

Wyrok z dnia 23 stycznia 2002 r.

I PKN 816/00

Zasada równych praw z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków pracowniczych (art. 11² k.p.) dotyczy warunków nabycia prawa do nagrody jubileuszowej określonych w zakładowym układzie zbiorowym pracy.

Przewodniczący SSN Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN Andrzej Kijowski, Barbara Wagner.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2002 r. sprawy z powództwa Jerzego K. przeciwko Spółce Akcyjnej „K.P.” w K. o nagrodę jubileuszową, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim z dnia 19 kwietnia 2000 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

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

Powód Jerzy K. wniósł o zasądzenie od pozwanej Spółki Akcyjnej „K.P.” w K. kwoty 12.783,80 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Słubicach ustalił następujący stan faktyczny. Powód był zatrudniony od dnia 1 lipca 1969 r. Od 24 listopada 1994 r. obowiązuje w pozwanej spółce regulamin wynagradzania określający również zasady przyznawania nagród jubileuszowych. W dniu 30 maja 1999 r. powodowi upłynął okres 30 lat pracy i zgodnie z § 13 regulaminu wynagradzania przysługiwało mu prawo do nagrody.

Wyrokiem z dnia 2 lutego 2000 r. [...] Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 12.783,80 zł z ustawowymi odsetkami. Sąd wskazał, że z dniem 31 grudnia 1990 r. nastąpiło przejście pracowników w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Zgodnie z art. 241¹³ k.p. postanowienia układu zbiorowego pracy mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Powód wypowiedzenia

zmieniającego nie otrzymał i dlatego należało do niego zastosować zasady przyznawania nagród jubileuszowych w brzmieniu sprzed zmiany zasad ich przyznawania. Sąd Pracy powołał się także na naruszenie zakazu dyskryminacji z art. 11³ k.p.

Wyrokiem z dnia 19 kwietnia 2000 r. [...] Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Gorzowie Wielkopolskim zmienił wyrok Sądu pierwszej instancji i powództwo oddalił. Sąd drugiej instancji przeprowadził dowód z porozumienia pomiędzy zarządem strony pozwanej, a komisją zakładową NSZZ „Solidarność” i Związkiem Zawodowym Papierników w K., dotyczącego wprowadzenia zakładowego systemu wynagradzania. Zostały nim uregulowane zasady przyznawania nagród jubileuszowych pracownikom spółki, poczynając od dnia 24 listopada 1994 r. Przepis art. 241¹³ k.p. wszedł w życie z dniem 25 listopada 1994 r. Wobec tego nie miał zastosowania do zakładowego porozumienia płacowego. W dacie jego wejścia w życie (24 listopad 1994 r.) obowiązywała ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407). Regulamin nabywania uprawnień i zasad wypłacania nagród jubileuszowych ustalający zasadę, iż nagroda jubileuszowa przysługuje pracownikowi za okres pracy w spółce, został wprowadzony zgodnie z art. 23 ust. 1 tej ustawy i nie wymagał dokonania wypowiedzeń warunków pracy i płacy, także w zakresie zmian na niekorzyść pracowników. Zmiana zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej była dla powoda niekorzystna, gdyż niejako pozbawiała go części nagrody za okres pracy poza spółką. Zmiana ta została jednak dokonana skutecznie i nietrafne jest powoływanie się przez powoda na art. 42 k.p. Pod rządami ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. (do dnia 26 listopada 1994 r.), art. 42 k.p. nie miał zastosowania w zakresie uregulowanym w zakładowym porozumieniu płacowym. Dopiero od 26 listopada 1994 r. miał zastosowanie art. 42 k.p. w związku z art. 241¹³ § 2 k.p. Niezasadne jest także powoływanie się przez powoda na art. 11 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.), który stanowi, że postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy przestają obowiązywać. Zamiast tych postanowień stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy. Przepis ten uznawał za nieobowiązujące te postanowienia porozumień o wprowadzeniu zakładowych systemów wynagradzania i regulaminów wydanych w oparciu o nie, które były mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy. Powód nie wskazuje, jaki przepis prawa pracy był w dniu

26 listopada 1994 r. korzystniejszy dla jego uprawnień w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej. Nie uczynił tego, bowiem jedynym aktem prawnym w zakresie nagród jubileuszowych w 1994 r. było zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 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). Jego przepisy nie mogły być stosowane w miejsce zasad określonych w regulaminie przyznawania nagród jubileuszowych w pozwanej spółce, bowiem miało ono zastosowanie tylko, gdy przepisy szczególne nie zawierały odmiennych zasad w tym zakresie.

Sąd Okręgowy wywiódł, że art. 11² i art. 11³ k.p. formułują zasadę równego traktowania oraz zakaz dyskryminacji pracowników. Słusznie Sąd pierwszej instancji sprecyzował te zasady jako odnoszące się do pracowników będących w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Natomiast wnioski wyciągnięte przez Sąd Rejonowy w tym zakresie nie są uzasadnione. Powód przed podjęciem pracy w pozwanej spółce świadczył ją u innego pracodawcy. Ten okres nie jest powodowi zaliczany do stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej i stąd Sąd Rejonowy wywiódł wniosek o dyskryminacji powoda. Tymczasem należy porównać sytuację innego pracownika, który „przepracowawszy w spółce 30 lat, wcześniej otrzymał nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy w spółce, a do stażu pracy zaliczono mu także okres poprzedniego zatrudnienia u innego pracodawcy”. Takiego przypadku nie było. Brak było zatem podstaw do uznania, iż doszło w przypadku powoda do nierówności w stosowaniu zasad przyznawania nagród jubileuszowych.

Według § 6 regulaminu pracownicy, którzy otrzymali u strony pozwanej nagrodę jubileuszową za 25, 30, 35, 40 i 45 lat nabywają prawo do nagrody wyższej niż otrzymali. Przepis ten stanowił podstawę prawną odmowy wypłaty powodowi nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy w pozwanej spółce. Brzmienie tego przepisu wskazuje, że okresy 25, 30, 35, 40 i 45 lat, to okresy liczone według zasad obowiązujących do 23 listopada 1994 r. Powód otrzymał już nagrodę za 30 lat pracy zgodnie z poprzednimi zasadami. Na mocy § 6 regulaminu przysługuje mu prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat według nowych zasad.

Kasację od tego wyroku wniósł powód, który zarzucił naruszenie art. 42 k.p. przez jego niezastosowanie i przyjęcie, że nie miał on zastosowania pod rządami ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania w zakresie uregulowanym w porozumieniu o zakładowym systemie wynagradzania z 24 listopa-

da 1994 r.; naruszenie art. 11² i 11³ k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na przyjęciu braku podstaw do uznania, że w przypadku powoda doszło do nierówności w stosowaniu zasad przyznawania nagród jubileuszowych; naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. wskutek nierozważenia w sposób wszechstronny zebranego materiału. W uzasadnieniu kasacji powód wywiódł w szczególności, że wprowadzenie w dniu 23 listopada 1994 r. porozumienia określającego, że nagrody jubileuszowe nabywa się w zależności od okresu przepracowanego w spółce, było niewątpliwie zmianą tego elementu stosunku pracy. Była to zmiana na niekorzyść pracowników. Wymagała więc dokonania wypowiedzenia warunków płacy na podstawie art. 42 k.p. Taka sytuacja istniała zarówno przed, jak i po wejściu w życie art. 241¹³ k.p. Skoro stosunek pracy powoda nie został w sposób prawidłowy zmieniony przy wprowadzaniu porozumienia zakładowego, to w dniu 30 czerwca 1999 r. wystąpiły przesłanki nabycia prawa do żądanej przez powoda nagrody jubileuszowej.

Obowiązujące u pozwanego porozumienie płacowe, zawarte w dniu 23 listopada 1994 r. jeszcze pod rządami ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, przekształciło się w zakładowy układ zbiorowy pracy z dniem wejścia w życie ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy na podstawie jej art. 5. Zgodnie z jej art. 11 ustalenia regulaminu wydanego na podstawie ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy, przestały obowiązywać. Zamiast nich stosuje się odpowiednio przepisy prawa pracy. Regulamin jest dla skarżącego mniej korzystny, niż obowiązujące przepisy prawa pracy dotyczące wypłaty nagrody jubileuszowej, w oparciu o które wypłacono mu nagrodę w roku 1994. Uzależnia bowiem prawo do nagrody od okresu pracy u pozwanego, a nie od łącznego okresu zatrudnienia. Przepis § 6 regulaminu przestał więc obowiązywać z dniem 26 listopada 1994 r., a zamiast niego należało zastosować obowiązujące przepisy prawa pracy, a zatem wypowiedzieć powodowi warunki pracy lub wypłacić mu w dniu 30 czerwca 1999 r. nagrodę jubileuszową.

W przypadku powoda doszło do nierówności w stosowaniu zasad przyznawania nagród jubileuszowych. Dyskryminacją jest bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy, a także przyznanie pracownikowi mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w tej samej sytuacji faktycznej i prawnej. W dniu 30 czerwca 1999 r. strony łączył stosunek

pracy, w oparciu o który powodowi przysługiwała nagroda jubileuszowa. Odmawiając mu prawa do jej wypłaty, pozwany bezprawnie pozbawił powoda prawa. Naruszenie zasad równego traktowania i niedyskryminacji polega, na tym, iż pracownikom znajdującym się w tej samej sytuacji przyznano różne prawa. Inni pracownicy, przepracowawszy u pozwanego 30 lat, nie pracując jednak wcześniej w innym zakładzie, otrzymali nagrodę za taki sam jak powód staż pracy i otrzymują ją co 5 lat, podczas gdy powód na kolejną nagrodę musiałby czekać 10 lat. Sąd drugiej instancji błędnie przyjął, iż o tej samej sytuacji faktycznej i prawnej można mówić tylko jeśli „porówna się sytuację innego pracownika, który przepracowawszy w spółce 30 lat, wcześniej otrzymał nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy w spółce a do stażu pracy zaliczono mu także okres poprzedniego zatrudnienia u innego pracodawcy; takiego przypadku nie było.” Z tą samą sytuacją faktyczną i prawną mamy w przedmiotowej sprawie do czynienia także wtedy, gdy porównamy sytuację powoda i pracowników, którzy przepracowali u pozwanej określoną liczbę lat, potrzebną do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i w 1994 r. nagrodę tę otrzymali. Po upływie kolejnych 5 lat pracownicy ci uzyskują prawo do kolejnej nagrody, natomiast powód prawa tego zdaniem Sądu drugiej instancji nie nabywa. W obu przypadkach punkt wyjścia jest taki sam - pracownicy otrzymali w 1994 r. nagrodę jubileuszową, a po przepracowaniu kolejnych 5 lat nabywają prawo do kolejnej nagrody.

Zdaniem powoda naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polega na tym, że Sąd Okręgowy błędnie wskazał, iż powód wniósł o zasądzenie kwoty 12.783,80 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy. Powód tymczasem nie wniósł o zasądzenie nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, lecz za 30 lat pracy w pozwanej spółce. W momencie wystąpienia o nagrodę jubileuszową powód miał łącznie 35 letni staż pracy. Sąd drugiej instancji mylnie określił, za jaki okres powód dochodzi nagrody, pomimo jego obszernych wyjaśnień. Powód nigdy nie otrzymał nagrody za 30 lat pracy u pozwanego. W 1994 r. nie mógł otrzymać takiej nagrody, bo nie funkcjonował zakładowy przepis o liczeniu tego okresu tylko jako dotyczącego spółki. W roku 1994 powód przepracował w spółce tylko 25 lat. Powód nie domaga się od pozwanej spółki wypłaty dodatkowej nagrody za 30 lat pracy w spółce, ponieważ takiej nagrody nie otrzymał. Wcześniej otrzymał nagrodę za 5 lat pracy poza spółką i za 25 lat u pozwanego. Strona pozwana odmawia powodowi wypłaty nagrody, powołując się na § 6 regulaminu dotyczącego trybu nabywania uprawnień i zasad wypłacania nagród ju-

bileuszowych, twierdząc że powód już otrzymał nagrodę za 30 lat pracy. Stanowisko to jest niezgodne z prawdą.

Strona pozwana wniosła o oddalenie kasacji i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. polega na nieporozumieniu. Przepis ten dotyczy swobodnej oceny dowodów dokonywanej w celu ustalenia stanu faktycznego sprawy. Tymczasem powód odnosi go do oceny charakteru żądania, które było jednoznacznie określone na kwotę 12.783,80 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy w pozwanej spółce. Takie też żądanie było przedmiotem rozstrzygnięć Sądów, a że przez Sąd drugiej instancji nieco inaczej potraktowane niż chce tego powód, to już inna sprawa, która z pewnością nie dotyczy stosowania art. 233 § 1 k.p.c.

Nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 42 k.p. U strony pozwanej nagrody jubileuszowe były uregulowane protokołem dodatkowym nr 3a z dnia 1 października 1988 r. do regulaminu wynagradzania. Nowe zasady w tym zakresie zostały wprowadzone porozumieniem z dnia 23 listopada 1994 r. zawartym pomiędzy zarządem strony pozwanej, a komisją zakładową NSZZ „Solidarność” i Związkiem Zawodowym Papierników w K., dotyczącym wprowadzenia zakładowego systemu wynagradzania. Zostały nim uregulowane zasady przyznawania nagród jubileuszowych pracownikom spółki, poczynając od dnia 24 listopada 1994 r. Słusznie Sąd drugiej instancji oceniał wejście w życie tych regulacji i ich skutek według stanu prawnego obowiązującego w tym dniu (24 listopad 1994 r.). Obowiązywała wówczas ustawa z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (jednolity tekst: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407), gdyż została ona uchylona z dniem 26 listopada 1994 r. (art. 18 ust. 1 pkt 1 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.). Skutek wejścia w życie nowych zasad nabywania prawa do nagród jubileuszowych w pozwanej spółce należy więc oceniać według stanu prawnego z dnia 24 listopada 1994 r., czyli według przepisów ustawy z dnia 6 stycznia 1984 r. i wówczas obowiązujących przepisów Kodeksu pracy. Zgodnie z art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. (oznaczenie według jednolitego tekstu: Dz.U. z 1990 r. Nr 69, poz. 407; Sąd drugiej instancji powołuje go jako art. 23 ust. 1, a powinno być art. 21 według tekstu pierwot-

nego lub art. 24 według oznaczenia z jednolitego tekstu: Dz.U. z 1988 r. Nr 28, poz. 196 ze zm.; nie ma wątpliwości, że o ten przepis chodzi) porozumienie płacowe zastępowało z dniem jego wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów odpowiednie warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. W dniu 24 listopada 1994 r. nie obowiązywał jeszcze (wszedł w życie z dniem 26 listopada 1994 r., czyli równocześnie z uchycieniem ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r.) art. 241¹³ k.p. w brzmieniu nadanym wskazaną ustawą z dnia 29 września 1994 r. o zmianie Kodeksu pracy, według którego korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy, 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 (§ 1), 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 (§ 2). Słusznie więc Sąd drugiej instancji uznał, że art. 241¹³ k.p. we wskazanym brzmieniu nie mógł mieć zastosowania do oceny zmiany warunków płacy dokonanej wskutek wejścia w dniu 24 listopada 1994 r. nowego porozumienia płacowego u strony pozwanej. Zmianę tę należy oceniać według art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r., który był przepisem szczególnym względem art. 42 k.p., a więc go wyłączał. Inaczej mówiąc, zmiana warunków płacy, także na niekorzyść pracownika, wskutek wejścia w życie nowego porozumienia płacowego na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r., w dniu 24 listopada 1994 r. nie wymagała dokonania wypowiedzeń zmieniających. W tym zakresie konieczne jest jednak uzupełnienie argumentacji Sądu drugiej instancji związane z tym, że w dniu 31 grudnia 1990 r. strona pozwana przejęła pracowników od poprzedniego pracodawcy na podstawie art. 23¹ k.p., co spowodowało, że ich warunki płacowe (wynikające z porozumienia z dnia 1 października 1988 r.) stały się częścią indywidualnych stosunków pracy (por. np. wyrok z dnia 21 września 1995 r., I PRN 60/95, OSNAPiUS 1996 r. nr 7, poz. 100). Zgodnie bowiem z utrwalonym orzecznictwem zakładowe porozumienie płacowe nie zastępowało warunków płacy wynikających z umowy o pracę lub innych czynności kształtujących treść stosunku pracy (a nie z przepisów; art. 21 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r.), dla zmiany których konieczne było dokonanie wypowiedzenia zmieniającego (wyrok z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 26/99, OSNAPiUS 2000 r. nr 14, poz. 543). Zasada ta dotyczyła jednak tylko zastępowania z mocy prawa warunków umowy o pracę, które nie zostały

odrębnie określone w umowie o pracę i nie stanowiły jedynie przytoczenia (powtórzenia) treści wcześniej obowiązujących przepisów prawa pracy (wyrok z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 675/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 13, poz. 511; OSP 2001 r. z. 2, poz. 32 z glosą I. Sierockiej). Inaczej mówiąc warunki płacowe wynikające z indywidualnych umów (a nie z przepisów), które były jedynie powtórzeniem przepisów wcześniej obowiązujących (w przypadku powoda warunki umowy powtarzające przepisy porozumienia z dnia 1 października 1988 r.) były automatycznie zastępowane (bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego) przez nowe porozumienie płacowe, także na niekorzyść pracownika. Dopiero zmiana zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wynikająca z zakładowego układu zbiorowego pracy (zakładowego regulaminu wynagradzania) na niekorzyść pracownika, po wejściu w życie ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie Kodeksu pracy wymagała dokonania wypowiedzenia warunków płacy (wyrok z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 227/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 17, poz. 543).

Nie ma też racji powód, o ile zarzuca naruszenie art. 11 wskazanej ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie Kodeksu pracy. Według art. 5 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, porozumienie o wprowadzeniu zakładowego systemu wynagradzania na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r., przekształcało się z mocy prawa w zakładowy układ zbiorowy pracy. Zgodnie natomiast z art. 11 ustawy zmieniającej Kodeks pracy postanowienia tych zakładowych układów zbiorowych, mniej korzystne dla pracowników niż przepisy prawa pracy obowiązujące w dniu wejścia w życie ustawy przestawały obowiązywać. Zamiast tych postanowień i ustaleń stosowało się odpowiednie przepisy prawa pracy. W dniu 24 listopada 1994 r. u strony pozwanej weszło w życie nowe porozumienie płacowe, które z dniem 25 listopada 1994 r. przekształciło się w zakładowy układ zbiorowy pracy. Aby więc uznać, że postanowienia tego układu zakładowego w dniu 25 listopada 1994 r. utraciły moc, to trzeba by wskazać przepisy prawa pracy obowiązujące w tym dniu, korzystniejsze dla pracowników. Konkretnie chodzi o przepisy dotyczące nagród jubileuszowych. Słusznie Sąd drugiej instancji uznał, że takich przepisów nie było (i nie ma). Nagrody jubileuszowe nie są bowiem świadczeniami powszechnymi. Przysługują one u strony pozwanej dlatego, że wprowadzało je porozumienie płacowe, później przekształcone w zakładowy układ zbiorowy pracy. Względem tego układu nie można wskazać żadnych przepisów prawa pracy regulujących warunki nabywania u strony pozwanej nagród jubileuszowych. W szczególności słusznie Sąd drugiej instancji stwierdził, że za takie

przepisy nie może być uznane zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 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). Zgodnie z jego § 1 było ono bowiem stosowane tylko wówczas, gdy przepisy zakładowe nie zawierały odmiennych zasad. Skoro więc obowiązujący u strony pozwanej układ zakładowy przewidywał odmiennie zasady niż zarządzenie, to nie miało ono zastosowania, a więc nie można go było traktować jako przepisów prawa pracy przewidujących korzystniejsze warunki nabycia nagród jubileuszowych (por. wyrok z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 62/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 9, poz. 297). Powód chce, aby jako korzystniejsze przepisy prawa pracy traktować przepisy uprzednio obowiązujące u strony pozwanej w tym zakresie (porozumienie z dnia 1 października 1988 r.). Jest to niemożliwe w sposób oczywisty, skoro to poprzednie porozumienie przestało obowiązywać z dniem 24 listopada 1994 r. (wejście w życie nowego porozumienia), a więc nie obowiązywało w dniu 25 listopada 1994 r. (nie mógł więc ze względu na nie mieć zastosowania art. 11 ustawy o zmianie Kodeksu pracy).

Nie jest też zasadny zarzut naruszenia art. 11³ k.p., ustanawiającego zakaz dyskryminacji w stosunkach pracy. Zgodnie z tym przepisem (w brzmieniu dotyczącym stanu faktycznego sprawy), jakkolwiek dyskryminacja w stosunkach pracy, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, narodowość, przekonania, zwłaszcza polityczne lub religijne, oraz przynależność związkową - jest niedopuszczalna. Powód nie jest bowiem traktowany dyskryminująco ze względu na cechę dotyczącą go osobiście. U strony pozwanej po prostu wprowadzono nowe zasady nabywania nagród jubileuszowych, w których nie zalicza się stażu pozazakładowego, a to jest dopuszczalne (por. wyrok z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 343/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 1, poz. 16) i nie ma charakteru dyskryminującego ze względu na cechy dotyczące osoby pracownika, przykładowo wskazane w art. 11³ k.p.

Za zasadny natomiast uznał Sąd Najwyższy zarzut naruszenia art. 11² k.p. Przepis ten w brzmieniu mającym zastosowanie w sprawie (w 1999 r.) stanowił, że pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków. Powstaje pytanie, czy dotyczy on w ogóle nagród jubileuszowych, na które należy odpowiedzieć w przypadku powoda twierdząco. Charakter prawny nagród jubileuszowych nie jest jednolity. Nagroda jubileuszowa może stanowić składnik

wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości. Może być także świadczeniem pozbawionym cech wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, w sytuacji, gdy prawo do niej zależy nie od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej przyznania; w takim razie jest nagrodą (por. np. uzasadnienie wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 159/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 4, poz. 109; wyrok z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 634/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 10, poz. 383; OSP 2000 r. z. 12, poz. 178 z glosą J. Wratnego). Ponieważ kryteria otrzymania przez powoda nagrody jubileuszowej były określone obiektywnie, to ma ona charakter premii, a więc stanowi element wynagrodzenia za pracę, czyli niewątpliwie jest związana z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, których wyrazem jest staż pracy.

W obowiązującym u strony pozwanej (przejętym zakładzie pracy) do listopada 1994 r. zakładowym systemie wynagradzania (protokół dodatkowy z dnia 1 października 1988 r.) przysługiwały pracownikom nagrody jubileuszowe za ogólny staż pracy, gdyż w tym zakresie odsyłało do przepisów powszechnie obowiązujących (zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r.). W zależności od rodzaju stażu pracy zróżnicowany był sposób obliczania nagród jubileuszowych. Mianowicie, za staż zakładowy nagrodę obliczano od podstawy, którą stanowił ekwiwalent za niewykorzystany urlop, a za inny staż pracy (pozazakładowy), od najniższego wynagrodzenia. Posiadanie stażu zakładowego było więc preferowane, gdyż wyższa była podstawa obliczenia od niego nagrody jubileuszowej. Staż pozazakładowy wpływał jednak w ogólności na wymiar nagrody, gdyż był zaliczany do stażu, od którego zależało jej nabycie, a oczywiście im wyższy staż pracy, tym wyższa była nagroda. Za 30 lat ogólnego stażu pracy przysługiwała wówczas nagroda jubileuszowa w wysokości 400% podstawy wymiaru, według wskazanych zasad. Powód otrzymał taką nagrodę w dniu 26 lipca 1994 r. Legitymował się wówczas 25-letnim stażem zakładowym (u poprzednika strony pozwanej został zatrudniony w dniu 1 lipca 1969 r.) oraz 5-letnim stażem pozazakładowym.

Po zmianie zakładowego systemu wynagradzania (od 24 listopada 1994 r., a właściwie od 1 stycznia 1995 r., gdyż takie było postanowienie porozumienia) do stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej wlicza się tylko staż zakładowy, przy traktowaniu za taki także staż w przejętym przez stronę pozwaną zakładzie pracy. W ogóle nie podlega uwzględnieniu staż pozazakładowy.

Za 30 lat pracy u strony pozwanej przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 500% podstawy wymiaru, którą stanowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop. Powód spełnił warunki do tej nagrody w dniu 1 lipca 1999 r., gdyż wówczas jego staż zakładowy osiągnął granicę 30 lat. Strona pozwana odmówiła jej wypłaty ze względu na § 6 regulaminu, który jest przepisem przejściowym, regulującym zasady wejścia w życie nowych zakładowych zasad nabywania prawa do nagród jubileuszowych. Przepis ten stanowi, że pracownicy, którzy otrzymali nagrodę jubileuszową za 25, 30, 35, 40 i 45 lat nabywają prawo do nagrody wyższej, niż już otrzymali. Wymaga on interpretacji, która w toku postępowania nie została dokładnie przeprowadzona. Niewątpliwie chodzi w nim o to, że pracownicy, którzy w okresie obowiązywania poprzednich zasad zakładowych nabyli prawo do nagród, mają zmodyfikowane zasady ich nabywania na podstawie nowego systemu. Można też podzielić pogląd, że przepis pozwala na wykładnię a contrario, czyli istotna jego treść sprowadza się do wyłączenia nabycia prawa do nagrody takiej samej lub niższej, względem nagrody już wypłaconej w poprzednim systemie. Taką wykładnię prezentuje strona pozwana, a przede wszystkim Sąd drugiej instancji. Względem powoda prowadzi ona do wniosku, że skoro nabył on w poprzednim systemie nagrodę za 30 lat pracy, to nie nabywa w nowym systemie nagrody za taki sam staż (za 30 lat) i nabędzie dopiero nagrodę za staż 35-letni (1 lipca 2004 r.). Nie jest to jednak jedyny sposób wykładni wynikający z treści tego przepisu. Problem polega na interpretacji pojęcia „nabywają prawo do nagrody wyższej”. Sąd drugiej instancji (strona pozwana) sprowadza pojęcie „nagrody wyższej” do nagrody za dłuższy staż pracy. W tym rozumieniu przykładowo nagroda za 30 lat pracy jest wyższa od nagrody za 25 lat. Tymczasem można uważać, że „nagrada wyższa” to nagroda w wyższej wysokości kwotowej lub wyższej wysokości określonej w procentach podstawy wymiaru. Takie rozumienie jest nawet bardziej uzasadnione brzmieniem przepisu. Gdyby tak rozumieć ten przepis to powód w dniu 1 lipca 1999 r. spełniłby warunki do nabycia prawa do nagrody, którego nie wyłączyłby § 6 regulaminu. Z pewnością nagroda w kwocie ponad 12.000 zł jest wyższa kwotowo od nagrody, którą otrzymał w 1994 r. Jest również wyższa w wymiarze odniesionym do podstawy wymiaru (w 1994 r. powód otrzymał nagrodę w wysokości 400% podstawy, a w 1999 r. spełnił przesłanki do nabycia nagrody w wysokości 500% podstawy wymiaru). Sąd drugiej instancji nie rozważał takiej możliwości, a jest to konieczne, gdyż dopiero po jej wyeliminowaniu powstaje problem ewentualnego naruszenia zasady równego traktowania pracowników.

Zarzut naruszenia art. 11² k.p. należy odnieść do założenia, że wykładnia analizowanego § 6 regulaminu oznacza, iż pracownik, który w poprzednim zakładowym systemie otrzymał nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy (staż ogólny) nie nabywa w nowym systemie, prawa do nagrody za 30 lat stażu zakładowego. Zwrócić trzeba uwagę, że chodzi o nierówne traktowanie pracowników przez przepis prawa zakładowego. Analizy sytuacji powoda nie należy więc odnosić do innego konkretnego pracownika traktowanego inaczej, lecz do abstrakcyjnej sytuacji pracownika, będącej w istotnych elementach taką samą, jak powoda. Rację ma bowiem Sąd drugiej instancji, że zasada równych praw oznacza takie samo traktowanie pracowników będących w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej w zakresie jej istotnych elementów (relewantnych). Konieczne jest więc określenie, które to elementy sytuacji powoda są istotne z punktu widzenia nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w nowym systemie zakładowym. Kwestia ta nie powinna budzić większych wątpliwości, że tym istotnym elementem jest staż zakładowy pracy. Słuszny jest w tym zakresie zarzut powoda, że takie porównanie prowadzi do oceny naruszenia zasady równego traktowania. Pracownik (hipotetyczny) zatrudniony w tym samym dniu co powód (1 lipca 1969 r.), legitymujący się wyłącznie stażem zakładowym otrzymałby bowiem w dniu 1 lipca 1999 r. nagrodę za 30 lat stażu zakładowego, a następnie w dniu 1 lipca 2004 r. nagrodę za 35 lat stażu. Tymczasem powód, legitymując się takim stażem zakładowym otrzymałby w tym czasie tylko jedną nagrodę za 35 lat stażu zakładowego.

Jednakże nie przesądza to jeszcze o zasadności zarzutu naruszenia art. 11² k.p. Istota problemu tkwi w ocenie, czy przepis § 6 regulaminu w sposób uzasadniony (racjonalny) różnicował analizowane sytuacje. Należy stwierdzić, że istnieją racje przemawiające za różnym potraktowaniem analizowanych stanów. Powodowi bowiem w 1994 r. zaliczono staż pozazakładowy do stażu pracy, od którego zależało nabycie prawa do nagrody jubileuszowej. Jego uprawnienia były więc lepsze, niż pracownika legitymującego się wyłącznie stażem zakładowym, takim samym jak powód. Czy jednak ta różnica była na tyle istotna, aby prowadziła do oceny, że racjonalne i uzasadnione jest pozbawienie powoda w całości nagrody za 30 lat stażu zakładowego? Na to pytanie należy odpowiedzieć przecząco. Powód w 1994 r. otrzymał nagrodę za 30 lat stażu ogólnego, liczoną od 25 lat stażu zakładowego od wyższej podstawy, a od 5 lat stażu pozazakładowego, od niższej podstawy. W tym momencie pracownik zatrudniony w tym samym dniu co powód w zakładzie przejętym przez stronę pozwaną, otrzymałby nagrodę za 25 lat stażu, a

więc niższą w wymiarze procentowym, choć liczoną od wyższej podstawy. Różnica między nimi sprowadza się więc w istocie do otrzymania przez powoda pewnego zwiększenia nagrody jubileuszowej z tytułu stażu pozazakładowego. Racjonalnym i uzasadnionym byłoby w tej sytuacji tylko obniżenie powodowi nagrody jubileuszowej za 30 lat stażu zakładowego, a nie całkowite pozbawienie go tej nagrody. Taka regulacja przepisu przejściowego mogłaby być uznana za realizację zasady równego traktowania, rozumianej także jako zróżnicowanie sytuacji odmiennych. Inna wykładnia prowadzi do nieuzasadnionego, nierównego potraktowania powoda. Otrzymałby on bowiem w 1994 r. nagrodę jubileuszową za 30 lat stażu ogólnego (w tym 25 lat stażu zakładowego), następnie w ogóle nie otrzymałby nagrody w 1999 r. za 30 lat stażu zakładowego i uzyskałby dopiero w 2004 r. prawo do nagrody za 35 lat stażu zakładowego (na przestrzeni tych lat otrzymałby dwie nagrody). Tymczasem pracownik zatrudniony w tym samym dniu co powód, legitymujący się wyłącznie stażem zakładowym, otrzymałby w tym okresie trzy nagrody: w 1994 r. za 25 lat stażu zakładowego (nieco niższą niż powód w tym momencie), a następnie za 30 lat stażu zakładowego w 1999 r. (której powód w ogóle by nie otrzymał) oraz w 2004 r. za 35 lat stażu zakładowego. W tym stanie rzeczy należało uznać, że przepis § 6 regulaminu narusza zasadę równego traktowania z art. 11² k.p., gdyż całkowite pozbawienie powoda nagrody za 30 lat stażu zakładowego nie jest racjonalnym zróżnicowaniem jego sytuacji ze względu na uprzednie otrzymanie w 1994 r. nagrody za 30 lat stażu ogólnego.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 i art. 108 § 2 k.p.c. orzeczono jak w sentencji.

=====