



Sygn. akt I PK 42/12

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Teresa Flemming-Kulesza (przewodniczący)

SSN Katarzyna Gonera (sprawozdawca)

SSN Józef Iwulski

w sprawie z powództwa T. M.

przeciwko Bankowi Polska Kasa Opieki Spółce Akcyjnej w Warszawie

o wypłatę bonusu świątecznego,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 3 sierpnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Spółecznych w O.

z dnia 27 września 2011 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od pozwanego Banku Polska Kasa Opieki S.A. w Warszawie na rzecz powoda T. M. kwotę 900 (dziewięćset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym.**

Uzasadnienie

Powodowie wnieśli o zasądzenie od pozwanego Banku Polska Kasa Opieki Spółki Akcyjnej w Warszawie (dalej: Bank Pekao S.A.) tytułem należnego im tzw. bonusu świątecznego za 2007 r. następujących kwot: [...], T. M, – 15.884,24 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od 16 grudnia 2007 r. Powodowie podnieśli, że na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dalej: ZUZP) obowiązującego w pozwanym Banku Pekao S.A. nabyli prawo do bonusu świątecznego za rok 2007 w pełnej wysokości. Tymczasem pozwany pracodawca wypłacił im jedynie 1/12 przysługującego im świadczenia, dlatego wnieśli o zasądzenie pozostałej części w wysokości 11/12 bonusu świątecznego.

Pozwany Bank Pekao S.A. wniósł o oddalenie powództw w całości, podnosząc, że wysokość spornego świadczenia wynikającego z § 21 ust. 2 ZUZP była uzależniona od zakładowego stażu pracy, który w przypadku powodów wynosił w 2007 r. jedynie jeden miesiąc. Tym samym Bank był zobowiązany do wypłaty jedynie 1/12 części przedmiotowego świadczenia, proporcjonalnie do zakładowego stażu pracy. Przy przyjęciu odmiennego założenia należy uwzględnić, że powodowie otrzymali od poprzednika prawnego pozwanego - czyli od Banku BPH S.A. w K, – kwoty po 950 zł tytułem nagrody świątecznej; z uwagi na identyczny charakter obydwu świadczeń – nagrody świątecznej i bonusu świątecznego - wypłacone kwoty powinny być zaliczone na poczet świadczenia dochodzonego w niniejszym postępowaniu.

Sąd Rejonowy w O, – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 28 lutego 2011 r. zasądził od pozwanego od na rzecz powodów następujące kwoty: [...], T. M. – 14.606,16 zł, z ustawowymi odsetkami od 16 grudnia 2007 r., a w pozostałej części powództwa oddalił.

Sąd Rejonowy ustalił, że powodowie do 29 listopada 2007 r., tj. do chwili przejścia ich przez pozwany Bank Pekao S.A. w trybie art. 23¹ k.p., pozostawali pracownikami Banku BPH S.A. w K. (dalej: Bank BPH S.A.). W § 11 regulaminu wynagradzania pracowników, obowiązującego w Banku BPH S.A., stanowiącego załącznik nr 1 do zarządzenia prezesa zarządu Banku BPH S.A. nr ZP/1/2007 z 14 lutego 2007 r., przewidziano, że pracownicy otrzymują coroczną nagrodę

święteczną w wysokości 950 zł brutto, pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy nagroda wypłacana jest proporcjonalnie do wymiaru zatrudnienia, nagroda przysługuje tym pracownikom, którzy pozostają w stosunku pracy przez okres co najmniej 10 miesięcy w danym roku kalendarzowym oraz w dniu wypłaty nagrody, który ustala się na 30 listopada każdego roku kalendarzowego. W 2007 r. Bank BPH S.A. wypłacił powodom kwoty po 950 zł tytułem nagrody świętecznej.

Z dniem przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę powodowie otrzymali informację o przejęciu zakładu pracy przez pozwanego i zostali poinformowani, że od tego dnia zostaną objęci warunkami pracy i płacy wynikającymi z obowiązującego w Banku Pekao S.A. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w części, w której te warunki będą dla nich korzystniejsze niż dotychczasowe warunki wynikające z indywidualnej umowy o pracę oraz obowiązującego w Banku BPH S.A. regulaminu wynagradzania. W Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy obowiązującym od grudnia 2005 r. w Banku Pekao S.A. w rozdziale IX poświęconym „Bonusom” w jego § 21 zatytułowanym „Bonus święteczny” zawarte są przepisy, z których wynika, że pracownikom Banku przysługuje bonus święteczny wypłacany ze środków na wynagrodzenia osobowe w terminie do 15 grudnia każdego roku, otrzymują go pracownicy, którzy pozostają w stosunku pracy z Bankiem w dniu 1 grudnia danego roku kalendarzowego, tj. w dniu przyznania bonusu. Podstawę naliczenia bonusu świętecznego stanowi miesięczne zasadnicze wynagrodzenie należne pracownikowi w dniu 1 grudnia roku wypłaty. Bonus święteczny jest wypłacany w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty, w części 1/365 za każdy dzień, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie. W 2007 r. pozwany Bank Pekao S.A. wypłacił powodom bonus święteczny w wysokości 1/12 całego świadczenia, przyjmując, że pozostawali w stosunku pracy z tym pozwanym jedynie w grudniu 2007 r.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powodów o wypłacenie należnego im bonusu świętecznego w pełnej wysokości zasługuje na uwzględnienie jedynie częściowo. Powodowie swoje roszczenie wywodzą z obowiązującego w pozwanym Banku § 21 ZUZP twierdząc, że spełnili wszystkie wskazane w tym przepisie

warunki. Poddając analizie treść § 21 ust. 1 ZUZP, a zwłaszcza ten jego fragment, który stanowi, że bonus świąteczny jest wypłacany „w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty”, Sąd uznał, że świadczenie to jest wypłacane ze względu na sam fakt „pozostawania w stosunku pracy”, w jakimkolwiek stosunku pracy, niekoniecznie z pozwanym Bankiem, w „roku wypłaty” tego świadczenia przez pozwanego. Za przyjęciem takiej interpretacji powyższego postanowienia ZUZP przemawia, zdaniem Sądu, okoliczność, że strony układu w jego § 1 nie wyjaśniły, co należy rozumieć pod pojęciem „pozostawania w stosunku pracy”, a tym samym brak było podstaw do ograniczenia tego pojęcia jedynie do zakładowego stażu pracy. W tej sytuacji zarówno nowo przyjęty pracownik, jak i pracownik przejęty w trybie art. 23¹ k.p., powinien otrzymać to świadczenie w wysokości zależnej od ogólnego okresu „pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty świadczenia”. Sam fakt przejścia pracowników w trybie art. 23¹ k.p. nie generuje fikcji, że okres pracy u poprzedniego pracodawcy ma zostać wliczony do zakładowego stażu pracy w podmiocie przejmującym. Brak jest podstaw prawnych do przyjmowania takiej reguły, bowiem tam, gdzie ustawodawca chce ten skutek osiągnąć, wprost to reguluje, np. w art. 36 § 1¹ k.p. albo w art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.). Skutek ten wynika z samej regulacji art. 23¹ k.p.

Sąd Rejonowy w O. uznał, że charakter obydwu świadczeń – zarówno nagrody świątecznej, jak i bonusu świątecznego – jest identyczny. Oba te świadczenia są świadczeniami związanymi ze Świątami Bożego Narodzenia, wypłacanymi na koniec roku kalendarzowego. Do ich otrzymania pracownik nie musi wykazać się dobrą pracą, odpowiednią oceną pracy przez przełożonego, mechanizm ich przyznawania jest analogiczny, istotny jest sam fakt zatrudnienia w zakładzie pracy. Nazwanie go nagrodą bądź bonusem nic w ich charakterze nie zmienia i nie może sam w sobie przemawiać za uznaniem całkowitej odrębności tych świadczeń. Z kolei, skoro z art. 241¹³ § 1 k.p. wynika, że korzystniejsze dla pracownika postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy, to

korzystniejsze, czyli w istocie wyższe świadczenie, obowiązujące w pozwanym Banku w postaci bonusu świątecznego, zastąpiło dotychczasowe, mniej korzystne dla powodów w postaci nagrody świątecznej. Skoro jest to świadczenie jednorazowe, wypłacane raz do roku, a w następstwie regulacji art. 241¹³ k.p. w przypadku powodów uległo ono podwyższeniu, to brak jest podstaw prawnych do jakiegokolwiek ograniczenia jego wysokości. W przypadku świadczeń jednorazowych, takich jak nagroda jubileuszowa albo bonus świąteczny, podwyższenie ich wysokości w roku, za który świadczenie to przysługuje, uprawnia pracownika do wypłaty „podwyższonego świadczenia” w całości, o ile ta zmiana nastąpiła przed okresem jego wymagalności. W przypadku świadczeń wymagalnych okresowo, np. miesięcznie, prawo do „podwyższonego świadczenia” pracownik nabywa po zmianie jego wysokości w kolejnym ich terminie wymagalności.

Zdaniem Sadu Rejonowego, regulacja z § 21 ust. 1 ZUZP odnosząca się do wysokości należnego pracownikom świadczenia określona w ten sposób, że wypłata następuje „w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty”, dotyczy jedynie pracowników, którzy zostali nowo przyjęci do pracy u pozwanego w roku wypłaty spornego świadczenia, a nie dotyczy ona pracowników przejętych w oparciu o art. 23¹ k.p., wobec których działa zasada automatycznego prawa do korzystniejszych świadczeń u pracodawcy przejmującego wynikająca z art. 241¹³ § 1 k.p. oraz mechanizm ochronny, który zobowiązuje pracodawcę przejmującego do wypowiedzenia warunków pracy i płacy (art. 241¹³ § 2 k.p.) w przypadku, gdy u tego ostatniego są one mniej korzystne niż u dotychczasowego.

Uznając zasadność roszczeń powodów, Sąd przyjął, że mechanizm wyliczenia wysokości należnych powodom bonusów świątecznych zgodnie z § 21 ust. 4 ZUZP opierał się na określeniu wysokości zasadniczego wynagrodzenia należnego pracownikowi w dniu 1 grudnia roku wypłaty podzielonego przez 365 dni i pomnożonego przez ilość dni w roku, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie (§ 21 ust. 5). Przy wyliczeniu spornego świadczenia nie jest brany pod uwagę okres, za który pracownik nie otrzymał wynagrodzenia bądź otrzymał wynagrodzenie chorobowe, zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS lub zasiłek

opiekuńczy itp. Od tak wyliczonego świadczenia należało odjąć w oparciu o art. 450 k.c. i art. 451 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 marca 2009 r., I PK 195/08, OSNP 2010 nr 21-22, poz. 260) świadczenie wypłacone powodom przez Bank BPH S.A., z którego zostali przejęci przez pozwany Bank Pekao S.A., w postaci nagrody świątecznej w wysokości 950 zł, gdyż obydwa istniejące w tych Bankach świadczenia świąteczne mają identyczny charakter – w tej sytuacji powodowie nabyli jedynie prawo do „uzupełniającego” świadczenia świątecznego, co oznaczało konieczność pomniejszenia kwoty przez nich żądanej o kwotę już wypłaconego im częściowo przez pozwanego świadczenia w wysokości 1/12 przysługującego bonusu świątecznego. Wyliczenie należnego powodom świadczenia przedstawia się następująco: bonus świąteczny za 2007 r. wyliczony według wyżej opisanej reguły powinien zostać pomniejszony o dotychczas wypłaconą przez pozwanego Bank Pekao S.A. 1/12 część bonusu należnego oraz o nagrodę świąteczną wypłaconą przez Bank BPH S.A. w wysokości 950 zł. Tak wyliczone świadczenie Sąd zasądził na rzecz powodów.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany Bank Pekao S.A., zarzucając naruszenie art. 241¹³ § 1 k.p. w związku z art. 23¹ k.p. i § 21 ust. 5 ZUZP, przez przyjęcie, że powodowie byli uprawnieni do otrzymania bonusu świątecznego za 2007 r. w pełnej wysokości, w sytuacji gdy zgodnie z § 21 ust. 1 ZUZP nabyli prawo do bonusu jedynie w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego u pozwanego pracodawcy.

Sąd Okręgowy w O. – Sąd Pracy wyrokiem z 27 września 2011 r. oddalił apelację pozwanego Banku Pekao S.A.

Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia faktyczne poczynione w sprawie przez Sąd pierwszej instancji oraz podzielił rozważania prawne tego Sądu. Tytułem uzupełnienia podniósł, że wykładnia § 21 ust. 5 ZUZP powinna znaleźć odniesienie do całości regulacji dotyczącej bonusu świątecznego zawartej w ZUZP. Z § 21 ust. 2 ZUZP wynika, że prawo do bonusu świątecznego przysługuje pracownikowi pozostającemu w stosunku pracy z Bankiem w dniu 1 grudnia danego roku kalendarzowego. Z kolei w § 21 ust. 4 i 5 ZUZP określono sposób naliczenia świadczenia, przyjmując, że podstawą naliczenia wysokości bonusu świątecznego jest miesięczne wynagrodzenie zasadnicze należne pracownikowi w dniu 1 grudnia

roku wypłaty świadczenia. Bonus jest wypłacany w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty, w części 1/365 za każdy dzień, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie. Podstawą naliczenia bonusu nie jest wynagrodzenie uzyskane przez pracownika przez cały rok pracy, ale wynagrodzenie zasadnicze przysługujące w dniu 1 grudnia. Tym samym przedmiotowe świadczenie nie jest dodatkowym wynagrodzeniem za pracę, przysługującym za okres przepracowany przez pracownika u pozwanego pracodawcy, który odpowiada okresowi wypracowania zysku przez przedsiębiorstwo tego pracodawcy. Językowa wykładnia § 21 ZUZP przeczy stanowisku, że reduktorem wysokości bonusu jest okres, w którym pracownik nie otrzymał wynagrodzenia u pozwanego pracodawcy. Nazwa świadczenia determinuje pogląd o jego świątecznym charakterze i przemawia za uznaniem jego socjalnej właściwości. Ta cecha pozwala inaczej spojrzeć na sposób wyliczenia należności. Nie dość, że wzmacnia językową wykładnię reduktora określonego w § 21 ust. 5, to jeszcze koresponduje ze sposobem naliczenia bonusu określonym w § 21 ust. 4. Zdaniem Sądu Okręgowego, zatrudnienie pracownika u poprzedniego pracodawcy w roku wypłaty, w którym został on przejęty w trybie art. 23¹ § 1 k.p., nie pozwala na dokonanie zmniejszenia wysokości należnego mu świadczenia.

Przedstawiona wykładnia doznaje wzmocnienia, jeśli się uwzględni istotę transferu pracowników i cel tej regulacji. Funkcja przejęcia zakładu pracy przez nowego pracodawcę została ukierunkowana na interes pracownika i stanowi element stabilizacyjny zatrudnienia. Punktem odniesienia jest osoba pracownika, a w szczególności jego prawo do dotychczasowych warunków pracy i płacy. Przejście zakładu pracy na nowego pracodawcę sprawia, że pracownik nabywa wszelkie prawa przysługujące pracownikom u nowego pracodawcy. W konsekwencji zakładowy staż pracy warunkujący wysokość określonego świadczenia powinien zostać wyraźnie zastrzeżony. Nie można go domniemywać, gdyż w ten sposób dojdzie do naruszenia praw pracowników, którzy zmienili podmiot zatrudniającego. Przepis § 21 ust. 5 ZUZP nie przewiduje, że bonus świąteczny jest wypłacany w proporcjonalnej wysokości względem pozostawania w stosunku pracy u pozwanego, stanowi jedynie ogólnie o okresie pozostawania w stosunku pracy. Zmiana pracodawcy w rozumieniu art. 23¹ § 1 k.p. nie prowadzi do

ustania stosunku pracy. Dochodzi jedynie do zmiany podmiotowej po stronie pracodawcy. Do zmiany pracodawcy doszło w wyniku przejęcia zakładu pracy powodów przez pozwany Bank Pekao S.A., jednakże powodowie pozostawali nadal w tym samym stosunku pracy, do którego to stosunku pracy nawiązuje § 21 ust. 5 ZUZP, uzależniając od jego długości wysokość należnego bonusu świątecznego.

Sąd odwoławczy podniósł, że próba pozwanego dokonania interpretacji spornego § 21 ust. 5 ZUZP obowiązującego w pozwanym Banku według wykładni systemowej i funkcjonalnej nie może odnieść zamierzonego skutku. Zdaniem Sądu, wykładnia przepisów zakładowego prawa pracy powinna być dokonywana przede wszystkim przy użyciu językowych metod interpretacyjnych, pogląd ten jest ugruntowany w orzecznictwie (tak przyjął Sąd Najwyższy w wyrokach: z 12 września 2006 r., I PK 87/06, OSNP 2007 nr 17-18, poz. 246, z 12 grudnia 2001 r., I PKN 729/00, OSNP 2004, nr 5, poz. 66, z 4 marca 2009 r., II PK 204/08, OSNP 2010, nr 19-20, poz. 232).

Odnosząc się do apelacyjnego zarzutu naruszenia art. 11² k.p. w związku z § 21 ust. 5 ZUZP, którego pozwany dopatruje się w tym, że powodowie zostali potraktowani identycznie jak pozostali pracownicy, którzy pracowali u pozwanego przez cały rok i nie przeszli do niego w roku 2007 w trybie art. 23¹ k.p., Sąd Okręgowy podniósł, że art. 11² k.p. zawiera zestawienie praw pracowniczych i jednakowego wypełniania takich samych obowiązków i przewiduje, że między tymi wartościami powinna występować relacja równości. Zapatrywanie pozwanego byłoby prawidłowe, gdyby przyjąć, że § 21 ust. 5 ZUZP odnosi się do zakładowego stażu pracy, jednak zdaniem Sądu taki wniosek jest nieuprawniony. W konsekwencji jednakowe zestawienie wobec wszystkich pracowników pozwanego prawa do bonusu świątecznego i stażu pracy w roku 2007 nie powoduje nierówności. Wniosek ten jest tym bardziej uzasadniony, jeśli się uwzględni socjalny charakter bonusu świątecznego i funkcję art. 23¹ § 1 k.p. Skoro przepisy prawa zakładowego nie zastrzegają, że prawo do określonego świadczenia jest uzależnione od zatrudnienia u danego pracodawcy (zakładowego stażu pracy), to nie stanowi nierównego traktowania w zatrudnieniu wypłata tego świadczenia również za okres przepracowany u poprzedniego pracodawcy, gdy zmiana podmiotowa nastąpiła na skutek transferu. Celem art. 23¹ § 1 k.p. jest między

innymi zintegrowanie praw i obowiązków pracowników pracujących do czasu transferu u różnych pracodawców. W tym ujęciu przyznanie wszystkim pracownikom zarówno dotychczasowym, jak i przejętym tożsamych praw nie może być oceniane w kontekście naruszania zasady równego traktowania.

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniosła strona pozwana, zaskarżając go w części orzekającej o oddaleniu apelacji strony pozwanej od rozstrzygnięcia Sądu pierwszej instancji zasądzającego na rzecz powoda T. M. kwotę 14.606,16 zł (w odniesieniu do pozostałych powodów skarga kasacyjna była niedopuszczalna ze względu na wartość przedmiotu zaskarżenia).

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego:

1) § 2 ust. 1 ZUZP, § 5 ust. 2 pkt 3 ZUZP, § 12 ust. 1 pkt 5 ZUZP, § 23 ust. 3 ZUZP, przez nieuzasadnione niezastosowanie powyższych postanowień ZUZP przy ocenie charakteru prawnego i zasad wypłaty bonusu świątecznego, co doprowadziło do niezasadnego zakwalifikowania bonusu świątecznego jako świadczenia socjalnego i nieuprawnionego rozszerzenia pojęcia „wynagrodzenie” użytego w § 21 ust. 5 ZUZP przy ocenie zasad ustalania wysokości bonusu świątecznego; 2) § 21 ust. 1 i 5 ZUZP, przez błędną wykładnię, tj. niezasadne uznanie, że bonus świąteczny stanowi świadczenie socjalne, a nie składnik wynagrodzenia za pracę, oraz że przy obliczaniu jego wysokości należy uwzględniać także dni, za które pracownik otrzymał w roku wypłaty bonusu wynagrodzenie od innych podmiotów niż pozwany, podczas gdy prawidłowa wykładnia językowa § 21 ust. 1 i 5 ZUZP, uwzględniająca pełną treść układu zbiorowego pracy (w szczególności normatywne znaczenie pojęcia „wynagrodzenie” użytego w § 21 ust. 5 ZUZP), a ponadto wykładnia systematyczna i funkcjonalna tych postanowień układowych prowadzi do wniosku, że bonus świąteczny stanowi składnik wynagrodzenia za pracę (jako świadczenie ściśle związane z zatrudnieniem na rzecz pozwanego) i przy obliczaniu wysokości bonusu należy uwzględniać jedynie dni, za które pracownicy otrzymali w roku wypłaty bonusu wynagrodzenie od pozwanego Banku; 3) art. 78 § 1 k.p. i art. 80 k.p. w związku z § 21 ust. 5 ZUZP, przez nieuzasadnione niezastosowanie powyższych przepisów przy ocenie charakteru prawnego i zasad ustalania wysokości bonusu świątecznego, tj. pominięcie cechy ekwiwalentności bonusu świątecznego jako

składnika wynagrodzenia za pracę (art. 80 k.p.) i nieuwzględnienie przy ocenie zasad wypłaty bonusu świątecznego znaczenia ilości pracy świadczonej na rzecz pozwanego Banku w roku wypłaty bonusu (art. 78 § 1 k.p.); 4) art. 23¹ § 1 k.p. w związku z § 21 ust. 5 ZUZP, przez błędną wykładnię art. 23¹ § 1 k.p. i niezasadne uznanie, że wskutek przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę „pracownik nabywa wszelkie prawa przysługujące pracownikom u nowego pracodawcy” (co w ocenie Sądu Okręgowego przemawiało za przyznaniem powodowi bonusu świątecznego za 2007 rok w pełnej wysokości), podczas gdy art. 23¹ § 1 k.p. nie wywołuje powyższego skutku prawnego, natomiast przewiduje on ochronę stałości dotychczasowych warunków pracy i płacy przejmowanego pracownika (tj. warunków pracy i płacy sprzed przejścia zakładu pracy na nowy podmiot), która to ochrona została w niniejszej sprawie wobec powoda zrealizowana. Skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w O. do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw a zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Nieprawidłowy – a nawet błędny – jest pogląd Sądu Okręgowego, przedstawiony w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, zgodnie z którym „wykładnia przepisów zakładowego prawa pracy powinna być dokonywana przy użyciu językowych metod interpretacyjnych” i „w rezultacie nieuprawnione są zabiegi pozwanego, polegające na próbie dokonywania wykładni systemowej i funkcjonalnej § 21 ust. 1 ZUZP”. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy (podobnie jak inne akty prawa zakładowego) podlegają sądowej wykładni przy zastosowaniu wszystkich jej metod, a nie tylko wykładni językowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z 26 stycznia 1999 r., I PKN 439/98, OSNAPiUS 2000 nr 6, poz. 216), co oznacza dopuszczalność stosowania do postanowień układu zbiorowego pracy także wykładni systemowej i funkcjonalnej, które są przyjętymi metodami wykładni aktów

normatywnych. Przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 k.p.) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Oznacza to dopuszczalność stosowania także innych, poza wykładnią językową, metod wykładni aktów zakładowego prawa pracy, na zasadach analogicznych do metod wykładni aktów normatywnych powszechnego prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 70). Błędny pogląd Sądu Okręgowego co do możliwych do zastosowania metod wykładni postanowień układu zbiorowego pracy nie miał jednak wpływu na treść rozstrzygnięcia, ponieważ dokonana przez ten Sąd wykładnia § 21 ust. 5 ZUZP (w związku z art. 23¹ k.p.) może być uznana za prawidłową. Prawdopodobnie Sądowi Okręgowemu chodziło o to, że wykładnia językowa jest metodą interpretacji przepisów prawa stosowaną w pierwszej kolejności, przed innymi metodami (co odpowiada dominującym poglądom dotyczącym sądowej wykładni prawa), a skoro w tym konkretnym przypadku dosłowny tekst aktu normatywnego jest jednoznaczny, można się ograniczyć to jego wykładni językowej. Można się zgodzić z takim poglądem Sądu Okręgowego, ponieważ argumenty strony pozwanej zmierzające do podważenia zastosowanej przez Sąd wykładni językowej i przyjętej interpretacji § 21 ust. 5 ZUZP są nieprzekonujące i nie podważają skutecznie rezultatów, do jakich doszedł Sąd.

Pozostałe zarzuty kasacyjne są nieuzasadnione.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia § 2 ust. 1, § 5 ust. 2 pkt 3, § 12 ust. 1 pkt 5 oraz § 23 ust. 3 ZUZP, do czego miało dojść w wyniku niezastosowania tych postanowień ZUZP przy ocenie charakteru prawnego i zasad wypłaty bonusu świątecznego, co doprowadziło – zdaniem skarżącego – do błędnego zakwalifikowania bonusu świątecznego jako świadczenia socjalnego, a nie składnika wynagrodzenia, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy nie przedstawił takiego poglądu prawnego, nie zanegował, że bonus świąteczny jest składnikiem wynagrodzenia, a jedynie zwrócił uwagę na jego szczególny „świąteczny” charakter, który nie pozwala na przyjęcie, że „przedmiotowe świadczenie jest

dotychczasowym wynagrodzeniem wypracowanym przez pracownika w pozwanym zakładzie pracy” oraz że „reduktorem wysokości bonusu jest okres, w którym pracownik nie otrzymywał wynagrodzenia w pozwanym zakładzie pracy”. Dlatego – w ocenie Sądu Okręgowego – charakter tego świadczenia „abstrahuje od premiowej istoty omawianej należności, kładąc punkt ciężkości na socjalne właściwości bonusu”. Wywód ten, dość niejasny, należy zrozumieć w ten sposób, że bonus świąteczny, pozostając składnikiem wynagrodzenia za pracę (§ 12 ust. 1 pkt 5 ZUZP), nie jest premią (§ 12 ust. 1 pkt 2 ZUZP), której wysokość jest uzależniona od okresu (czasu) rzeczywiście, efektywnie przepracowanego u danego pracodawcy, czyli od wypracowanego przez pracownika u tego pracodawcy zysku. Dlatego reduktorem wysokości tego świadczenia nie musi być (tak jak by to mogło mieć miejsce w przypadku premii) okres, za który pracownik nie otrzymał wynagrodzenia u tego pracodawcy, czyli okres (czas) rzeczywiście, efektywnie przepracowany u danego pracodawcy. Tylko tyle wynika z rozważań Sądu Okręgowego, być może zbyt lapidarnych, ograniczonych do minimum, a przez to mało czytelnych.

Sąd Okręgowy przyjął, że skoro § 21 ust. 5 ZUZP odwołuje się przy ustalaniu wysokości bonusu świątecznego do okresu pozostawania w stosunku pracy w ogóle (a nie w stosunku pracy u strony pozwanej), to przy wypłacie bonusu za 2007 rok należy uwzględnić również okres, przez który pracodawcą powoda był w tym roku kalendarzowym Bank BPH S.A. Przywołane postanowienie układu zbiorowego pracy nie nawiązuje bowiem w żaden sposób do zakładowego stażu pracy, nie ogranicza wysokości świadczenia w zależności od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Dosłowna jego treść brzmi: „Bonus świąteczny jest wypłacany w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty, w części 1/365 za każdy dzień, za który pracownik otrzymał wynagrodzenie”.

Można polemizować z tezą Sądu Okręgowego, że § 21 ust. 5 ZUZP nie czyni żadnego rozróżnienia co do osoby pracodawcy, u którego świadczona była praca, przy określaniu wysokości bonusu. Teza ta prowadziłaby bowiem do takiego rezultatu, że pracownikowi należałby się bonus w pełnej (maksymalnej wysokości), nawet gdyby jedenaście z dwunastu miesięcy roku kalendarzowego przepracował u

innego pracodawcy, a nie w pozwanym Banku Pekao S.A. Jednak w ustalonym stanie faktycznym za przyjętą przez Sąd Okręgowy interpretacją treści normatywnej § 21 ust. 5 ZUZP, zgodnie z którą powodowi należy się bonus świąteczny w wysokości odniesionej do jego zatrudnienia w całym roku 2007, a nie tylko za jeden miesiąc (grudzień 2007 roku), przemawiają 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 przejściem pracowników (w tym powoda) przez nowego pracodawcę. Przed tym przejściem po stronie pracodawcy występował Bank BPH S.A., po przejściu – pozwany Bank Pekao S.A. 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 wypłaty” bonusu za ten rok, a przy tym 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, sprzed przejścia pracownika w wyniku przejścia zakładu pracy na pozwany Bank jako nowego pracodawcę. Znaczenie art. 23¹ § 1 k.p. dla interpretacji § 21 ust. 5 ZUZP sprowadzało się do potwierdzenia, że skoro w tym ostatnim przepisie odwołano się do „okresu pozostawania w stosunku pracy w roku wypłaty”, to należy uwzględnić czas trwania tego samego (przedmiotowo) stosunku pracy sprzed przejścia zakładu pracy na nowego pracodawcę. Oznacza to, że powód w istocie nie domagał się uwzględnienia przy obliczaniu wysokości należnego mu bonusu świątecznego za 2007 rok 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 wraz z częścią zakładu pracy, w której świadczył pracę (tę samą pracę) przez pozwanego pracodawcę.

Rozstrzygnięcie o zasadności roszczeń powoda nie wymagało szczegółowego rozważania kwestii, czy w każdej sytuacji przy ustalaniu prawa pracownika do określonego świadczenia lub jego wysokości u nowego pracodawcy należy uwzględniać okres zatrudnienia u pracodawcy poprzedniego. Wszystko zależy od treści szczegółowych regulacji dotyczących powstania prawa do tego konkretnego świadczenia lub jego wysokości. W rozpoznawanej sprawie decydujące znaczenie miała treść § 21 ust. 5 ZUZP, w której nie posłużono się sformułowaniem, że bonus świąteczny jest wypłacany w wysokości proporcjonalnej do okresu pozostawania w stosunku pracy u pozwanego. Przepis ten stanowi jedynie o „pozostawaniu w stosunku pracy w roku wypłaty”. Można się zgodzić z poglądem Sądu Okręgowego, 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 pracy lub jego części na nowego pracodawcę). Wykładnia § 21 ust. 5 ZUZP prowadzi do wniosku, że nawet jeżeli w przepisie tym chodzi o staż zakładowy, to jest to staż zakładowy rozumiany inaczej niż przyjmuje to pozwany pracodawca.

Przepisy prawa pracy posługują się niekiedy pojęciem „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). W art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony uzależniono „od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy”. Podobnie w art. 8 ust. 1 ustawy o zwolnieniach grupowych wysokość odprawy uzależniono od okresu zatrudnienia „u danego pracodawcy”. Należy podkreślić, że nawet w przypadku tych regulacji – wyraźnie i jednoznacznie odnoszących się do tzw. 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 o zwolnieniach grupowych). W odniesieniu do przytoczonych 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, ale u innego (poprzedniego) pracodawcy, od którego pracownik został przejęty na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. Obydwa rozważane przepisy (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) – odmiennie niż § 21 ust. 5 ZUZP – odwołują się do okresu zatrudnienia „u danego pracodawcy”, a nie do „pozostawania w stosunku pracy” (w tym samym przedmiotowo stosunku pracy). Przepisy te wyraźnie różnicują sytuację pracowników ze względu na to, kto był w danym okresie pracodawcą pracownika. Takiego rozróżnienia (podmiotowego) nie dokonuje § 21 ust. 5 ZUZP, podkreślając znaczenie pozostawania w tym samym przedmiotowo stosunku pracy przez cały rok, za który należy się bonus świąteczny. Powód pozostawał przez cały rok 2007 w tym samym przedmiotowo stosunku pracy, a zatem spełnił wymagania przewidziane w § 21 ust. 5 ZUZP do uzyskania bonusu za cały rok 2007, a nie tylko za jego dwunastą część (za grudzień 2007 roku), jak przyjmuje pozwany Bank Pekao S.A.

Dlatego nawet gdyby przyjąć, że § 21 ust. 5 ZUZP uzależnia wysokość bonusu świątecznego od stażu zakładowego, należałoby uwzględnić przy obliczaniu tego stażu okres zatrudnienia powoda w Banku BPH S.A., czyli u pracodawcy, od którego powód został przejęty na podstawie art. 23¹ k.p.

Pozwany twierdzi, że przy interpretacji § 21 ust. 5 ZUZP, stanowiącego podstawę roszczeń powoda o wypłatę bonusu świątecznego w pełnej wysokości za cały rok 2007, należy uwzględnić treść § 21 ust. 2 ZUZP, zgodnie z którym: „Bonus świąteczny otrzymują pracownicy, którzy pozostają w stosunku pracy z Bankiem w dniu 1 grudnia danego roku kalendarzowego, tj. w dniu przyznania bonusu.” Obydwa ustępy § 21 ZUZP dotyczą innych kwestii. Z § 21 ust. 2 ZUZP wynika jedynie to, że o nabyciu prawa do bonusu świątecznego przesądza pozostawanie w dniu 1 grudnia danego roku kalendarzowego w stosunku pracy z pozwanym Bankiem. Powód pozostawał w stosunku pracy z Bankiem Pekao S.A. w dniu 1

grudnia 2007 r. Gdyby został przejęty przez pozwanego Bank ze skutkiem np. na 31 grudnia 2007 r., a nawet na 2 grudnia 2007 r., nie przysługiwałoby mu – na podstawie § 21 ust. 2 ZUZP – prawo do bonusu świątecznego. Z kolei § 21 ust. 5 ZUZP reguluje wysokość bonusu świątecznego i w żaden sposób nie ogranicza tej wysokości w zależności od okresu pozostawania w roku 2007 w stosunku pracy z Bankiem. Treść tego przepisu pozwala na przyjęcie (jak to uczynił Sąd Okręgowy), że przy obliczaniu wysokości bonusu świątecznego należy uwzględnić nie tylko okres pozostawania pracownika w stosunku pracy z pozwanym Bankiem, ale łączny okres, przez jaki w danym roku kalendarzowym trwał stosunek pracy pracownika, co jest tym bardziej uzasadnione, gdy pracownik przez cały rok kalendarzowy pozostawał w tym samym przedmiotowo stosunku pracy, a zmienił się jedynie (w wyniku działania bezwzględnie obowiązującego przepisu prawa pracy – art. 23¹ § 1 k.p., nie z woli pracownika, a w wyniku przekształceń własnościowych) jego pracodawca.

Można postawić tezę, że skutek działania art. 23¹ § 1 k.p. („W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (...).”) oznacza w tym przypadku przejście pracownika z całym jego dotychczasowym stażem zakładowym wypracowanym u dotychczasowego pracodawcy. W przejściu pracownika na podstawie art. 23¹ § 1 k.p. mieści się przejście go z jego stażem zakładowym (okresem zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy). 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 osoba pracodawcy (zmiana dotyczy tylko strony podmiotowej stosunku pracy), to zachowana zostaje treść dotychczasowego stosunku pracy, w tym uprawnienia pracownika wynikające z okresu zatrudnienia u dotychczasowego pracodawcy (pośrednio potwierdzają to art. 36 § 1¹ k.p. oraz art. 8 ust. 2 ustawy o zwolnieniach grupowych).

Nieuzasadnione są kasacyjne zarzuty naruszenia art. 78 § 1 i art. 80 k.p. Brak jest podstaw do zakwalifikowania bonusu świątecznego jako premii, której wysokość powinna być uzależniona od udziału pracownika w wypracowaniu zysku pozwanego Banku albo co najmniej od okresu rzeczywistego, efektywnego zatrudnienia w pozwanym Banku, poczynając od 29 listopada 2007 r. Skarżący

twierdzi, że do naruszenia art. 78 § 1 i art. 80 k.p. w związku z § 21 ust. 5 ZUZP doszło w wyniku niezastosowania powyższych 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.). Skarżący stara się – przez odwołanie do treści art. 78 § 1 i art. 80 k.p. – uzasadnić swoje twierdzenie, 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 okresie zatrudnienia bezpośrednio w pozwanym Banku), co nie wynika bezpośrednio ani pośrednio z treści tego przepisu.

Powód przez cały rok 2007 świadczył pracę w ramach tego samego (przedmiotowo) stosunku pracy. Przejmując część zakładu pracy prowadzonego dotychczas przez Bank BPH S.A. (poprzedniego pracodawcę powoda), pozwany Bank Pekao S.A. przejął wszelkie zobowiązania związane z zatrudnieniem przejmowanych pracowników. Przejął także funkcjonująca część przedsiębiorstwa Banku BPH S.A., w tym korzyści będące wynikiem pracy powoda. Powód wypracowywał zysk w Banku BPH S.A. od stycznia 2007 r. Pozwany Bank Pekao S.A. przejął część przedsiębiorstwa Banku BPH S.A. razem z zyskiem wypracowanym przez powoda. Także z tego punktu widzenia nie można twierdzić, że zaskarżony wyrok narusza art. 78 § 1 i art. 80 k.p.

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c.