

Wyrok z dnia 9 lutego 2000 r.

I PKN 519/99

Stosunek między postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy a przepisami Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określa art. 9 § 2 KP, a nie art. 18 KP.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Walerian Sanetra (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2000 r. sprawy z powództwa Wincentego Ź. przeciwko L. Przedsiębiorstwu Energetyki Ciepłej w L. o nagrodę jubileuszową, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 21 maja 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

W imieniu powoda Wincentego Ź. wniesiona została kasacja od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Lublinie z dnia 21 maja 1999 r. [...], którym Sąd ten oddalił jego powództwo, zmieniając wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Lublinie z dnia 7 maja 1999 r. [...]. Sąd Pracy zasądził od pozwanego L. Przedsiębiorstwa Energetyki Ciepłej w L. na rzecz powoda Wincentego Ź. kwotę 6.403,32 zł, w części dotyczącej przywrócenia do pracy umorzył postępowanie, a w pozostałej części powództwo oddalił. Powód był zatrudniony u strony pozwanej od 13 sierpnia 1962 r. do 31 sierpnia 1986 r. Umowa o pracę została z nim rozwiązana w związku z jego przejściem na rentę inwalidzką. W okresach grzewczych 1986/87 i 1987/88 był on zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umów o pracę na czas określony. W dniu 1 kwietnia 1988 r. został zatrudniony na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Stosunek pracy z powodem został rozwiązany z dniem 28 lutego 1997 r. za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W dniu 1 maja 1998 r. powodowi przyznana została emerytura. Łączny staż pracy powoda w dniu

rozwiązania stosunku pracy wynosił 44 lata 6 miesięcy i 22 dni. Czterdziestopięcioletni staż pracy uprawniający do nagrody jubileuszowej powód osiągnąłby w dniu 8 sierpnia 1997 r., gdyby pracował u strony pozwanej w dalszym ciągu. Zasady wypłacania nagród jubileuszowych w pozwanym Przedsiębiorstwie reguluje zakładowy układ zbiorowy pracy (w załączniku nr 12 do protokołu dodatkowego nr 2 i nr 3). Zgodnie z pkt 2 tego załącznika pracownikowi odchodzącemu na emeryturę lub rentę przysługuje nagroda jubileuszowa, jeśli do nabycia prawa do nagrody brakuje nie więcej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Pracy powództwo zasługiwało na uwzględnienie, powód spełnił bowiem warunki do nabycia nagrody jubileuszowej określone w pkt 2 załącznika nr 12 układu zbiorowego pracy. Z treści powyższego postanowienia nie wynika ażeby z uprawnień w nim określonych nie mógł skorzystać pracownik będący rencistą, który następnie przechodzi na emeryturę. Zdaniem Sądu Pracy powód nabył więc prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy w dniu 8 sierpnia 1998 r. W części dotyczącej przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powód cofnął pozew i zrzekł się roszczenia, w związku z tym postępowanie w tym zakresie zostało umorzone.

Uwzględniając apelację strony pozwanej Sąd drugiej instancji w szczególności stwierdził, że nie można podzielić zarzutu naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie § 9 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 22 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). Zarzut ten jest chybiony gdyż przepis ten nie stanowił podstawy rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd Pracy. Według tego Sądu o zasadności roszczenia dochodzonego pozwem przesądza treść postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy (pkt 2 załącznika nr 12 do protokołu dodatkowego nr 3). Właśnie ten przepis, nie zaś § 9 zarządzenia z 12 grudnia 1989 r., Sąd pierwszej instancji przyjął jako podstawę swego rozstrzygnięcia. W ocenie Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych „nie budzi wątpliwości trafność wyboru podstawy prawnej rozstrzygnięcia. Przepis § 9 cyt. zarządzenia nie ma charakteru bezwzględnie obowiązującego i jako taki miałby zastosowanie jedynie w sytuacji gdyby postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy były dla pracownika mniej korzystne (art. 18)”. Sąd Pracy dokonał jednak błędnej wykładni wymienionego postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy. Zgodnie bowiem z pkt 2 załącznika nr 12 do pro-

tokołu dodatkowego nr 3 pracownikowi odchodzącemu na emeryturę lub rentę przysługuje nagroda jubileuszowa, jeżeli do nabycia prawa do nagrody brakuje nie więcej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. Przepis ten, choć sformułowany mało precyzyjnie, należy odczytywać analogicznie jak przepis § 9 zarządzenia z 22 grudnia 1989 r., a mianowicie należy obejmować nim sytuacje, gdy pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę, brakuje do nabycia prawa do nagrody nie więcej niż 12 miesięcy. „Sytuacja objęta dyspozycją omawianego postanowienia nie ma miejsca w sprawie niniejszej. Powód w dniu w którym uzyskał prawo do świadczeń emerytalnych, tj. w dniu 1 maja 1998 r., nie był już pracownikiem pozwanego zakładu pracy, również rozwiązanie z nim umowy o pracę nie nastąpiło z tej przyczyny. Brak jest zatem podstaw, by traktować go zgodnie z dyspozycją omawianego postanowienia, jak pracownika odchodzącego na emeryturę lub rentę”.

W skardze kasacyjnej zaskarżonemu wyrokowi postawiono zarzut, iż narusza on – przez błędną jego wykładnię – pkt 2 załącznika nr 12 do protokołu dodatkowego nr 2 z dnia 10 stycznia 1996 r. do zakładowego układu zbiorowego pracy „przez przyjęcie, że powód nie spełnia przesłanek zawartych w pkt 12 zasad wypłacania nagród jubileuszowych”.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie ma usprawiedliwionych podstaw i skutkiem tego nie została uwzględniona. Twierdzi się, że wskazany w niej przepis zakładowego układu zbiorowego pracy został błędnie zinterpretowany przez Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zasadniczo nie podaje się jednakże jakie jest właściwe jego rozumienie. Zarzuca się w niej – niejako w miejsce tego – że Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, że przepis pkt 2 załącznika nr 12 należy odczytywać analogicznie jak § 9 zarządzenia z 22 grudnia 1989 r. i twierdzi, iż „taki pogląd przy zupełnie innym brzmieniu przepisów jest niedopuszczalny” oraz że „nie ulega wątpliwości, że gdyby pracodawca chciał by w zasadach obowiązujących u pozwanego sytuacja objęta dyspozycją pkt 2 w/w zasad była taka sama jak w § 9 wymienionego zarządzenia, to powieliłby jego treść”. Po pierwsze, przyjęcie, że wchodzące w rachubę przepisy powinny być rozumiane w sposób analogiczny nie oznacza, że utożsamia się ich treść i rozumienie. W zakresie wymagania dotyczącego „przejścia” (“odejścia”) na rentę lub emeryturę zawierają

one takie same rozstrzygnięcie, co nie oznacza jednakże, że są ze sobą identyczne w pozostałych fragmentach (w § 9 zarządzenia z 22 grudnia 1989 r. zawarte jest np. ograniczenie polegające na wyłączeniu „przejścia” na rentę inwalidzką III grupy). Po drugie, należy mieć na uwadze, że stosunkowo często zdarza się, że zwłaszcza w przepisach tzw. autonomicznego prawa pracy spotykamy się w istocie z powielaniem (powtarzaniem) przepisów zamieszczonych w obowiązujących aktach prawnych wyższego rzędu, a to prowadzi w tym wypadku do postulatu ostrożnego posługiwania się przy ich wykładaniu regułą, że skoro jakaś kwestia została unormowana w akcie autonomicznego prawa pracy, to przy takim samym lub zasadniczo analogicznym brzmieniu przepisu wyższej rangi, zawsze musi to prowadzić do nadania regulacji niższego rzędu rozumienia zasadniczo odmiennego od tego, które wynika z normy nadrzędnej. Po trzecie - i co najistotniejsze – pogląd Sądu drugiej instancji jest prawidłowy, że z pkt 2 załącznika nr 12 przewidującego, iż pracownikowi odchodzącemu na emeryturę lub rentę przysługuje nagroda jubileuszowa jeżeli do nabycia prawa do nagrody brakuje nie więcej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, wynika, że jego zastosowanie uzależnione jest od istnienia związku między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem przez pracownika prawa do renty lub emerytury. Pracownikiem „odchodzącym” na rentę lub emeryturę nie jest pracownik, z którym rozwiązano stosunek pracy z innych przyczyn niż „odejście” na rentę lub emeryturę, a więc pracownik, w przypadku którego brak jest związku przyczynowego lub co najmniej czasowo – funkcjonalnego, między rozwiązaniem jego stosunku pracy a nabyciem przez niego renty lub emerytury. Skoro zaś takiego związku – zgodnie z niezakwestionowanymi w kasacji ustaleniami Sądu drugiej instancji – w przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodem nie było, to wobec tego rozstrzygnięcie jest prawidłowe. Sugerowana w skardze kasacyjnej wykładnia pkt 2 załącznika nr 12 prowadziłyby w gruncie rzeczy do przyjęcia, że występujące w nim ograniczenie jego zakresu zastosowania do pracowników „odchodzących” na rentę lub emeryturę należałoby uważać za nieistniejące czy też zbędne, co z oczywistych powodów nie może zostać zaakceptowane.

Na marginesie należy zaznaczyć, że błędne jest odwoływanie się przez Sąd drugiej instancji do art. 18 KP w kontekście rozważań na temat relacji między § 9 zarządzenia z 22 grudnia 1989 r., a postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy. Przepis art. 18 KP określa bowiem jedynie stosunek jaki zachodzi między przepisami prawa pracy a postanowieniami umów o pracę (innych aktów, na których

podstawie powstaje stosunek pracy), a zakładowy układ zbiorowy pracy to przecież nie umowa o pracę. Natomiast generalnej odpowiedzi w kwestii relacji między przepisami zarządzenia z 22 grudnia 1989 r. a postanowieniami zakładowych układów zbiorowych pracy należałoby poszukiwać w sformułowaniach art. 9 KP oraz w § 1 tego zarządzenia. Zarządzenie to może być bowiem - co najmniej do czasu wejścia w życie Konstytucji RP z dnia 2 kwietnia 1997 r. – zaliczone do kategorii aktów wykonawczych w rozumieniu art. 9 § 1 KP, a to oznacza, że na względzie należy mieć regułę z art. 9 § 2 KP, w myśl której postanowienia układów zbiorowych pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy tego zarządzenia. Nie można tu jednakże abstrahować od ogólnej zasady dotyczącej zakresu (warunku) obowiązywania zarządzenia z 22 grudnia 1989 r. wyrażonej w samym tym zarządzeniu (§ 1). Przepisy zarządzenia stosuje się przy ustalaniu okresów pracy oraz innych okresów, od których zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej oraz przy obliczaniu i wypłacaniu tej nagrody, przysługującej pracownikowi na podstawie układu zbiorowego pracy lub przepisów o wynagrodzeniu albo innych przepisów szczególnych, jeżeli przepisy te nie zawierają odmiennych zasad w tym zakresie. Oznacza to w szczególności, że stosowanie zarządzenia nie jest uzależnione od powołania się na nie (odesłania do niego) przez układ zbiorowy pracy oraz że postanowienia tego układu wykluczają zastosowanie zarządzenia, jeżeli regulują daną kwestię w nim rozstrzygniętą i to niezależnie od tego, czy jest to korzystniejsze czy nie dla pracowników. Wynika to stąd, że w § 1 zarządzenia nie zastrzeżono, iż odmiennie zasady wprowadzane w układach zbiorowych pracy mogą być tylko korzystniejsze dla pracowników, jak również stąd, że normatywny charakter tego zarządzenia, zwłaszcza po wejściu w życie Konstytucji RP, nasuwa różnego rodzaju wątpliwości.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393¹² KPC, orzekł jak w sentencji wyroku.

=====