

Uchwała z dnia 16 maja 2001 r.

III ZP 9/01

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie: SN Zbigniew Myszka, SA Kazimierz Josiak.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Teresy C. przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej w W. o zapłatę, po rozpoznaniu w Izbie Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na rozprawie w dniu 16 maja 2001 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku postanowieniem z dnia 14 lutego 2001 r. [...]

„Czy pracownicy byłego ZOZ-u przejęci w trybie art. 23¹ kp przez nowego pracodawcę – Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej – zachowują dotychczasowe uprawnienie do nagrody z zakładowego funduszu nagród (obecnie dodatkowe wynagrodzenie roczne) w sytuacji, gdy nowy pracodawca nie dokonał żadnych zmian w treści stosunku pracy, czy też pracownicy zostali pozbawieni tego prawa w związku ze zmianą przepisów, to jest utratą mocy obowiązującej ustawy z dnia 10.07.1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. Nr 32, poz. 131 ze zm.) i wejściem w życie nowej ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.), co równoznaczne jest ze zmianą treści stosunku pracy ?”

p o d j ą ł uchwałę:

Pracownik zakładu opieki zdrowotnej przejęty na podstawie art. 23¹ § 1 KP przez samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej przed dniem 1 stycznia 1998 r. , tj. przed wejściem w życie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz. U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) zachowuje prawo do nagrody z zakłado-

wego funduszu nagród do czasu zmiany treści stosunku pracy w tym zakresie.

U z a s a d n i e

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku przedstawił rozpatrywane zagadnienie prawne w następującym stanie sprawy:

Powódka Teresa C. wniosła o zasądzenie od pozwanego Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w W. wynagrodzenia rocznego za lata 1998 i 1999. Pozwany Zakład wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, iż od 1 września 1997 r. jest samodzielną jednostką państwową posiadającą osobowość prawną i nie jest jednostką sfery budżetowej w związku z czym ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080 ze zm.) nie ma zastosowania, a nadto prawo powódki do tzw. "trzynastki" nie wynikało z umowy o pracę, ale z ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz.U. Nr 32, poz. 141 ze zm.), która utraciła moc.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Giżycku wyrokiem z dnia 24 lipca 2000 r. [...] oddalił powództwo. Sąd ustalił, że do końca 1997 r. pozwany pracodawca wypłacał powódce nagrodę roczną na podstawie ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród. Ustawa ta utraciła moc obowiązującą w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym, a powódka nie jest pracownikiem sfery budżetowej w rozumieniu przepisów tej ustawy. Nie może więc skutecznie domagać się wypłaty dodatkowego wynagrodzenia. Sąd uznał, że zmiana przepisów w sposób automatyczny pozbawiła powódkę dodatkowego wynagrodzenia rocznego, bez potrzeby składania przez nowego pracodawcę oświadczeń woli w tym przedmiocie i powołał się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 29 czerwca 1992 r., III APr 34/92 (OSP 1993 r. z. 5, poz. 107), w uzasadnieniu którego stwierdzono, że jeśli prawo pracownika do dodatkowego składnika wynagrodzenia wynika z ustawy, to jej uchylenie automatycznie pozbawia go prawa do tego świadczenia, bez potrzeby składania przez strony oświadczeń woli oraz na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., III ZP 7/00 (OSNAPIUS 2000 nr 18, poz. 679), według której pracownicy samodzielnego zakładu opieki zdrowotnej utworzonego przez wojewodę i działającego na podstawie

ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 r. o zakładach opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 91, poz. 408 ze zm.) nie są pracownikami jednostki sfery budżetowej w rozumieniu art. 1 ust. 1 ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej (Dz.U. Nr 160, poz. 1080).

Wyrok ten zaskarżyła apelacją powódka, która podniosła, że u poprzedniego pracodawcy nagroda roczna stanowiła istotny element stosunku pracy. Jako pracownik przejęty przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ KP zachowała uprawnienia płacowe, nie tylko przez roczny okres ochronny zagwarantowany art. 241⁸ KP, ale także po upływie tego okresu, skoro nie doszło do zmiany treści stosunku pracy przez porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające.

Przy rozpoznawaniu apelacji Sądowi Okręgowemu nasunęły się wątpliwości sformułowane w przedstawionym zagadnieniu. Sąd Okręgowy podniósł, że powódka jako pielęgniarka była zatrudniona od 1983 r. w Zespole Opieki Zdrowotnej w W. Z dniem 1 września 1997 r. została przejęta przez Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w W. utworzony zarządzeniami Wojewody S. z dnia 2 kwietnia 1997 r. i z dnia 27 czerwca 1997 r. Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej posiada osobowość prawną i jest nowym podmiotem prawa, a jego poprzednik ZOZ w W. przestał istnieć. Powódka została więc przejęta przez nowego pracodawcę w trybie art. 23¹ KP. Oznacza to, że nowego pracodawcę wiążą dotychczasowe warunki umowy o pracę niezależnie od tego, czy źródłem uprawnień pracowniczych były przepisy prawa czy postanowienia stron. Sąd Okręgowy powołał się na uchwałę z dnia 11 marca 1998 r., III ZP 3/98 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 588). Mając na uwadze dotychczasowe orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy powziął wątpliwości, czy istotnie zastąpienie dotychczasowej ustawy z 1985 r. nową ustawą z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym pozbawiło przejętych pracowników prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Nowa ustawa, która weszła w życie z dniem 1 stycznia 1998 r. zastąpiła dotychczasową ustawę. Zmiana przepisów w tym zakresie nie spowodowała jednak powszechnej utraty przez pracowników sfery budżetowej prawa do dodatkowego wynagrodzenia ponad ustalone umową o pracę. Ustawa z 12 grudnia 1997 r. wprowadziła szereg zmian w dotychczasowych uregulowaniach, jednakże pracownicy sfery budżetowej nie utracili prawa do wynagrodzenia wypłacanego ponad kwotę wynikającą z treści umowy o pracę. Dotychczasową nagrodę z zakładowego funduszu nagród zastąpiono dodatkowym wynagrodzeniem rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej. Ponadto w

porównaniu do poprzednio obowiązującej ustawy w odmienny sposób określony został zakres podmiotowy ustawy, warunki nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia i jego wysokości oraz przypadki utraty tego prawa. Nowa regulacja zakresu podmiotowego ustawy różni się od poprzednich unormowań. Przepisami nowej ustawy nie zostali objęci pracownicy tych jednostek, które w poprzednim stanie prawnym mogły tworzyć zakładowy fundusz nagród, mimo że nie miały statusu państwowych jednostek organizacyjnych. Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. nie dotyczy samodzielnych publicznych zakładów opieki zdrowotnej, które nie są jednostkami sfery budżetowej. Stanowisko takie wynika z uchwały Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., III ZP 7/00 (OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 679). Jednak w uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy podniósł, że uprawnienie do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród przysługujące na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. stanowi element treści stosunku pracy pracowników zakładu przejętego w trybie art. 23¹ KP i wiąże nowego pracodawcę do czasu zmiany treści tego stosunku. Powódka została przejęta przez nowego pracodawcę z dniem 1 września 1997 r. wraz z uprawnieniem do nagrody rocznej z zakładowego funduszu nagród wynikającym z ustawy z 10 lipca 1985 r. Jej sytuacja prawna jest jednak inna niż pracowników zatrudnionych bezpośrednio przez pozwanego. U pozwanego pracodawcy można więc wyróżnić dwie grupy pracowników: przejętych od poprzedniego pracodawcy wraz z uprawnieniem do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród oraz pracowników zatrudnionych przez pozwanego, do których przepisy nowej ustawy nie mają zastosowania. Przejęcie powódki w trybie art. 23¹ KP sprawiło, że pozwany z mocy prawa stał się pracodawcą w dotychczasowym stosunku pracy ukształtowanym nie tylko postanowieniami umowy o pracę, ale także przez akty normatywne, nie wyłączając aktów obowiązujących poprzedniego pracodawcę i nie mających zastosowania wobec nowego pracodawcy. Skoro ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. zastąpiła z dniem 1 stycznia 1998 r. poprzednią ustawę i jest korzystniejsza dla zainteresowanych pracowników, to wydaje się uzasadnione przyjęcie stanowiska, że dotychczasowe uprawnienie powódki do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród przekształcone zostało po wejściu w życie ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. w uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego. Oznacza to, że powódka zachowała uprawnienie do dodatkowego wynagrodzenia rocznego skoro pracodawca nie dokonał wypowiedzenia zmieniającego.

Prokurator wniósł o podjęcie uchwały, że w sytuacji faktycznej i prawnej takiej

jaką ma powódka, pracownik zachował prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W wyniku powstania samodzielnego zespołu opieki zdrowotnej i zlikwidowania jednostki budżetowej jaką był poprzednio zespół opieki zdrowotnej doszło do przejęcia w całości zakładu pracy (w znaczeniu przedmiotowym) przez nowego pracodawcę i wszyscy pracownicy dotychczasowego pracodawcy zostali z mocy prawa przejęci przez nowego pracodawcę na podstawie art. 23¹ § 1 KP (por. uchwałę z dnia 7 lipca 2000 r., III ZP 16/00, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 847, według której samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej, który powstał w wyniku przekształcenia zakładu publicznego prowadzonego w formie jednostki budżetowej ponosi odpowiedzialność za zobowiązania wynikające ze stosunku pracy powstałe przed dokonaniem przekształcenia). W stanie faktycznym sprawy podkreślenia wymaga, że przejęcie to nastąpiło w dniu 1 września 1997 r., a więc w momencie, w którym obowiązywała jeszcze ustawa z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród. Uchylenie tej ustawy i wejście w życie nowej ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej nastąpiło później, bo w dniu 1 stycznia 1998 r. Powoduje to konieczność uściślenia zakresu rozpoznania zagadnienia do takiej właśnie sytuacji, gdyż jego rozpoznanie musi służyć rozstrzygnięciu konkretnej sprawy. Nadto w pierwszej kolejności należy rozważyć jaki skutek dla uprawnienia do nagrody z zakładowego funduszu nagród miało przejęcie pracowników przez nowego pracodawcę. Dopiero później należy ewentualnie rozważyć skutek jaki miało uchylenie starej i wejście w życie nowej ustawy, która nie dotyczy pozwanego pracodawcy, gdyż nie jest on jednostką sfery budżetowej (uchwała z dnia 4 kwietnia 2000 r., III ZP 7/00, OSNAPiUS 2000 nr 18, poz. 679).

Problemem prawa do nagrody z zakładowego funduszu nagród po przejęciu pracowników przez nowego pracodawcę Sąd Najwyższy zajmował się już w dwóch uchwałach. W uchwale z dnia 24 października 1997 r., III ZP 35/97 (OSNAPiUS 1998 nr 16, poz. 474) Sąd Najwyższy uznał, że do czasu wypowiedzenia pracownikom warunków pracy lub płacy przez pracodawcę, który przejął zakład pracy na podstawie art. 23¹ § 2 KP, pracodawcę tego wiążą dotychczasowe warunki umów o pracę.

Teza tej uchwały jest ogólna i stanowi kontynuację utrwalonej linii orzecznictwa, ale w sprawie chodziło konkretnie o zachowanie prawa do nagrody z zakładowego funduszu nagród w zakładzie przejętym przez prywatnego pracodawcę. Całkiem wyraźnie w omawianej kwestii wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 11 marca 1998 r., III ZP 3/98 (OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 588), w której stwierdził, że uprawnienie do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród przysługujące na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz.U. Nr 32, poz. 141 ze zm.) stanowi element treści stosunku pracy pracowników zakładu pracy przejętego w trybie art. 23¹ KP i wiąże nowego pracodawcę do czasu zmiany treści tego stosunku. W uzasadnieniu tej uchwały Sąd Najwyższy wywiódł, że treść umownego stosunku pracy jest kształtowana nie tylko przez umowę o pracę i uregulowania specyficznych źródeł prawa pracy, ale również przez powszechnie obowiązujące przepisy ustawodawstwa pracy, czyli przepisy Kodeksu pracy i innych ustaw, ratyfikowanych umów międzynarodowych oraz normatywnych aktów wykonawczych. Innymi słowy, wpływ na treść stosunku pracy mają zarówno czynności prawne stron, jak też akty normatywne prawa pracy, bez względu na to od jakiego podmiotu pochodzą i w jakim trybie zostały ustanowione. Dokonanie czynności prawnej powoduje przy tym, że do treści kreowanego przez nią stosunku pracy zostają ex lege (art. 56 KC w związku z art. 300 KP) wprowadzone również prawa i obowiązki określone w aktach normatywnych. Takim elementem treści stosunku pracy pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi było między innymi uprawnienie do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród. Uprawnienie to oraz odpowiadający mu po stronie pracodawcy obowiązek wypłacenia nagrody miały ograniczony zasięg podmiotowy i u innych pracodawców, np. o statusie spółki prawa handlowego, nie mogłyby powstać w sposób pierwotny, a jedynie w związku z przejściem państwowej jednostki organizacyjnej w trybie art. 23¹ KP, tzn. w sposób pochodny. Wspomniane przejście sprawia bowiem, że przejmujący staje się ex lege pracodawcą w dotychczasowych stosunkach pracy, a więc w stosunkach o treści ukształtowanej także przez akty normatywne, nie wyłączając aktów obowiązujących poprzedniego pracodawcę i nie mających skądinąd zastosowania wobec nowego pracodawcy.

Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejsze zagadnienie prawne w

pełni podziela te poglądy. Oznacza to, że w dniu 1 września 1997 r., to jest w dniu w którym nowy pracodawca, jakim jest strona pozwana będąca samodzielnym zakładem opieki zdrowotnej, przejął zakład pracy poprzedniego pracodawcy i doszło do przejścia powódki jako pracownika, a treść jej stosunku pracy (wynikająca zarówno z umowy o pracę, jak i aktów prawnych) została niezmieniona. Prawo powódki do nagrody z zakładowego funduszu nagród nie wynikało już wówczas z ustawy, ale z treści stosunku pracy, było więc niezależne od tego czy strony pozwanej dotyczyła ustawa z 1985 r. Uchylenie tej ustawy nie miało więc już wpływu na przysługiwanie prawa do nagrody. Dlatego też tego składnika wynagrodzenia za pracę powódka mogła zostać pozbawiona tylko w wyniku zmiany treści stosunku pracy w tym zakresie w drodze prawnie przewidzianej (porozumienie stron lub wypowiedzenie zmieniające).

W prawnej i faktycznej sytuacji jaka występuje w sprawie powódka zachowała więc prawo do nagrody, jeżeli nie nastąpiła zmiana treści jej stosunku pracy. Prowadzi to do podjęcia uchwały jak w sentencji.

=====