



Sygn. akt II PK 100/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 stycznia 2014 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Józef Iwulski (sprawozdawca)

SSN Jolanta Strusińska-Żukowska

w sprawie z powództwa D. K.

przeciwko Bankowi [...]

o zapłatę,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 stycznia 2014 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego w W.

z dnia 25 października 2012 r.,

oddala skargę kasacyjną.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 marca 2012 r., VII P .../10, Sąd Rejonowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w W. zasądził od pozwanego Banku - między innymi - na rzecz powoda D. K. kwotę 35.652,74 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 16 grudnia 2007 r. do dnia zapłaty tytułem wyrównania bonusu świątecznego za rok 2007, a ponadto orzekł o kosztach procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w Banku [...]. W dniu 29

listopada 2007 r. pozwany Bank przejął w trybie art. 23¹ k.p. zorganizowaną i wydzieloną część Banku [...] i w jego miejsce stał się pracodawcą powoda. W listopadzie 2007 r. powodowi wypłacono kwotę 950 zł brutto tytułem nagrody świątecznej przewidzianej w regulaminie wynagradzania, który obowiązywał w Banku [...]. W wyniku przejęcia powód został objęty postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy, który obowiązywał w pozwanym Banku od grudnia 2005 r. Zgodnie z § 21 tego układu, pracownikom przysługuje bonus świąteczny wypłacany ze środków przeznaczonych na wynagrodzenia osobowe w terminie do 15 grudnia każdego roku. Bonus świąteczny otrzymują pracownicy, którzy pozostają w stosunku pracy z Bankiem w dniu 1 grudnia danego roku kalendarzowego (w dniu przyznania bonusu). Podstawą naliczenia bonusu świątecznego jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi w dniu 1 grudnia w roku wypłaty. Jest on wypłacany w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku jego wypłaty, w skali 1/365 za każdy dzień, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie. Natomiast stosownie do postanowień § 11 regulaminu wynagradzania pracowników Banku [...], pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze czasu otrzymują coroczną nagrodę świąteczną w wysokości 950 zł brutto. Nagroda przysługuje pracownikom, którzy są zatrudnieni przez co najmniej 10 miesięcy w danym roku kalendarzowym i pozostają w stosunku pracy w dacie wypłaty nagrody (30 listopada każdego roku kalendarzowego). Pomiędzy organizacjami związkowymi działającymi w Banku [...] a pozwanym Bankiem nie zawarto żadnych porozumień regulujących sposób wypłaty bonusu świątecznego pracownikom, którzy zostali przejęci z Banku [...]. W grudniu 2007 r. pozwany Bank wypłacił powodowi bonus świąteczny odpowiadający wysokości 1/12 tego świadczenia obliczonego za cały rok 2007.

Przy takich ustaleniach faktycznych Sąd pierwszej instancji uznał powództwo za usprawiedliwione. Według Sądu Rejonowego, pozwany Bank w wyniku przejęcia zakładu pracy, w którym powód dotychczas świadczył pracę, stał się z mocy prawa (art. 23¹ k.p.) stroną dotychczasowego stosunku pracy ukształtowanego w oparciu o umowę o pracę oraz regulamin wynagradzania obowiązujący w Banku [...]. W dniu przejęcia powód został jednocześnie objęty zakładowym układem zbiorowym pracy obowiązującym u nowego pracodawcy, w tym postanowieniami o zasadach

wypłaty bonusu świątecznego. Powołując się na treść art. 9 § 1 i 3 oraz art. 241¹³ § 1 k.p., Sąd pierwszej instancji wywiódł, że "nagroda świąteczna" określona w regulaminie wynagradzania obowiązującym u dotychczasowego pracodawcy oraz świadczenie nazwane "bonusem świątecznym" przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy dla pracowników zatrudnionych w pozwanym Banku są tożsame, bo ich wypłata z końcem roku kalendarzowego pozostaje w związku ze świętami Bożego Narodzenia. Przedmiotowe świadczenia nie mają charakteru uznaniowego a przesłanką ich otrzymania jest pozostawanie pracownika w zatrudnieniu. Zestawienie treści postanowień regulujących powyższe świadczenia skłania do wniosku, że zdecydowanie korzystniejszy charakter - z punktu widzenia interesów pracownika - mają postanowienia układu zbiorowego, bowiem nie uzależniają uprawnienia do otrzymania bonusu świątecznego od okresu zatrudnienia w zakładzie pracy, natomiast wysokość tego świadczenia jest uzależniona od stażu pracy, co w przypadku powoda uprawnia go do otrzymania kwoty wyższej niż wynikająca z regulaminu wynagradzania obowiązującego u dotychczasowego pracodawcy (950 zł). W tym zakresie postanowienia układu zbiorowego pracy - w odniesieniu do powoda - zastępują obowiązujące go dotychczas postanowienia regulaminu wynagradzania Banku [...]. W 2007 r. powód był więc uprawniony do otrzymania od pozwanego Banku bonusu świątecznego w pełnej wysokości, a nie w wysokości proporcjonalnej do okresu przypadającego po dacie przejścia pracownika (1/12 świadczenia). Według Sądu pierwszej instancji, dokonana przez pozwanego Bank w 2007 r. wypłata na rzecz powoda bonusu świątecznego w wysokości 1/12 świadczenia należnego za cały rok kalendarzowy stanowiła przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu i dyskryminacji pracowników zatrudnionych w przejmowanym zakładzie pracy. Okres zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy powinien zostać wliczony do okresu pracy u nowego pracodawcy, jeżeli zależą od tego uprawnienia pracownicze. Tymczasem pozwany Bank w sposób prawnie niedopuszczalny podzielił pracowników legitymujących się przebyciem w 2007 r. takim samym stażem zatrudnienia na dwie grupy: 1) tych, którzy otrzymali w 2007 r. bonus świąteczny w pełnej wysokości oraz 2) tych, którzy ten bonus otrzymali w 1/12 części. Zdaniem Sądu Rejonowego, zastosowane przez stronę pozwaną kryterium różnicowania pracowników ze

względu na pozostawanie w stosunku pracy z przejętym zakładem pracy nie znajduje żadnego racjonalnego uzasadnienia ani nie ma oparcia w przepisach prawa. Wobec tego roszczenie powoda o wypłatę brakującej części bonusu świątecznego należało uwzględnić. Jednocześnie Sąd pierwszej instancji, mając na uwadze, że powód już otrzymał u poprzedniego pracodawcy kwotę 950 zł tytułem "nagrody świątecznej", o tę sumę zmniejszył przysługującą powodowi od pozwanego Banku należność tytułem wyrównania "bonusu świątecznego".

Wyrokiem z dnia 25 października 2012 r., Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację strony pozwanej od wyroku Sądu pierwszej instancji i orzekł o kosztach postępowania odwoławczego. Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia oraz ich ocenę prawną Sądu Rejonowego, z tym zastrzeżeniem, że według Sądu Okręgowego treść § 21 ust. 5 układu zbiorowego pracy obowiązującego w pozwanym Banku "odczytywana dosłownie" gwarantuje osobom uprawnionym wypłatę bonusu świątecznego proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w roku kalendarzowym, w którym następuje wypłata, przy czym nie wiąże tego warunku z zatrudnieniem w pozwanym Banku. Ale nawet gdyby przyjąć, że w tym wypadku chodzi wyłącznie o zatrudnienie w pozwanym Banku, to i tak należy stwierdzić, że z uwagi na konsekwencje prawne wynikające z art. 23¹ k.p., do okresu uprawniającego do przedmiotowego świadczenia trzeba zaliczyć okres zatrudnienia w Banku [...], z którego zostali przejęci pracownicy pozwanego Banku uprawnieni do bonusu świątecznego. W takim razie roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Od wyroku Sądu drugiej instancji pozwany Bank wniósł skargę kasacyjną, w której zarzucił naruszenie: 1) § 2 ust. 1 oraz § 12 ust. 1 pkt 5 zakładowego układu zbiorowego pracy (zuzp) przez niezastosowanie tych postanowień przy ocenie charakteru prawnego i zasad wypłaty bonusu świątecznego; 2) § 21 ust. 1 i 5 zuzp wskutek uznania, że przy obliczaniu wysokości bonusu świątecznego należy uwzględniać także dni, za które pracownik nie otrzymał wynagrodzenia od pozwanego Banku w roku wypłaty bonusu, podczas gdy prawidłowa wykładnia tych postanowień prowadzi do wniosku, że bonus świąteczny jest składnikiem wynagrodzenia za pracę (świadczeniem ściśle związanym z zatrudnieniem na rzecz pozwanego) i przy obliczaniu jego wysokości należy uwzględniać jedynie dni,

za które pracownicy otrzymali w roku wypłaty bonusu wynagrodzenie od pozwanego banku; 3) art. 78 § 1 i art. 80 k.p. w związku z § 21 ust. 5 zuzp przez ich niezastosowanie przy ocenie charakteru prawnego i zasad ustalania wysokości bonusu świątecznego, pominięcie cechy ekwiwalentności bonusu świątecznego jako składnika wynagrodzenia za pracę i nieuwzględnienie przy ocenie zasad wypłaty bonusu świątecznego znaczenia ilości pracy świadczonej na rzecz pozwanego Banku w roku wypłaty bonusu; 4) art. 23¹ § 1 k.p. w związku z § 21 ust. 5 zuzp przez przyjęcie, że "okres zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy wlicza się do okresu pracy u nowego pracodawcy, jeżeli zależą od niego uprawnienia pracownicze u pracodawcy przejmującego" w sytuacji, gdy art. 23¹ § 1 k.p. nie wywołuje skutku prawnego wskazanego przez Sąd Okręgowy, ale ustanawia ochronę stałości dotychczasowych warunków pracy i płacy przejmowanego pracownika (warunków pracy i płacy sprzed daty przejścia zakładu pracy na nowy podmiot), która w okolicznościach sprawy została zrealizowana wobec powoda. Strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w stosunku do powoda D. K. w całości i orzeczenie co do istoty sprawy, przez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w stosunku do powoda w całości i przekazanie w tym zakresie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy wziął pod uwagę, co następuje:

W pierwszym rzędzie należało uznać za niezasadny zarzut naruszenia § 2 ust. 1 i § 2 ust. 1 pkt 5 zuzp. Z § 2 ust. 1 zuzp wynika jedynie przedmiot regulacji układowej (zasady i warunki wynagradzania pracowników Banku oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą), a z § 12 ust. 1 pkt 5 zuzp - zaliczenie bonusu świątecznego, należnego pracownikom Banku, do składników wynagrodzenia. Z kolei ustalający wysokość bonusu § 21 ust. 5 zuzp uzależnia ją wyłącznie od okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty oraz od ilości dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie. Wymienione postanowienia układowe nie uzależniają zatem wysokości bonusu od okresu pozostawania w

stosunku pracy z określonym pracodawcą, a w konsekwencji od wynagrodzenia wypłaconego przez tego właśnie pracodawcę.

Sąd Najwyższy oddalił już skargi kasacyjne strony pozwanej w sprawach o takim samym stanie faktycznym i prawnym, co aktualnie rozpoznawana. W wyrokach z dnia 3 sierpnia 2012 r., I PK 42/12 (OSNP 2013, nr 23-24, poz. 271) oraz z dnia 29 maja 2013 r., II PK 283/12 (niepublikowany), Sąd Najwyższy stwierdził w szczególności, że zakładowy staż pracy warunkujący wysokość określonego świadczenia powinien zostać wyraźnie zastrzeżony. Nie można go domniemywać, zwłaszcza w sytuacji, gdy mogłoby to naruszać uprawnienia pracowników przejętych w ramach transferu (przejścia zakładu lub jego części na nowego pracodawcę). Z tej przyczyny wykładnia § 21 ust. 5 zuzp prowadzi do wniosku, że nawet jeżeli w tym postanowieniu układowym chodzi o staż zakładowy, to jest to "staż zakładowy rozumiany inaczej niż pojmuje to pozwany pracodawca". Sąd Najwyższy w obecnym składzie podziela w pełni ocenę przedstawioną w pisemnych motywach tych orzeczeń. Za przyjętą przez Sądy obu instancji interpretacją postanowień układowych, zgodnie z którymi powodowi należy się bonus świąteczny w wysokości odniesionej do jego zatrudnienia w całym roku 2007, a nie tylko za jeden miesiąc (grudzień 2007 r.), przemawiają bowiem istotne argumenty. Po pierwsze, powód pozostawał jako pracownik przez cały rok 2007 w tym samym (przedmiotowo) stosunku pracy. Zmienił się tylko pracodawca, co nastąpiło na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. w związku z przejściem zakładu pracy powoda na innego pracodawcę, czyli z przejściem pracowników (w tym powoda) przez nowego pracodawcę. Przed tym przejściem po stronie pracodawcy występował Bank [...], a po przejściu - pozwany Bank. Z chwilą przejścia pracownika przez nowego pracodawcę nie powstaje nowy (inny) stosunek pracy, ale trwa nadal (jest kontynuowany) dotychczasowy stosunek pracy, ze zmianą podmiotową po stronie pracodawcy. Taki skutek wynika bezpośrednio z art. 23¹ § 1 k.p. Zasadnicza ochronna funkcja tego przepisu, obejmująca gwarancję stałości dotychczasowych warunków pracy i płacy przejmowanego pracownika (warunków pracy i płacy sprzed przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę), nie pozostaje w kolizji z przyjętą przez Sąd Okręgowy wykładnią § 21 ust. 5 zuzp w związku z art. 23¹ § 1 k.p., zgodnie z którą cały rok 2007 był okresem pozostawania

powoda w stosunku pracy w roku kalendarzowym, w którym miała nastąpić wypłata spornego bonusu, a przy tym - okresem pozostawania w tym samym (przedmiotowo) stosunku pracy. Po drugie, treść § 21 ust. 5 zuzp nie wyłącza z okresu uwzględnianego przy obliczaniu wysokości bonusu świątecznego czasu, w którym stroną stosunku pracy był inny (dotychczasowy) pracodawca, osoby uprawnionej (sprzed daty przejęcia pracownika przez pozwaną Bank). Znaczenie art. 23¹ § 1 k.p. dla interpretacji § 21 ust. 5 zuzp sprowadzało się do potwierdzenia, że skoro w tym postanowieniu odwołano się do "okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty", to należy uwzględnić czas trwania tego samego (rozumianego przedmiotowo) stosunku pracy sprzed przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Oznacza to, że powód - przy obliczaniu wysokości należnego mu bonusu świątecznego za 2007 r. - w istocie nie domagał się uwzględnienia okresu pozostawania w jakimś innym stosunku pracy, niezwiązanym ze stosunkiem pracy łączącym go z pozwanym pracodawcą. Domagał się natomiast uwzględnienia prawnie doniosłego (ze względu na treść art. 23¹ § 1 k.p.) okresu zatrudnienia bezpośrednio poprzedzającego przejęcie go przez skarżącą Bank wraz z częścią zakładu pracy, w której świadczył (tę samą) pracę.

Przepisy prawa pracy niekiedy posługują się zwrotem "zatrudnienie u danego pracodawcy" (np. art. 36 § 1 k.p. oraz art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników). Tym niemniej nawet w takich przypadkach - gdy regulacje wyraźnie i jednoznacznie odnoszą się do zakładowego stażu pracy - ustawodawca uznał za celowe uwzględnienie okresu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. (por. art. 36 § 1¹ k.p. oraz art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r.). W odniesieniu do tych regulacji - uzależniających pewne uprawnienia pracownika od okresu zatrudnienia "u danego pracodawcy" - uznano za celowe usunięcie wątpliwości dotyczących uwzględnienia okresu zatrudnienia w ramach tego samego (przedmiotowo) stosunku pracy, u innego (poprzedniego) pracodawcy, od którego pracownik został przejęty na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. Obydwa przywołane przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy - odmiennie niż § 21 ust. 5 zuzp - odwołują się do okresu zatrudnienia "u danego

pracodawcy", a nie do "pozostawania w stosunku pracy" (w tym samym rozumianym przedmiotowo stosunku pracy). Przepisy te wyraźnie różnicują sytuację pracowników ze względu na to, kto był w danym okresie pracodawcą. Takiego (podmiotowego) rozróżnienia nie dokonuje § 21 ust. 5 zuzp, nadając jedynie znaczenie okoliczności pozostawania pracownika w tym samym (ujmowanym przedmiotowo) stosunku pracy przez cały rok, za który przysługuje bonus świąteczny. Powód pozostawał przez cały rok 2007 w tym samym (przedmiotowo) stosunku pracy, a zatem spełnił wymagania przewidziane w § 21 ust. 5 zuzp dla uzyskania bonusu świątecznego za cały rok 2007 (w pełnej wysokości), a nie tylko za część tego roku (za 1 miesiąc). Powyższe oznacza, że nawet gdyby przyjąć, iż § 21 ust. 5 zuzp uzależnia wysokość bonusu świątecznego od stażu zakładowego, to i tak należałoby uwzględnić przy obliczaniu tego stażu okres zatrudnienia powoda w Banku [...], czyli u pracodawcy, od którego powód został przejęty przez pozwany Bank w oparciu o art. 23¹ k.p.

Co do zarzutu obrazy postanowień § 21 ust. 2 i 5 zuzp trzeba zauważyć, że dotyczą one różnych kwestii. Z § 21 ust. 2 zuzp wynika jedynie, że o nabyciu prawa do bonusu świątecznego przesądza pozostawanie osoby uprawnionej w dniu 1 grudnia danego roku kalendarzowego w stosunku pracy z pozwanym Bankiem. Niewątpliwie ten warunek powód spełnił, skoro w dniu 1 grudnia 2007 r. (po przejściu z Banku [...]) był już pracownikiem strony pozwanej. Gdyby powód został przejęty przez pozwany Bank w późniejszej dacie, to w oparciu o § 21 ust. 2 zuzp nie przysługiwałoby mu prawo do bonusu świątecznego. Natomiast w § 21 ust. 5 zuzp uregulowano sposób ustalenia wysokości bonusu świątecznego, przy czym wysokości tego świadczenia w żaden sposób nie uzależniono od długości okresu pozostawania przez osobę uprawnioną w stosunku pracy z Bankiem w ciągu 2007 r. Treść tego postanowienia pozwala przyjąć, że przy obliczaniu wysokości bonusu świątecznego należy uwzględnić nie tylko okres pozostawania pracownika w stosunku pracy z pozwanym Bankiem, ale łączny okres, przez który w danym roku kalendarzowym trwał stosunek pracy pracownika. Jest to tym bardziej uzasadnione, gdy pracownik przez cały rok kalendarzowy pozostawał w tym samym (rozumianym przedmiotowo) stosunku pracy, a zmienił się jedynie (z mocy prawa - art. 23¹ § 1 k.p.) jego pracodawca. Skutek, jaki wywołuje art. 23¹ § 1 k.p., oznacza w tym

przypadku przejście pracownika z całym jego dotychczasowym stażem zakładowym wypracowanym u dotychczasowego pracodawcy. Innymi słowy, skoro przyjmuje się, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę trwa nadal ten sam (przedmiotowo) stosunek pracy, a zmienia się jedynie pracodawca (zmiana dotyczy tylko strony podmiotowej stosunku pracy), to zostaje zachowana treść dotychczasowego stosunku pracy, w tym uprawnienia pracownika wynikające z okresu zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy.

Nieuzasadnione są zarzuty naruszenia art. 78 § 1 i art. 80 k.p. głównie dlatego, że nie zachodzą podstawy uznania spornego bonusu świątecznego za premię, której wysokość powinna być uzależniona od udziału pracownika w wypracowaniu zysku przez pozwany Bank albo co najmniej od okresu rzeczywistego, efektywnego zatrudnienia u tego pracodawcy. Skarżący Bank zatem niezasadnie twierdzi, że do naruszenia art. 78 § 1 i art. 80 k.p. w związku z § 21 ust. 5 zuzp doszło w wyniku niezastosowania tych przepisów Kodeksu pracy przy ocenie charakteru prawnego i zasad ustalania wysokości bonusu świątecznego, czyli w wyniku pominięcia cechy ekwiwalentności bonusu świątecznego jako składnika wynagrodzenia za pracę (art. 80 k.p.) i nieuwzględnienia przy ocenie zasad wypłaty bonusu świątecznego znaczenia ilości pracy świadczonej na rzecz pozwanego Banku w roku wypłaty bonusu (art. 78 § 1 k.p.). Również twierdzenie skarżącego, że sposób obliczenia wysokości bonusu przewidziany w § 21 ust. 5 zuzp został powiązany z wynagrodzeniem otrzymanym przez pracownika w danym roku kalendarzowym bezpośrednio od pozwanego Banku (czyli w grudniu 2007 r.), nie wynika (ani bezpośrednio, ani pośrednio) z treści tego postanowienia. Nawet gdyby przyznać rację stronie skarżącej, że sporny bonus jest składnikiem wynagrodzenia ściśle związanym z płacą, którą powód otrzymywał bezpośrednio od pozwanego pracodawcy, to trzeba zauważyć, że powód przez cały rok kalendarzowy 2007 świadczył pracę w ramach tego samego (ujmowanego przedmiotowo) stosunku pracy. Przejmując część zakładu pracy prowadzonego dotychczas przez Bank [...] (poprzedniego pracodawcę powoda), pozwany Bank przejął (z mocy prawa) wszelkie zobowiązania związane z zatrudnieniem przejmowanych przez siebie pracowników. Oprócz pracowników, procesowi przejścia (transferu) została poddana również część przedsiębiorstwa

prowadzonego dotychczas przez Bank [...], w tym korzyści (zysk) wypracowany (także przez powoda) w okresie od stycznia do listopada 2007 r. Skoro pozwany Bank przejął część przedsiębiorstwa, razem z wypracowanym zyskiem (w tym przez powoda), to również i z tego punktu widzenia nie można zakładać, że wyrok Sądu Okręgowego został wydany z naruszeniem art. 78 § 1 i art. 80 k.p.

Skarga kasacyjna nie ma więc uzasadnionych podstaw, bowiem zakładowego stażu pracy warunkującego wysokość świadczenia dochodzonego pozwem (w sytuacji, gdy staż ten nie był wyraźnie, w sposób jednoznaczny, zastrzeżony w przepisach płacowych obowiązujących u danego pracodawcy), nie można było domniemywać, zwłaszcza gdy miałyby to naruszać uprawnienia pracownika przejętego w ramach transferu na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. Nawet, gdyby postanowienie zakładowego układu zbiorowego pracy uzależniało wysokość spornego bonusu świątecznego od stażu zakładowego, to przy obliczeniu tego stażu należało w przypadku powoda uwzględnić okres zatrudnienia u pracodawcy, od którego został on przejęty na podstawie art. 23¹ k.p.

Z tych względów skarga kasacyjna podlega oddaleniu na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.