



Sygn. akt I PK 517/02

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 21 października 2003 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Zbigniew Hajn

SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz

Protokolant Halina Kurek

w sprawie z powództwa E. C.

przeciwko "T. I." Spółce z o. o. w K.

o nagrodę jubileuszową,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 21 października 2003 r.,

kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K.

z dnia 5 czerwca 2002 r.,

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. do ponownego rozpoznania.

Uzasadnienie

Powódka E. C. wniosła o zasądzenie od pozwanej "T. I." Spółki z o.o. w K. kwoty 18.268 zł, wskazując, że w listopadzie 2000 r. upłynęło 35 lat jej pracy zawodowej i spełniła przesłanki do uzyskania nagrody jubileuszowej zgodnie z regulaminem pracy. Pracodawca wypłacił jej natomiast jedynie kwotę 3.653,60 zł tytułem nagrody jubileuszowej za okres 5 lat przepracowanych u pracodawcy na podstawie regulaminu pracy zmienionego aneksem z dnia 1 stycznia 1999 r.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w K. wyrokiem z dnia 20 grudnia 2001 r. oddalił powództwo. Sąd ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 15 października 1995 r. do dnia 31 października 2000 r. W tym okresie obowiązywał regulamin wynagradzania, wprowadzony w życie w dniu 1 kwietnia 1991 r. Regulamin ten w zakresie dotyczącym nagrody jubileuszowej był dwukrotnie zmieniany: aneksem nr 2, który wprowadził prawo do nagrody jubileuszowej, uzależniając jej wysokość od ogólnego stażu pracy oraz aneksem nr 3, który z dniem 1 stycznia 2000 r. uzależnił wysokość nagrody jubileuszowej od stażu pracy w pozwanej spółce. Aneksy zostały podane do wiadomości pracowników poprzez ich wywieszenie na tablicy ogłoszeń w siedzibie spółki. Podstawą rozwiązania umowy o pracę powódki było porozumienie z dnia 15 listopada 2000 r., mocą którego pozwana spółka zgodziła się na zmianę sposobu rozwiązania stosunku pracy, z wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę na porozumienie stron. W porozumieniu powódka oświadczyła, iż wszelkie jej należności jako pracownika spółki zostały zaspokojone i w przyszłości nie będzie zgłaszać jakichkolwiek roszczeń. Po rozwiązaniu umowy o pracę, powódka w dniu 4 stycznia 2000 r. zgłosiła roszczenie o wypłacenie nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. W odpowiedzi spółka wypłaciła powódce nagrodę jubileuszową zgodnie z obowiązującym regulaminem wynagradzania, zmienionym wskazanymi aneksami, a więc za 5 lat pracy w spółce.

Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki za bezzasadne i stwierdził, że nagroda jubileuszowa zgodnie z art. 77² k.p. jest świadczeniem związanym z pracą, a nie wynagrodzeniem za pracę. W związku z tym ocenił za skuteczne prawnie zrzeczenie się przez powódkę wszelkich roszczeń, w tym nagrody jubileuszowej.

Sąd uznał nawet, że wypłata nagrody jubileuszowej za 5 lat stażu pracy nie wynikała z prawnego obowiązku strony pozwanej. Ponadto, Sąd Rejonowy wskazał na art. 77² § 6 k.p. i ocenił, że regulamin wynagradzania w pozwanej spółce wszedł w życie w terminie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, a nie ma znaczenia fakt, czy powódka w rzeczywistości się z nim zapoznała. Uznał, że nie było konieczne wypowiedzenie powódce warunków umowy w celu wprowadzenia zmian w regulaminie, z tego względu, iż nagroda jubileuszowa nie jest wynagrodzeniem za pracę.

Wyrokiem z dnia 5 czerwca 2002 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w K. oddalił apelację powódki. Uznał za słuszną ocenę, że powódka w dacie zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę posiadała wiedzę co do stażu pracy, jak również co do przysługującego jej roszczenia o wypłatę nagrody jubileuszowej. Podpisując w tych okolicznościach porozumienie ostatecznie regulujące roszczenia związane ze stosunkiem pracy, powódka zrzekła się wszelkich roszczeń względem pozwanej spółki z tytułu umowy o pracę, a zatem świadomie zrzekła się też przysługującej jej nagrody jubileuszowej. Sąd drugiej instancji wywiódł, że nie sposób nie zauważyć, iż korzyści uzyskane przez powódkę w rezultacie zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, z wypowiedzenia jej przez pracodawcę na porozumienie stron, są na tyle istotne, że uzasadniają ekwiwalentne zrzeczenie się przez powódkę roszczeń w stosunku do spółki. W tym zakresie powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81. Sąd drugiej instancji uznał za słuszną przyjętą przez Sąd Rejonowy kwalifikację nagrody jubileuszowej jako świadczenia związanego z pracą, a nie wynagrodzenia za pracę (powołał się na wyrok SN z dnia 24 marca 1999 r. I PKN 634/98). Dlatego przyjął, że art. 84 k.p. nie ma zastosowania do nagrody jubileuszowej. Sąd wywiódł też, że nagroda jubileuszowa nie jest istotnym elementem umowy o pracę i dlatego pozwana spółka nie miała obowiązku dokonywać indywidualnego wypowiedzenia, skoro zmiana zasad przyznawania nagród jubileuszowych została wprowadzona przez pracodawcę w trybie przepisany dla zmiany "zakładowych systemów wynagradzania" (Sąd odwołał się do wyroku SN z dnia 6 marca 1998 r., I PKN 551/97).

Kasację od wyroku Sądu drugiej instancji wniosła powódka, która zarzuciła naruszenie: 1) art. 233 § 1 w związku z art. 382 k.p.c. przez dokonanie ustalenia stanu faktycznego sprawy bez wszechstronnej oceny materiału dowodowego, 2) art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 382 k.p.c. przez niewskazanie przyczyn, dla których Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom powódki, że aneks nr 3 nie obowiązywał w spółce w okresie od 1 stycznia 2000 r. do 31 grudnia 2000 r. oraz nieodniesienie się do zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, które z twierdzeniami powódki nie są sprzeczne, 3) art. 84 k.p. przez niewłaściwą interpretację i przyjęcie, że dopuszczalne jest zrzeczenie się nagrody jubileuszowej, 4) art. 65 k.c. przez wyłożenie w sposób sprzeczny z tym przepisem pkt 5 Porozumienia z dnia 15 listopada 2000 r., 5) art. 77² § 5 k.p. w związku z art. 241¹³ k.p. przez niedokonanie wypowiedzenia powódce warunków płacy. W uzasadnieniu kasacji powódka wywiodła w szczególności, że aneks nr 3 do regulaminu wynagradzania nie obowiązywał w pozwanej spółce, gdyż nie wypłacano faktycznie nagród na jego podstawie, a nadto nie był on znany pracownikom. Powódka podniosła, że ocena Sądu Okręgowego, iż świadomie zrzekła się nagrody jubileuszowej nie została poprzedzona ustaleniem rzeczywistej treści porozumienia w oparciu o kryteria określone w art. 65 k.c., a ustalenie, że nastąpiło niejako "zamienienie praw" na inne korzyści jest dowolne. Dotyczy to też oceny, że w wyniku porozumienia powódka uniknęła ewentualnych poważnych konsekwencji natury moralnej i majątkowej. Zdaniem powódki, Sąd Okręgowy błędnie interpretuje art. 84 k.p., uznając, że nagroda jubileuszowa jest świadczeniem związanym z pracą, a nie wynagrodzeniem, co oznacza, że może być przedmiotem zrzeczenia. Nagroda jubileuszowa, przewidziana "zakładowym systemem wynagradzania" stanowi wynagrodzenie w rozumieniu art. 84 k.p. i podlega ochronie (powódka powołuje się na wyrok SN z dnia 13 października 1999 r., I PKN 159/99).

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pełni zasadny jest kasacyjny zarzut naruszenia art. 77² § 5 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p. Zgodnie z art. 77² § 5 k.p. do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²² k.p., a więc postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o

pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (art. 241¹³ § 2 k.p.). Regulamin wynagradzania oprócz wynagrodzenia za pracę może określać także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania (art. 77² § 2 k.p.). Z tego punktu widzenia bez znaczenia jest więc ocena, czy nagroda jubileuszowa jest wynagrodzeniem za pracę, czy też innym świadczeniem związanym z pracą. Jeżeli w regulaminie wynagradzania ustalono zasady przyznawania nagród jubileuszowych, to zmiana regulaminu pogarszająca te zasady zawsze wymaga dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Pogląd ten jest utrwalony w orzecznictwie. Wejście w życie regulaminu wynagradzania (jego zmiany) nie zależy od tego, czy i kiedy pracodawca udostępnił pracownikowi jego tekst (wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 165/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 745), ale zmiana zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy (zakładowego regulaminu wynagradzania) 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.), wymaga dokonania wypowiedzenia warunków płacy - art. 241¹³ § 2 k.p. (wyrok z dnia 6 sierpnia 1998 r., I PKN 227/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 543). Oznacza to, że w stosunku do powódki należało stosować zasady nabywania nagrody jubileuszowej sprzed wejścia w życie zmiany regulaminu wynagradzania (według ogólnego stażu pracy), gdyż zmiana regulaminu nastąpiła na niekorzyść, a pracodawca nie wprowadził jej w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Zgodnie z art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zrzeczenie się przez pracownika w ugodzie prawa do wynagrodzenia powoduje więc nieważność ugody lub jej części - art. 58 k.c. w związku z art. 300 k.p. (por. wyrok z dnia 1 lutego 2000 r., I PKN 503/99, OSNAPiUS 2001 nr 12, poz. 411). Sądy obu instancji odwołały się do wykładni przedstawionej w wyroku z dnia 3 grudnia 1981 r., I PRN 106/81 (OSPika 1983 nr 10, poz. 212 z glosą W. Broniewicza), według którego, jeżeli przez zawarcie ugody wnioskodawca uniknął poważnych konsekwencji natury moralnej i majątkowej, jakie ponosi pracownik, z którym rozwiązano niezwłocznie umowę o pracę z jego winy, rezygnując z ekwiwalentu za urlop, to uzyskał jednocześnie konkretne i istotne korzyści (także majątkowe); wnioskodawca

„zamienił” więc niejako prawo do ekwiwalentu za urlop na korzyści majątkowe i dlatego w tych warunkach nie jest uzasadniony pogląd, że zrzekł się on ekwiwalentu za urlop i że z tej przyczyny zawarta przez strony ugoda jest sprzeczna z prawem. Wykładnia ta budzi wątpliwości, gdyż w innych orzeczeniach Sąd Najwyższy uważa, że ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop jest wynagrodzeniem za pracę, podlegającym ochronie na podstawie art. 87 k.p. - zakaz potrącania (por. wyrok z dnia 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12, poz. 248). W ogóle z punktu widzenia ochrony wynagrodzenia za pracę w orzecznictwie przeważa zdecydowanie interpretacja rozciągająca ochronę także na świadczenia związane z pracą (por. wyrok z dnia 11 sierpnia 1981 r., I PRN 41/81, OSPiKA 1982 nr 7-8, poz. 105 z glosą M. Piekarskiego, dotyczący wynagrodzenia za dyżury pracownicze oraz wyroki z dnia 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997 nr 14, poz. 193 i z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 2000 nr 14, poz. 535, dotyczące odprawy z tytułu zwolnienia z pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy). Ochroną właściwą wynagrodzeniu za pracę obejmuje się nagrodę jubileuszową (wyrok z dnia 25 listopada 1982 r., I PRN 118/82, OSNCP 1983 nr 7, poz. 102 oraz wyrok SA w Gdańsku z dnia 29 sierpnia 1994 r., III APr 44/94, OSA 1994 nr 10, poz. 79). Jest to trafny pogląd, choćby z tego względu, że nagroda jubileuszowa jest z reguły wynagrodzeniem za pracę (premią), a nie świadczeniem związanym z pracą. Sądy obu instancji odwołały się do wykładni przedstawionej w wyroku z dnia 24 marca 1999 r., I PKN 634/98 (OSNAPiUS 2000 nr 10, poz. 383; OSP 2000 nr 12, poz. 178 z glosą J. Wratnego), według którego przez „zasady wynagradzania” z art. 241²⁶ § 2 k.p. należy rozumieć postanowienia określające warunki przyznawania wynagrodzenia za pracę oraz innych (dodatkowych) jego składników. Przepis ten nie obejmuje „zasad przyznawania innych świadczeń związanych z pracą” np. nagród jubileuszowych lub odpraw pieniężnych w związku z przejściem pracownika na emeryturę lub rentę. Wykładnia ta dotyczyła jednak art. 241²⁶ § 2 k.p., a nie przepisów o ochronie wynagrodzenia za pracę. Sąd Najwyższy w składzie rozpoznającym niniejszą sprawę uważa za trafny pogląd wyrażony w wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 159/99 (OSNAPiUS 2001 nr 4, poz. 109), według którego postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczące gratyfikacji jubileuszowej nie mają

zastosowania do osób zarządzających zakładem w imieniu pracodawcy (art. 241²⁶ § 2 k.p.). W uzasadnieniu tego orzeczenie trafnie wywiedziono, że gratyfikacja jubileuszowa, jeżeli przewidują ją przepisy płacowe, nie należy do „innych świadczeń związanych z pracą”, lecz do „wynagrodzenia za pracę”. Charakter prawny gratyfikacji jubileuszowej nie jest jednolity. Może ona 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, w sytuacji, gdy prawo do niej nie zależy od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej przyznania; w takim razie jest nagrodą. Jeżeli więc przysługująca powódce nagroda jubileuszowa była świadczeniem uzależnionym od spełnienia kryteriów obiektywnych (stażu pracy), to jest premią, a więc wynagrodzeniem za pracę, do którego ma zastosowanie art. 84 k.p. Jeżeli uznać, że powódka rzeczywiście zrzekła się w ugodzie prawa do nagrody jubileuszowej (co może budzić wątpliwości), to było to postanowienie ugody sprzeczne z art. 84 k.p. (niedopuszczalne).

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