

**Wyrok z dnia 6 sierpnia 1998 r.**

**I PKN 227/98**

**1. Radca prawny miał prawo do dodatkowego wynagrodzenia określonego w § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 18 sierpnia 1992 r. w sprawie dodatkowego wynagrodzenia radców prawnych (Dz.U. Nr 64, poz. 326) tylko w przypadku prowadzenia procesu sądowego zakończonego wyrokiem zasądającym roszczenie lub zawarciem w tym przedmiocie ugody sądowej.**

**2. Zmiana zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy (zakładowego regulaminu wynagrodzenia) na niekorzyść pracownika, po wejściu w życie ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547 ze zm.), wymagała dokonania wypowiedzenia warunków płacy (art. 241<sup>13</sup> § 2 KP).**

Przewodniczący SSN: Zbigniew Myszka, Sędziowie SN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 6 sierpnia 1998 r. sprawy z powództwa Danuty D. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlu Zagranicznego "C." Spółce z o.o. w W. o wynagrodzenie i odszkodowanie, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Apelacyjnego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 15 stycznia 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

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

Powódka Danuta D. wniosła o zasądzenie od pozwanego Przedsiębiorstwa Handlu Zagranicznego "C." Spółki z o.o. w W. kwoty 4 800 zł z tytułu nagrody jubileuszowej, zasądzenia odszkodowania z tytułu niezasadnego rozwiązania z nią

umowy o pracę, a także zasądzenia kwoty 9 623 dolarów tytułem dodatkowego wynagrodzenia od zapłaconej stronie pozwanej kwoty w związku z pozwem wniesionym przez powódkę do Sądu Arbitrażowego w Taszkencie.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie, wyrokiem z dnia 29 września 1997 r. [...] oddalił powództwo w całości. Sąd Wojewódzki ustalił, że powódka została zatrudniona u pozwanego na stanowisku radcy prawnego w dniu 15 listopada 1994 r. Umowa uległa rozwiązaniu z dniem 31 lipca 1996 r. na skutek wypowiedzenia jej przez pracodawcę. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawierało pouczenie o sposobie i terminie odwołania do Sądu, a powódka otrzymała je w dniu 13 czerwca 1996 r. Sąd Wojewódzki ustalił nadto, że 20-letni staż pracy powódka osiągnęła w dniu 16 marca 1996 r. Strona pozwana odmówiła jednak wypłaty nagrody jubileuszowej wskazując, że zgodnie z treścią obowiązującego u niej regulaminu, nagroda jubileuszowa przysługuje pod warunkiem przepracowania u pozwanego co najmniej 2 lat. Powódka nie spełniła tego warunku. Według ustaleń Sądu Wojewódzkiego w styczniu 1996 r. powódka i inni pracownicy strony pozwanej otrzymali instrukcję wyjazdową do Uzbekistanu z poleceniem złożenia ostatecznego żądania zapłaty i wyegzekwowania należności za dostawy ziemniaków, a w przypadku niemożliwości wyegzekwowania - zorganizowania posiedzenia pojednawczego w Wyższym Sądzie Gospodarczym dla miasta T. lub złożenia pozwu. Sąd Wojewódzki ustalił, że uczestnicy wyjazdu prowadzili rozmowy z wyższymi urzędnikami MON Uzbekistanu, doręczyli dokument "pretensji" w ramach postępowania przedprocesowego, a także złożyli w Wyższym Sądzie Arbitrażowym Uzbekistanu pozew z 6 lutego 1996 r. Postępowanie sądowe nie toczyło się jednak, bowiem "C." nie uścił wymaganego wpisu sądowego. Należność pozwanego została zaspokojona w wyniku pertraktacji prowadzonych między Ministrami Finansów Rzeczypospolitej Polskiej i U Uzbekistanem.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Wojewódzki stwierdził, że roszczenie o odszkodowanie w związku z niezasadnym rozwiązaniem stosunku pracy powódka wniosła po upływie terminu. Oświadczenie o wypowiedzeniu otrzymała bowiem w dniu 13 czerwca 1996 r., a roszczenie o odszkodowanie zgłosiła dopiero w dniu 25 listopada 1996 r. Sąd Wojewódzki uznał, że nie ma podstaw do uwzględnienia wniosku powódki o przywrócenie terminu, bowiem nie wskazała ona żadnych przy-

czyn usprawiedliwiających jego przekroczenie. Pertraktacje prowadzone ze stroną pozwaną w sprawie zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę nie stanowiły bowiem przeszkody do złożenia pozwu. Sąd Wojewódzki oddalił więc roszczenie powódki o odszkodowanie z tej przyczyny. Za niezasadne Sąd Wojewódzki uznał również roszczenie o nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy. Wskazał, że zgodnie z regulaminem, jaki obowiązywał u pozwanego w dacie uzyskania przez powódkę 20-letniego stażu pracy, prawo do nagrody jubileuszowej uzależnione było od przepracowania u pozwanego co najmniej 2 lat. Powódka warunku tego nie spełniała, bowiem była zatrudniona u pozwanego od 15 listopada 1994 r. do 31 lipca 1996 r. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego bezzasadne jest również roszczenie powódki o dodatkowe wynagrodzenie. Sąd Wojewódzki wskazał, że zgodnie z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 sierpnia 1992 r. w sprawie dodatkowego wynagrodzenia radców prawnych (Dz.U. Nr 64, poz. 326) dodatkowe wynagrodzenie przysługuje radcy prawnemu, który prowadzi postępowanie przed sądem przeciwko podmiotowi mającemu siedzibę za granicą. Czynności, jakie wykonywała powódka w Uzbekistanie, w tym złożenie pozwu, były jedynie czynnościami zleconymi w ramach wiążącego strony stosunku pracy. Postępowanie sądowe w tej sprawie w ogóle się nie toczyło. W takiej sytuacji powódce nie przysługuje prawo do dodatkowego wynagrodzenia.

Sąd Apelacyjny w Warszawie, wyrokiem z dnia 15 stycznia 1998 r. [...] oddalił apelację powódki. Sąd Apelacyjny uznał, że nie ma żadnych podstaw do stwierdzenia, aby w sprawie zachodziła sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego. Sąd Apelacyjny nie stwierdził też naruszenia prawa materialnego ani żadnych uchybień procesowych, które miałyby wpływ na treść wyroku. Zdaniem Sądu Apelacyjnego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że roszczenie o odszkodowanie w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę powódka wniosła po upływie terminu. Nie ma bowiem żadnych podstaw do stwierdzenia, że umowa o pracę zawarta między powódką, a pozwaną rozwiązała się za porozumieniem stron. Po odebraniu oświadczenia pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka zwróciła się do pracodawcy o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 31 sierpnia 1996 r. W odpowiedzi pozwany poinformował, że może zgodzić się na samą zmianę sposobu rozwiązania stosunku pracy, ale

termin jego ustania pozostanie bez zmian, tj. 31 lipca 1996 r. Pracodawca prosił powódkę o zajęcie stanowiska, co do tej propozycji w terminie do dnia 20 czerwca 1996 r. Powódka na propozycję pozwanego nie odpowiedziała. W tej sytuacji nie można uznać, że do rozwiązania stosunku pracy doszło na mocy porozumienia stron. Zastosowanie takiego trybu ustania stosunku pracy wymaga bowiem zgodnych oświadczeń woli stron co do wszystkich elementów, tj. nie tylko określenia samego trybu rozwiązania umowy o pracę, ale również daty, z jaką to rozwiązanie nastąpi. Pismo powódki z dnia 14 czerwca 1996 r. i pismo pozwanego z dnia 17 czerwca 1996 r. można więc traktować jedynie jako propozycję rozwiązania stosunku pracy w określonym trybie i ze wskazanymi przez strony datami. Ponieważ strony nie były zgodne co do daty z jaką umowa o pracę miałyby się rozwiązać, to należy stwierdzić, iż nie doszło między nimi do porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy. W takiej sytuacji wiążące pozostawało oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę i w związku z tym jej roszczenie o odszkodowanie mogło się opierać tylko o art. 45 § 1 KP. Takie roszczenie o odszkodowanie wnosi się, zgodnie z art. 264 § 1 KP, w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę powódka otrzymała w dniu 14 czerwca 1996 r. Pismo o wypowiedzeniu umowy o pracę zawierało prawidłowe pouczenie o sposobie i terminie odwołania do sądu. Roszczenie o odszkodowanie powódka zgłosiła dopiero w dniu 25 listopada 1996 r., a więc znacznie po upływie terminu. Nie można bowiem uznać, aby pozew złożony w dniu 26 czerwca 1996 r. stanowił odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę. Powódka wniosła w nim o ustalenie terminu rozwiązania umowy o pracę, a więc nie kwestionowała samego faktu jej rozwiązania. Niezależnie od tego Sąd Apelacyjny zauważył, że nawet ten pozew złożony był już po upływie terminu. Termin do wniesienia odwołania upływał bowiem powódce w dniu 21 czerwca 1996 r., a pozew nadała w urzędzie pocztowym w dniu 26 czerwca 1997 r. Sąd Apelacyjny podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że nie ma podstaw, aby po myśli art. 265 § 1 KP uwzględnić wniosek powódki o przywrócenie terminu do złożenia odwołania. Pertraktacje, jakie prowadziła z pozwanym w przedmiocie zmiany trybu ustania stosunku pracy nie stanowią bowiem niezawinionej przez nią przeszkody w dotrzymaniu terminu do złożenia odwołania. Nadto, pertraktacje z pozwanym powódka

zakończyła w dniu 20 czerwca 1996 r., a wniosek o przywrócenie terminu złożyła dopiero w dniu 2 grudnia 1996 r., a więc znacznie po upływie terminu wynikającego z art. 265 § 2 KP. Termin 7-dniowy do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest terminem prawa materialnego co znaczy, że jego przekroczenie powoduje konieczność oddalenia powództwa o odszkodowanie.

Sąd Apelacyjny uznał, że prawidłowo zostało także oddalone powództwo w zakresie żądania zasądzenia nagrody jubileuszowej. Źródłem prawa do tej nagrody są przepisy zakładowe w postaci regulaminu wynagradzania bądź układów zbiorowych pracy. Prawo do nagrody jubileuszowej nabywa ten pracownik, który w dacie osiągnięcia określonego stażu pracy spełnia warunki przewidziane w regulaminie. Prawo do nagrody jubileuszowej nie stanowi "jednego z warunków umowy o pracę", a więc zmiana zasad przyznawania tej nagrody nie wymaga wypowiedzenia warunków indywidualnych umów o pracę. W dacie osiągnięcia przez powódkę 20-letniego stażu pracy (16 marca 1996 r.) obowiązywał regulamin, zgodnie z którym warunkiem koniecznym do uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej było przepracowanie u pozwanego co najmniej 2 lat. Regulamin ten jako załącznik Nr 4 do regulaminu wynagradzania został opracowany przez zarząd pozwanej i zatwierdzony jego uchwałą z dnia 23 stycznia 1996 r. U pozwanego nie działa żadna zakładowa organizacja związkowa, a więc pozwany nie ma obowiązku uzgadniania regulaminu ze związkami zawodowymi. Powódka nie spełniła warunku dwuletniego zatrudnienia u pozwanego, bowiem pracowała od 15 listopada 1994 r. do 31 lipca 1996 r. Niemożliwy do przyjęcia, zdaniem Sądu drugiej instancji, jest pogląd, że prawo do nagrody jubileuszowej powinno być oceniane według tej treści regulaminu, jaka obowiązywała w dacie podjęcia przez powódkę pracy u pozwanego. To czy, pracownik spełnia warunki do uzyskania nagrody jubileuszowej może być bowiem ocenione dopiero wówczas, gdy pracownik osiągnie określony staż pracy. Wcześniej niż 16 marca 1996 r. powódka nie mogła się w ogóle domagać nagrody jubileuszowej, bowiem dopiero z tym dniem osiągnęła 20-letni staż pracy. W tej dacie obowiązywał zaś regulamin, zgodnie z którym powódce prawo do nagrody jubileuszowej nie przysługiwało.

Zdaniem Sądu drugiej instancji, trafnie Sąd Wojewódzki rozstrzygnął również o niezasadności roszczeń powódki o dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego.

Zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 sierpnia 1992 r. wynagrodzenie w wysokości 1,5% wartości roszczenia, uzyskanego dla jednostki zastępowanej, przysługuje radcy prawnemu, który prowadził proces sądowy ze stroną mającą siedzibę za granicą. Prawidłowe jest stanowisko Sądu Wojewódzkiego, że prowadzenie procesu sądowego oznacza występowanie w imieniu pracodawcy w oparciu o pełnomocnictwo w konkretnym postępowaniu sądowym czy arbitrażowym. Takie postępowanie przeciwko Ministerstwu Obrony Narodowej Uzbekistanu w ogóle nie toczyło się i powódka nie otrzymała pełnomocnictwa pozwanego do prowadzenia takiego postępowania. Samo złożenie napisanego przez powódkę pozwu nie jest prowadzeniem procesu sądowego, a jedynie czynnością wykonywaną w ramach łączącego strony stosunku pracy. Powódka nie prowadziła procesu sądowego przeciwko MON Uzbekistanu, a swoje należności pozwany odzyskał na innej drodze niż postępowanie sądowe.

Kasację od tego wyroku wniosła powódka. Zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie i błędną wykładnię art. 6 KC, polegające na "bezpodstawnym i bezkrytycznym przyjęciu za udowodnione faktów, które nie zostały przyznane przez stronę powodową i wbrew wnioskowi dowodowemu powoda, czyli bez przeprowadzenia przez pozwanego ciężaru dowodów w odniesieniu do następujących faktów":

a. nieudowodnienia prowadzenia negocjacji rządowych, w celu windykacji należności objętych pozwem, ze skutkiem zapłaty należności przez MON Uzbekistanu, przy uwzględnieniu wszystkich korzyści z wykonania polecenia służbowego i pełnomocnictwa udzielonego powódcie w zakresie dochodzenia należności przed Sądem Arbitrażowym w Uzbekistanu;

b. nieuwzględnienia dyspozycji art. 77 § 6 KP, odnośnie do wejścia w życie regulaminu nagród jubileuszowych zatwierdzonego uchwałą [...] z dnia 23 stycznia 1996 r. - z mocą wsteczną - bez podania go do wiadomości pracowników, co skutkuje nieudowodnieniem okoliczności wejścia w życie przedmiotowego regulaminu, a zatem nie można przyjąć za udowodnione, że tak wadliwy akt zakładowy stanowił podstawę oddalenia roszczeń powódki o zapłatę nagrody jubileuszowej;

c. naruszenia dyspozycji art. 72 KC w związku z art. 300 KP przez przyjęcie, że umowa o pracę z powódką została skutecznie rozwiązana pomimo, że strony nie

doszły do porozumienia co do wszystkich postanowień, które były przedmiotem rokowania; rokowania stron zostały przerwane wygaśnięciem umowy o pracę w dniu 31 lipca 1996 r.; dla sądów obu instancji nie stanowiło naruszenia zasad współzycia społecznego odmowa ugodowego załatwienia sprawy z powódką, jedynie żądającej jednomiesięcznego odszkodowania, pomimo że istniały przesłanki zakwestionowania wszystkich działań strony pozwanej w zakresie przyjętej procedury likwidacji zespołu radców prawnych, a przede wszystkim naruszenie dyspozycji art. 264 § 2 KP przez pominięcie, że termin o zapłatę odszkodowania dla powódki zaczynał biec od dnia wygaśnięcia umowy o pracę, tj. od dnia 31 lipca 1996 r.

Powódka zarzuciła także naruszenie przepisów postępowania, które mogły mieć wpływ istotny na wynik sprawy, a w szczególności: art. 227 KPC, art. 233 KPC i art. 224 KPC, przez nieuwzględnienie wniosków dowodowych powódki złożonych na rozprawie w dniu 9 grudnia 1996 r. w zakresie przesłuchania w charakterze świadka członka zarządu strony pozwanej Barbary W.; wniosków ujętych pismem procesowym z dnia 9 lipca 1997 r. o przedstawienie przez pozwanego dokumentów będących w jego dyspozycji związanych z windykacją należności objętej roszczeniem o wypłatę wynagrodzenia oraz wniosków ujętych pismem przygotowawczym na rozprawę z dnia 24 sierpnia 1997 r. dotyczących przeprowadzenia dowodu z opinii biegłego w zakresie przyczyn wypowiedzenia umów o pracę, z uwzględnieniem zaisntnienia okoliczności zwolnień grupowych oraz zbadania dokumentacji handlowej związanej z należnością powódki z tytułu roszczenia o zapłatę wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Roszczenie powódki dotyczące odszkodowania związanego z rozwiązaniem umowy o pracę było wielokrotnie zmieniane, a jego podstawa faktyczna i prawna nigdy nie została jednoznacznie sprecyzowana. Powódka bowiem z jednej strony twierdzi, że umowa o pracę rozwiązała się za porozumieniem, a z drugiej strony domaga się przywrócenia określonego w art. 264 KP terminu do złożenia pozwu. Przepis ten tymczasem nie przewiduje żadnego terminu do dochodzenia roszczeń dotyczących rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Kodeks pracy zresztą w ogóle nie przewiduje żadnych typowych roszczeń dotyczących takiego

sposobu rozwiązania umowy o pracę. W tej sytuacji Sądy obu instancji, działając w ramach art. 477<sup>1</sup> § 1 KPC, słusznie rozpatrywały sprawę w aspekcie ewentualnego roszczenia odszkodowawczego związanego z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę. Prawidłowo Sądy obu instancji przyjęły, że umowa o pracę rozwiązała się w wyniku dokonanego przez pracodawcę wypowiedzenia. Toczące się między stronami pertraktacje, dotyczące bądź rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem bądź skrócenia okresu wypowiedzenia nie zostały zakończone złożeniem zgodnych oświadczeń woli. Oferta powódki w tym zakresie została bowiem przyjęta z zastrzeżeniem strony pozwanej (art. 68 KC), które nie zostało zaakceptowane przez powódkę. Tym samym nie doszło do złożenia zgodnych oświadczeń woli stron w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem ani oświadczeń modyfikujących skutek rozwiązujący wywołany wypowiedzeniem umowy o pracę przez stronę pozwaną. Umowa o pracę rozwiązała się więc w wyniku i na warunkach określonych w wypowiedzeniu dokonany przez stronę pozwaną. Wypowiedzenie to było prawidłowe formalnie i merytorycznie oraz nie zostało zakwestionowane pod tym względem przez powódkę. Zasady współżycia społecznego, na które powołuje się powódka nie mogą samodzielnie stanowić podstawy roszczenia odszkodowawczego. Słusznie Sądy obu instancji wywiodły, że ewentualne roszczenie powódki o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem zostało zgłoszone po upływie terminu z art. 264 § 1 KP. Termin ten biegnie od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę, a nie jak twierdzi powódka od daty rozwiązania umowy o pracę. Przepis ten określa termin prawa materialnego, którego przekroczenie powoduje oddalenie powództwa (por. uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986 z. 12 poz. 194). Prawidłowo Sądy oceniły, że w sprawie nie występowały żadne okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie tego terminu i uzasadniające jego przywrócenie. Poza prawidłowymi wywodami Sądu drugiej instancji w tym zakresie należy podkreślić, że powódka jako radca prawny powinna zdawać sobie sprawę, że pertraktacje dotyczące modyfikacji sposobu rozwiązania umowy o pracę nie mają wpływu na bieg terminu do wniesienia powództwa. W tym zakresie kasacja nie powoływała się na usprawiedliwione podstawy. Dotyczy to także zarzutów co do przepisów prawa procesowego. Zgodnie bowiem z art. 227 KPC przedmiotem dowodów są fakty mające



istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. Skoro w omawianym zakresie wszystkie istotne okoliczności zostały wyjaśnione w sposób nie budzący wątpliwości (w istocie faktów tych powódka nie kwestionuje), to prowadzenie postępowania dowodowego w dalszym zakresie było w tym przedmiocie zbędne.

To samo dotyczy zarzutów procesowych związanych z roszczeniem powódki o dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego. Wszystkie istotne okoliczności sprawy zostały w tym zakresie wyjaśnione w aspekcie prawidłowej wykładni § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 sierpnia 1992 r. w sprawie dodatkowego wynagrodzenia radców prawnych (Dz.U. Nr 64, poz. 326). Zgodnie z § 2 ust. 1 tego rozporządzenia radcy prawnemu prowadzącemu proces sądowy ze stroną mającą siedzibę za granicą, w razie uzyskania wyniku korzystnego dla zastępowanej jednostki, przyznawało się wynagrodzenie w wysokości 1,5% wartości uzyskanego roszczenia. Przepis ten posługiwał się wieloma określeniami nieostrymi, o wieloznacznym charakterze. Przykładowo dotyczy to zwrotu "uzyskanie korzystnego wyniku" czy "uzyskanie roszczenia". Jego brzmienie faktycznie dawało możliwość twierdzenia, że wystarczające było jedynie wszczęcie postępowania, a uzyskanie zapłaty nie musiało być wynikiem realizacji wyroku uwzględniającego powództwo. Takie rozumowanie jest jednak nieprawidłowe w świetle wykładni całego przepisu. Zgodnie bowiem z § 2 ust. 2 tego rozporządzenia dodatkowe wynagrodzenie radcy prawnego wypłacało się po uzyskaniu "zasądzonej" należności, a zgodnie z § 2 ust. 3 jeżeli roszczenie zostało "zasądzone lub przyjęte w ugodzie sądowej" w walucie obcej, to wynagrodzenie wypłacało się w złotych, po odpowiednim przeliczeniu waluty obcej. Z § 2 ust. 2 i 3 rozporządzenia wynikało więc w sposób nie budzący wątpliwości, że "uzyskanie korzystnego wyniku" oznaczało uzyskanie wyroku (innego orzeczenia) zasądzającego roszczenie lub zawarcie w tym przedmiocie ugody sądowej, a "uzyskanie roszczenia" to realizacja takiego wyroku lub ugody. Inaczej mówiąc, radca miał prawo do dodatkowego wynagrodzenia tylko w przypadku prowadzenia procesu sądowego zakończonego wyrokiem zasądzającym roszczenie lub zawarciem w tym przedmiocie ugody sądowej, a następnie wyegzekwowaniem roszczenia wynikającego z takich tytułów. Ponieważ jest niesporne, że w wyniku czynności powódki nie doszło do wydania wyroku zasądzającego należność, czy zawarcia ugody sądowej w tym przedmiocie, to roszczenie powódki

było bezzasadne i słusznie zostało jej powództwo w tym zakresie oddalone, a wnioskowane przez powódkę w tym przedmiocie dowody nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Nie są natomiast prawidłowe wywody Sądów obu instancji co do roszczenia o zapłatę nagrody jubileuszowej. Rację mają Sądy, że prawo do tej nagrody nie jest niezbędnym elementem treści stosunku pracy. Musi ona wynikać z umowy o pracę lub przepisów prawa pracy. Nie mają jednak racji Sądy jeżeli twierdzą, że przysługująca pracownikowi nagroda jubileuszowa nie jest elementem stosunku pracy i wobec tego zmiana warunków uzyskania tej nagrody nie wymaga wypowiedzenia zmieniającego. Sąd Najwyższy wielokrotnie w tym zakresie się już wypowiadał, stwierdzając że nagroda jubileuszowa (warunki jej uzyskania) jest elementem treści stosunku pracy. Najwyraźniej stwierdził to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 września 1995 r., I PRN 60/95 (OSNAPiUS 1996 nr 7, poz. 100), przyjmując że w razie przejęcia zakładu pracy (art. 23<sup>1</sup> KP), dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie, również w zakresie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej; uprawnienia te, wynikające dotychczas z układu zbiorowego lub zakładowego porozumienia płacowego, po przejściu stają się elementem umowy o pracę. Pogorszenie więc warunków uzyskania nagrody jubileuszowej wymagało zawsze dokonania wypowiedzenia warunków płacy, chyba że przepis szczególny dopuszczał taką zmianę bez wypowiedzenia. Takim przepisem był art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407 ze zm.). Sądy wprawdzie nie wyjaśniły, na jakiej podstawie prawnej u strony pozwanej funkcjonował regulamin wynagradzania, ale wszystko wskazuje, że był on wprowadzony w trybie art. 23 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r., gdyż u strony pozwanej nie działały związki zawodowe. Podkreślenia jednak wymaga przede wszystkim to, że w momencie zmiany regulaminu wynagradzania u strony pozwanej, ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. już nie obowiązywała. Zgodnie natomiast z art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 113, poz. 547) ustalony wcześniej regulamin wynagradzania, zachowywał moc do dnia wejścia w życie zakładowego układu zbiorowego pracy. Jednakże zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy nowelizującej do zmiany tego regulaminu stosowało się odpowiednio

art. 241<sup>13</sup> § 2 KP. Zgodnie natomiast z tym przepisem postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Odnosząc te uwagi do sytuacji powódki należy stwierdzić, że pogorszenie jej warunków uzyskania nagrody jubileuszowej zawsze wymagało wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 241<sup>13</sup> § 2 KP lub na podstawie ogólnej zasady art. 42 KP. Powódka jednakże w kasacji nie powołała się na naruszenie żadnego ze wskazanych przepisów prawa materialnego. W omawianym zakresie powódka powołała się na naruszenie art. 77 § 6 KP. Takiego przepisu w ogóle nie ma. Przepis art. 77 KP dotyczy spółdzielczej umowy o pracę i ma jedynie dwa paragrafy. Być może powódka zarzut sformułowała co do art. 77<sup>2</sup> § 6 KP, na co wskazywałoby uzasadnienie dotyczące podania regulaminu do wiadomości pracowników. Jednakże ten przepis z pewnością nie został naruszony, gdyż nie miał zastosowania w sprawie, skoro nie obowiązywał jeszcze w okresie którego dotyczy dochodzone roszczenie. Przepis ten wszedł w życie dopiero w dniu 2 czerwca 1996 r., po nowelizacji Kodeksu pracy dokonanej ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Sąd Najwyższy przy rozpoznawaniu kasacji związany jest jej granicami (art. 393<sup>11</sup> KPC) i nie mógł uwzględnić z urzędu naruszenia innych przepisów, niż wskazane w kasacji. Także więc w tym zakresie kasacja nie powoływała się na usprawiedliwione podstawy.

Wobec tego kasacja w całości podlegała oddaleniu na podstawie art. 393<sup>12</sup> KPC.

=====