.p., na stosowanie wskazanych w przepisach szczególnych skutków naruszenia zakazu dyskryminacji, jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania. Strona skarżąca nie zarzuciła naruszenia art. 11<sup>2</sup> k.p., ani nawet, jak wskazano, nie zarzuciła błędnego zastosowania art. 11<sup>3</sup> lub art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p., co uniemożliwia Sądowi Najwyższemu, ze względu na związanie granicami podstaw skargi kasacyjnej (art. 398<sup>13</sup> § 1 k.p.c.) podważenie prawidłowości zaskar-

żonego wyroku w tym zakresie. Pomimo to, a więc pomimo ukazanej wyżej nieadekwatności rozważanego zarzutu do okoliczności sprawy, konieczne jest ustosunkowanie się do niektórych poglądów prawnych wyrażonych przez Sąd Okręgowy odnośnie do znaczenia stosowania przez stronę pozwaną kryterium pracy w uspołecznionym lub nieuspołecznionym zakładzie pracy oraz kryterium sposobu ustania stosunku pracy dla przysługiwania pracownikowi uprawnienia do nagrody jubileuszowej. Stanowi ona bowiem kluczowy problem prawny w rozpoznawanej sprawie. W tej kwestii, niezależnie od błędnego zastosowania przepisów o dyskryminacji, Sąd drugiej instancji trafnie odwołał się do orzecznictwa Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego dotyczącego dopuszczalności uznania pracy w uspołecznionym i nieuspołecznionym zakładzie pracy, za podstawę (powód, kryterium, przyczynę) nierównego traktowania. Orzecznictwo to stoi jednolicie na stanowisku, że różnicowanie uprawnień związanych z zatrudnieniem ze względu na to kryterium, w tym wykluczenie określonych uprawnień z powodu zatrudnienia w prywatnym zakładzie pracy, jest niedopuszczalne ze względu na sprzeczność z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu. Pogląd ten Sąd Najwyższy odniósł wprost także do pracowników strony pozwanej (zob. cyt. wyżej wyroki z: 14 stycznia 2011 r., II PK 150/10 i 20 maja 2011 r., II PK 288/10 oraz powołane w nich orzecznictwo Trybunału Konstytucyjnego i Sądu Najwyższego).

Na inną ocenę zasługuje natomiast kryterium sposobu ustania stosunku pracy. W tej kwestii należy, co do samej zasady, podzielić ogólniejszy pogląd, że nagroda jubileuszowa jest gratyfikacją za wieloletnią pracę i z tego względu faktu posiadania konkretnego stażu pracy nie niweczy tryb rozwiązania stosunku pracy (zob. cyt. wyżej wyrok z 20 maja 2011 r., II PK 288/10). W ocenie Sądu Najwyższego w obecnym składzie, nagroda jubileuszowa jest jednak, co wynika już z nazwy tego świadczenia, wyrazem uznania zasług uprawnionego, wyróżnieniem za lojalność przejawiającą się wieloletnią pracą zasadniczo na rzecz tego samego pracodawcy, czemu nie przeczy możliwość zaliczenia do stażu jubileuszowego okresów pracy dla innych pracodawców, na zasadach określonych w przepisach płacowych (układach zbiorowych lub regulaminach wynagradzania). Przepisy te, ustanawiając prawo do nagrody, mogą traktować okresy pracy u innych pracodawców w sposób mniej korzystny dla pracowników niż okresy zatrudnienia w danym zakładzie, a nawet mogą je całkowicie pomijać (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 62/98, OSNP 1999, nr 9, poz. 297; z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 343/98, OSNAPIUS 2000 nr



1, poz. 16; z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, Prawo Pracy 2002 nr 7-8, poz. 49; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 12, poz. 32; z dnia 10 października 2007 r., II PK 38/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 313 i z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/09, LEX nr 602054). Z tych względów podobieństwo sytuacji pracowników, wynikające z posiadania określonego stażu pracy wymaganego do uzyskania nagrody (wspólna cecha istotna) nie wyłącza odstępstwa od nakazu ich równego traktowania jako podmiotów podobnych, jeżeli następuje to z usprawiedliwionych powodów, odstępstwo takie służy interesowi, któremu należy przyznać pierwszeństwo przed interesem nierówno potraktowanych pracowników i jest uzasadnione dostatecznie istotnymi wartościami (zob. np. wyroki Trybunału Konstytucyjnego z dnia: 16 grudnia 1997 r., K 8/97, OTK 1997, Nr 5-6, poz. 70; 5 lipca 2011 r., P 14/10, OTK-A 2011 Nr 6, poz. 49; wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 5 maja 2010 r., I PK 201/09, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 270 i 6 grudnia 2012, I PK 128/12, OSNP 2013 nr 19-20, poz. 225). Zdaniem Sądu Najwyższego w obecnym składzie, za taki usprawiedliwiony powód można uznać zakończenie stosunku pracy w drodze rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub w drodze porzucenia pracy przez pracownika. W takiej sytuacji premiovanie pracowników, którzy w sposób ciężki naruszyli podstawowe obowiązki wobec pracodawcy przez uznanie zakończonego w ten sposób okresu zatrudnienia za równie godny nagrodzenia, jak okres pracy pracowników należycie wypełniających obowiązki, może podważać poczucie, że opłaca się pracować sumiennie i starannie, co mogłoby zagrażać uzasadnionemu interesowi pracodawcy w uzyskiwaniu takiego właśnie świadczenia pracy. Tak rozumiany interes pracodawcy należy postawić wyżej niż interes ciężko naruszających swoje obowiązki pracowników w uzyskaniu nagrody jubileuszowej. Poza tym, równe traktowanie tej kategorii pracowników z pracownikami właściwie wykonującymi swoje obowiązki może być uznane za sprzeczne z poczuciem sprawiedliwości. W rezultacie należy uznać, że nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11<sup>2</sup> k.p.) wyłączenie ze stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, okresów pracy zakończonych rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub, a w odniesieniu do okresów sprzed 2 czerwca 1996 r., także porzuceniem pracy w rozumieniu dawnego art. 65 k.p. Pogląd ten, ze względu na opisane wyżej niewskazanie przez skarżącą adekwatnej podstawy rozważanego zarzutu, nie może wpłynąć na treść niniejszego wyroku Sądu Najwyższego.

Na koniec należy stwierdzić, że nieuzasadniony okazał się również zarzut naruszenia art. 9 § 4 k.p. W datach nabycia przez powodów prawa do nagród jubileuszowych nie obowiązywał już stary układ, a układ z 2008 r. nie był jeszcze zawarty. Jak już wcześniej wskazano, Sąd Okręgowy przyjął, przedstawioną przez Sąd pierwszej instancji trafną koncepcję, zgodnie z którą prawo powodów do tych nagród wynikało z ich umów o pracę, odwołujących się do starego układu, których warunki w tym zakresie nie zostały przez stronę pozwaną wypowiedziane. W tej sytuacji, Sąd Okręgowy stwierdził, że Sąd Rejonowy nie ustalił prawa powodów do nagród jubileuszowych na podstawie układu z 2008 r., lecz na podstawie ich umów o pracę statuujących - w zakresie prawa do nagród jubileuszowych - zasady tożsame z tymi, które obowiązywały pod rządami starego układu. Jednocześnie Sąd ten, uznając opisaną konstrukcję prawną za wystarczającą do wyjaśnienia mechanizmu nabycia przez powodów prawa do nagrody jubileuszowej, przedstawił pogląd, że prawo to wynika dodatkowo ze starego układu, którego postanowienia dotyczące tej nagrody obowiązują na podstawie art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>5</sup> w związku z art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. Z tego względu Sąd uznał za dopuszczalne odwołanie się do art. 9 § 4 k.p. Pogląd ten jest oczywiście błędny, bowiem w świetle art. 241<sup>11</sup> § 5<sup>5</sup> k.p. obowiązują jedynie, do upływu okresu ich wypowiedzenia, warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z układu wykreślonego z rejestru układów, a nie sam układ. Niemniej jednak, wobec uzupełniającego jedynie charakteru tego poglądu i oparcia orzeczenia w pierwszej kolejności na trafnym wywodzie wskazującym na umowne źródło roszczeń powodów, błędne odwołanie się do art. 9 § 4 k.p. nie miało wpływu na treść zaskarżonego orzeczenia.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398<sup>14</sup> k.p.c.

=====