

**Wyrok z dnia 10 października 2007 r.**

**II PK 38/07**

**Postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych dotyczących nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 18<sup>3c</sup> k.p. Wykluczenie z okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów pracy w prywatnym zakładzie pracy uzasadnia zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu.**

Przewodniczący SSN Zbigniew Myszk, Sędziowie SN: Roman Kuczyński, Romualda Spyt (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 10 października 2007 r. sprawy z powództwa Katarzyny T. przeciwko Bankowi K. SA z siedzibą w K. o nagrodę jubileuszową, na skutek skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie z dnia 25 września 2006 r. [...]

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

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

Wyrokiem z dnia 23 grudnia 2004 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych dla Warszawy-Pragi w Warszawie oddalił powództwo Krystyny T. przeciwko Bankowi K. SA z siedzibą w K. o zapłatę nagrody jubileuszowej. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy ustalił, że pozwany odmówił wypłacenia powódce nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, gdyż do okresu uprawniającego do tej nagrody nie wliczył okresu jej zatrudnienia od 9 lipca 1990 r. do 13 stycznia 1994 r. w P. Banku SA. Z wyłączeniem tego okresu powódka nie legitymuje się 35 letnim okresem pracy. Dalej Sąd Rejonowy wywiódł, że w świetle obowiązujących u pozwanego przepisów brak podstaw do wliczenia powyższego okresu do okresu pracy upraw-

nającego do nagrody jubileuszowej, ponieważ P. Bank SA w spornym okresie nie był uspołecznionym zakładem pracy. Postanowienia Układu Zbiorowego Pracy Pracowników K. SA, przewidujące prawo do tej nagrody (§ 18 ust. 4), w zakresie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej odsyłają do przepisów zarządzenia 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 ze zm.). Zgodnie z przepisem § 2 tego zarządzenia do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się, bez względu na przerwy w zatrudnieniu, okresy inne niż zatrudnienie u pracodawcy, tj. okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy oraz okresy zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie wyrokiem z dnia 25 września 2006 r. oddalił apelację powódki od powyższego wyroku. W pi-semnych motywach rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy, oceniając sporny okres pracy w oparciu o wyżej wskazane przepisy, stwierdził, że P. Bank SA upaństwowiony został w dniu 14 stycznia 1994 r., a zatem zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisów zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. nie jest uzasadniony. Sporny okres zatrudnienia powódki przypadał w całości przed zatrudnieniem u pozwanego, a zatem brak podstaw do uznania, że prywatny pracodawca P. Bank SA został upaństwowiony. Sąd Okręgowy odwołał się do poglądów wyrażonych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00 (Prawo Pracy 2002 nr 7-8, s. 49).

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wywiodła powódka zarzucając naruszenie prawa procesowego - art. 328 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegające na wewnętrznej sprzeczności logicznej uzasadnienia wyroku, dotyczącego oceny okresów zatrudnienia w P. Banku SA i przyjęcia, że Bank ten nie może zostać uznany za upaństwowiony zakład pracy z tego względu, że powódka nie pozostawała w zatrudnieniu w spornym okresie w tym Banku, co z kolei nie pozwala na przesładowanie toku rozumowania Sądu Okręgowego, który przesądził o rozstrzygnięciu. Skarżąca zarzuciła także naruszenie § 2 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w związku z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw zm. (Dz.U. z 1997 Nr 104, poz. 661 ze zm.), § 18 ust. 1 pkt 4 i ust. 4 zakładowego układu zbiorowego

pracy, art. 77<sup>1</sup> k.p. oraz art. 29 § 1 pkt 1 k.p., poprzez ich błędną wykładnię i przyjęcie, że okres zatrudnienia u prywatnego pracodawcy przed jego upaństwowieniem nie może być zaliczany do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, a także naruszenie § 7 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w związku z § 11 ust.1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, § 18 ust. 1 pkt 4 i ust. 4 zakładowego układu zbiorowego pracy, art. 77<sup>1</sup> k.p. oraz art. 29 § 1 pkt 1 k.p., poprzez ich niezastosowanie oraz art. 11<sup>2</sup> k.p. w związku z art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 2 k.p., również poprzez ich niezastosowanie, co doprowadziło do bezzasadnego zróżnicowania sytuacji osób wykonujących jednakową pracę. Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa. Uzasadniając wniosek o przyjęcie skargi do rozpoznania skarżąca stwierdziła, że jest ona oczywiście uzasadniona w zakresie naruszenia przepisów zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r., a także z uwagi na fakt, że rozstrzygnięcie Sądu prowadzi do bezzasadnego różnicowania sytuacji prawnej pracowników ubiegających się o przyznanie nagrody jubileuszowej ze względu na okres, w którym następowało upaństwowienie zakładu pracy.

W uzasadnieniu skargi powódka podkreśliła fakt, że treść uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie pozwala na poznanie motywu, dla którego Sąd Okręgowy uznał, że nie jest możliwe zaliczenie spornego okresu zatrudnienia do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Nadto skarżąca podkreśliła, że wykładnia językowa § 2 ust. 1 pkt 2 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. uzależnia zaliczenie okresu pracy w prywatnym zakładzie pracy do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej jedynie od faktu jego upaństwowienia, natomiast nie ma znaczenia, czy to upaństwowienie dotyczyło całego okresu trwania zatrudnienia. Zdaniem skarżącej, popartym przywołanym stanowiskiem doktryny, zaliczenie okresu pracy u prywatnego pracodawcy, który został upaństwowiony, do uprawnień do nagrody jubileuszowej, następuje bez względu na to, czy w dniu uspołecznienia pracownik był tam zatrudniony. Skarżąca zwróciła także uwagę, że przyjęcie wykładni dokonanej przez Sąd Okręgowy prowadzi do wniosku, że przepis § 2 ust. 1 pkt 2 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. jest zbędny, gdyż uprzednio prywatny zakład pracy, następnie upaństwowio-

ny lub przejęty przez uspołeczniony zakład pracy, jest przecież od tej daty uspołecznionym zakładem pracy, do którego zastosowanie ma przepis § 2 ust. 2 pkt 1 zarządzenia. W swoich wywodach skarżąca odwołała się także do regulacji międzynarodowych i istniejących w Kodeksie pracy, a także Konstytucji RP, ustanawiających zasadę równego traktowania pracowników.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Istotnie motywy rozstrzygnięcia wskazane w uzasadnieniu Sądu Okręgowego nie wyjaśniają toku rozumowania tego Sądu dokonującego wykładni przepisu § 2 ust. 1 pkt 2 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. Niemniej jednak ostateczne jego stanowisko sprowadza się do tego, iż okres zatrudnienia powódki w prywatnym zakładzie pracy, który został upaństwowiony lub przejęty przez uspołeczniony zakład pracy, do czasu tego upaństwowienia lub przejęcia, nie może zostać wliczony do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Zgodnie z brzmieniem przepisu § 2 ust. 1 powyższego zarządzenia, do którego odsyła § 18 ust. 4 Układu Zbiorowego Pracy Pracowników K. SA w zakresie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się, bez względu na przerwy w zatrudnieniu: okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy (pkt 1), okresy zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy (pkt 2). Przepis ten wyraźnie wyodrębnia dwie sytuacje, pierwsza dotyczy okresu pracy w uspołecznionym zakładzie pracy, druga okresu pracy w prywatnym zakładzie pracy. W tej drugiej sytuacji okres pracy w prywatnym zakładzie pracy jest uwzględniany w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej pod warunkiem, że nastąpiło upaństwowienie tego zakładu pracy lub przejęcie go przez uspołeczniony zakład pracy. Podkreślenia wymaga to, iż zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. reguluje, oprócz zasad obliczania i wypłacania nagrody jubileuszowej, sposób ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do tego świadczenia, przewidując wliczanie do zakładowego stażu pracy pewnych okresów pozostawania poza stosunkiem pracy z pracodawcą, u którego pracownik nabył prawo do nagrody (§ 2-6). W tej części dotyczy, z istoty rzeczy, okresów poprzedzających zatrudnienie, z tytułu którego pracownik nabywa prawo do nagrody. Zarzą-

dzenie dotyczy zatem innych okresów niż zatrudnienie u pracodawcy, u którego pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, Prawo Pracy 2002 nr 7-8, s. 9). Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku można jedynie domniemywać, że błędnie przyjęto w nim, iż § 2 ust. 1 pkt 2 zarządzenia dotyczy aktualnego pracodawcy, stąd też uznano, że przebyty u innego pracodawcy okres zatrudnienia, sprzed jego upaństwowienia, nie jest objęty dyspozycją tego przepisu.

Z bezspornych ustaleń wynika, że powódka pracowała w P. Banku SA od 9 lipca 1990 r. do 30 kwietnia 1994 r., a Bank ten z dniem 14 stycznia 1994 r. został upaństwowiony. Zaliczenie powódce do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu pracy od 14 stycznia 1994 r. (po upaństwowieniu) do końca jej zatrudnienia u tego pracodawcy, tj. do 30 kwietnia 1994 r., mogło być dokonane wyłącznie na podstawie § 2 ust. pkt 1 zarządzenia - jako okresu pracy w uspołecznionym zakładzie pracy poprzedzającym zatrudnienie u pozwanego. Natomiast ocenie - w oparciu o przepis § 2 ust. 1 pkt 2 zarządzenia - podlega okres zatrudnienia sprzed upaństwowienia P. Banku SA. Ten ostatni przepis w istocie nie wskazuje żadnej cezurę czasowej odnoszącej się do upaństwowienia lub przejęcia prywatnego zakładu pracy. Jego redakcja nie pozostawia wątpliwości co do tego, iż upaństwowienie prywatnego zakładu pracy lub jego przejęcie przez uspołeczniony zakład pracy, które nastąpiło w okresie zatrudnienia pracownika, powoduje zaliczenie całego okresu pracy w tym zakładzie pracy do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Już właśnie z uwagi na to stanowisko zaskarżony wyrok narusza omówiony wyżej przepis prawa. Niezależnie od powyższego, w doktrynie prezentowane są poglądy, do których odwołuje się skarga, z których wynika, że data upaństwowienia, czy też przejęcia przez uspołeczniony zakład pracy, nie ma znaczenia dla uprawnień do nagrody jubileuszowej, a jedynym warunkiem zaliczania okresu zatrudnienia w prywatnym zakładzie pracy do okresów uprawniających do tego świadczenia - w świetle § 2 ust. 1 pkt. 2 zarządzenia - jest sam fakt upaństwowienia lub przejęcia. Stanowisko to nie jest pozbawione uzasadnienia, bowiem, jak wskazano wyżej, z omawianego przepisu nie wynika, iż dla uprawnienia do nagrody jubileuszowej ma jakiegokolwiek znaczenie to, kiedy nastąpiło upaństwowienie lub przejęcie zakładu pracy. Wykładnia funkcjonalna tego przepisu, którego celem w sposób wyraźny jest uprzywilejowanie uspołecznionych zakładów pracy, prowadzi do wniosku, że istotne

znaczenie ma sam status zakładu pracy, w którym odbyto zatrudnienie, w momencie nabycia prawa do nagrody.

Jednakże nie te motywy przesądzą o rozstrzygnięciu niniejszej sprawy. Za niepozbawione racji uznać należy zarzuty skargi odwołujące się do przepisu art. 18<sup>3c</sup> k.p. Zgodnie z jego brzmieniem, pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wprawdzie przepis ten gramatycznie dotyczy tylko wynagrodzenia za pracę, jednakże należy mieć na uwadze, że wynagrodzenie za pracę jest w istocie zbiorczą nazwą dla rozmaitych wypłat dokonywanych przez pracodawcę na rzecz pracownika. Obejmuje różne składniki, których wynagrodzeniowy charakter tylko niekiedy przesądza ustawodawca, jak np. w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego (np. art. 77<sup>3</sup> § 3 pkt 1 k.p.), czy też nagrody z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub nadwyżce bilansowej (art. 87 § 5 k.p.). Kwalifikacji poszczególnych wypłat na rzecz pracownika, jako posiadających charakter wynagrodzenia za pracę lub pozbawionych takiego charakteru, dokonuje zatem abstrakcyjnie doktryna, a w konkretnych sprawach - sądy.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyraźnie zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia pojęcia wynagrodzenia za pracę. Chodzi przy tym nie tyle o rozszerzanie pojęcia wynagrodzenia za pracę, ile o traktowanie na tym gruncie niektórych świadczeń, jak wynagrodzenia za pracę. Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w odniesieniu do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, odpraw: emerytalnej i z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, czy nagrody jubileuszowej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 11 czerwca 1980 r., I PR 43/80, OSNCP 1980 nr 12, poz. 248; z 14 listopada 1996 r., I PKN 3/96, OSNAPiUS 1997 nr 11, poz. 193; z 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 nr 24, poz. 419, czy z 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005 nr 18, poz. 286). W oparciu o motywy tych orzeczeń można wyprowadzić generalny wniosek, iż niektóre należności ze stosunku pracy, choć w ujęciu ścisłym nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, powinny być traktowane jak wynagrodzenie, ponieważ z woli ustawodawcy spełniają podobne mu funkcje (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 czerwca 2006 r., II PK 317/05 OSNP 2007 nr 13-14, poz. 185). Przydanie nagrodzie jubileuszowej waloru zbliżonego do wynagrodzenia za pracę uzasadnia ocenę przepisu § 2 ust. 1 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r., a właściwie § 18 ust. 4 Układu Zbiorowego Pracy

Pracowników K. SA, który odwołuje się to tego przepisu, w kontekście art. 18<sup>3c</sup> k.p. Nagroda jubileuszowa nie jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia, a o jej przyznaniu i warunkach uprawniających do tego świadczenia decydują wewnętrzza-  
kładowe uregulowania płacowe, stanowiące źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i podlegające ocenie w świetle zasad prawa pracy. O ile - przykładowo - uprzywilejowanie u określonego pracodawcy okresów zatrudnienia w tej samej lub podobnej branży nie budzi większego sprzeciwu, o tyle podział zakładów pracy na uspołecznione i nieuspołecznione, celem zróżnicowania, a w szczególności celem uprzywilejowania pracowników uspołecznionych zakładów pracy, jest nie tylko podziałem anachronicznym, ale budzi także wątpliwości w świetle zasady równego traktowania pracowników. Nagroda jubileuszowa jest gratyfikacją za wieloletnią pracę, a zatem uznanie, że tylko praca świadczona w uspołecznionych zakładach pracy zasługuje na nią budzi poważne wątpliwości. Nawet fakt, iż obwarowania takie mogłyby dotyczyć regulacji obowiązujących u pracodawcy mającego status uspo-  
łecznionego zakładu pracy, nie są dostatecznym usprawiedliwieniem. Co więcej, rozwiązania takie nie funkcjonują w sektorze publicznym. Przykładowo można wska-  
zać § 13 ust. 2 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 1 lipca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników jednostek sfery budżetowej działających w zakresie budownictwa i gospodarki przestrzennej przy urządach organów admini-  
stracji państwowej i samorządowej (M.P. Nr 24, poz. 176 ze zm.), w myśl którego zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubile-  
uszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania określają ogólnie obowiązujące przepisy, z tym że do okresów pracy wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich zakładach pracy, bez względu na sposób ustania stosunku pracy. Roz-  
wiązanie o identycznej treści znajdują się w zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 czerwca 1995 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników resortowych ośrodków szkolenia, doksztalcania i doskonalenia kadr (M.P. Nr 33, poz. 410 ze zm.), a także w zarządzeniu Ministra Polityki Socjalnej z dnia 26 czerwca 1992 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników jednostek sfery budżetowej działających w zakresie kultury fizycznej i turystyki przy urządach organów admini-  
stracji państwowej i samorządowej (M.P. Nr 21, poz. 158 ze zm.). Dalej wskazać można rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 lipca 1996 r. w sprawie zasad wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związa-  
nych z pracą dla pracowników zatrudnionych w niektórych jednostkach państwowej

sfery budżetowej (Dz.U. Nr 97, poz. 453 ze zm.) oraz rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 8 czerwca 1999 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników publicznych zakładów opieki zdrowotnej (Dz.U. Nr 52, poz. 543 ze zm.) i rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 6 marca 2007 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników niebędących członkami korpusu służby cywilnej zatrudnionych w urzędach administracji rządowej i pracowników innych jednostek (Dz.U. Nr 45, poz. 290 ze zm.). Wskazane przykładowo akty prawne zawierają jedną generalną zasadę, a mianowicie pozwalają zaliczyć do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Podkreślenia wymaga to, iż na anachronizm podziału na zatrudnienie w „uspołecznionym i nieuspołecznionym zakładzie pracy”, jak również konstytucyjne zrównanie statusów własnościowych pracodawców zwracał już uwagę Sąd Najwyższy, chociażby w uchwale składu 7 sędziów z 13 lutego 2002 r., III ZP 30/01 (OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 243), w której odwołał się do wykładni systemowej, biorącej pod uwagę zmiany w gospodarce (prywatyzacja) i dezaktualizację podziału na zatrudnienie w „uspołecznionym i nieuspołecznionym zakładzie pracy”. W szczególności w uchwale tej wskazano, że po zmianie Kodeksu pracy w 1996 r., dla oznaczenia strony stosunku pracy, nazywanej uprzednio zakładem pracy, Kodeks pracy używa jednolitego określenia - pracodawca - bez zróżnicowania stosunków pracy w zależności od formy własności - państwowej, spółdzielczej, komunalnej lub prywatnej. Zróżnicowanie takie nie występuje obecnie także w przepisach regulujących ubezpieczenia społeczne. Argumentację tę podzielił Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 14 czerwca 2004 r., P 17/03 (OTK-A 2004 nr 6, poz. 57). W wyroku tym - biorąc za punkt wyjścia przepis art. 32 ust. 2 Konstytucji RP - Trybunał Konstytucyjny uznał, że zastosowanie - jako cechy wyłączającej prawo do wcześniejszej emerytury przy świadczeniu pracy w warunkach szkodliwych - kryterium, kto był pracodawcą uprawnionego i wyłączenie z kręgu uprawnionych pracowników (skądinąd spełniających przesłanki do uzyskania wcześniejszej emerytury) zatrudnionych przez prywatnych pracodawców miałoby cechy nieuzasadnionej dyskryminacji. To zaś prowadziłoby jednocześnie do naruszenia art. 2 Konstytucji RP. Również we wcześniejszym wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 24 kwietnia 2002 r., P 5/01 (OTK-A 2002 nr 3 poz. 28) podkreślono anachroniczność podziału zakładów pracy na uspołecznione i nieuspołecznione. Trybunał Konstytucyjny wska-



zał, że pojęcia te znane były na gruncie ustawodawstwa pracy i ubezpieczeń społecznych przed 1990 r., przede wszystkim w samym Kodeksie pracy z 26 czerwca 1974 r. (por. np. w pierwotnym brzmieniu art. 28 § 1, 88 § 1, 108 § 1 i 2, 243, 305). Tzw. sektor uspołeczniony funkcjonował odrębnie i podlegał szczególnym regulacjom prawnym. Jego wyodrębnienie wynikało z podstawowych założeń przyjętego w PRL systemu gospodarczego - tzw. gospodarki uspołecznionej, czego wyrazem był statuujący podstawowe zasady ustroju gospodarczego art. 7 ust. 1 Konstytucji z 1952 r. Wiązało się to z uprzywilejowaniem tzw. jednostek gospodarki uspołecznionej i dążeniem do stopniowej eliminacji sektora gospodarki prywatnej, niepodlegającego bezpośrednio nadzorowi organów władzy państwowej w ramach realizacji planów gospodarczych. Podział ten był przyjęty w całym systemie prawa. Dalej Trybunał Konstytucyjny wywiódł, że po roku 1990, wraz ze zmianami ustrojowymi i wprowadzeniem systemu gospodarki rynkowej, wspomniany podział stracił rację bytu z uwagi na zrównanie pozycji prawnej podmiotów funkcjonujących w ramach wolnego rynku. Stopniowo zatem eliminowano przepisy dotyczące szczególnej pozycji jednostek uspołecznionych. Obecnie pojęcia te na gruncie przepisów prawa pracy są zastąpione ogólną formułą „pracodawcy” (por. np. art. 96 ustawy z 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm., w brzmieniu ustalonym przez art. 48 ustawy z 24 lipca 1998 r. o zmianie niektórych ustaw określających kompetencje organów administracji publicznej - w związku z reformą ustrojową państwa, Dz.U. Nr 106, poz. 668 ze zm.). Określeniem „pracodawca” - nowelizacją dokonaną ustawą z 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110) - zastąpiono pojęcie „uspołeczniony zakład pracy” również w Kodeksie pracy (art. 88). Nadto Trybunał Konstytucyjny wskazał na trudności w określeniu jednoznacznej definicji i tym samym rozgraniczenia pojęć „zakład uspołeczniony” i „nieuspołeczniony,” bowiem z przepisów prawa pracy odnoszących się do uspołecznionych i nieuspołecznionych zakładów pracy nie można wyprowadzić definicji wyrażenia „uspołeczniony zakład pracy” ani precyzyjnego rozgraniczenia między uspołecznionym i nieuspołecznionym zakładem pracy, na podstawie zaś art. 3 k.p. usprawiedliwiona jest jedynie teza, że uspołecznionym zakładem pracy jest przedsiębiorstwo państwowe, urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna, spółdzielnia, organizacja społeczna. W dotychczasowej literaturze dotyczącej tego zagadnienia przyjęło się natomiast uważać, że kryterium decydującym o uspołecznieniu jest typ środków produkcji, na których oparta

jest działalność zakładu pracy, charakter tej działalności, cel oraz podział pożytków. Rozważania te doprowadziły Trybunał Konstytucyjny do wniosku o naruszeniu wynikających z wyrażonej w art. 2 Konstytucji zasady demokratycznego państwa prawnego - reguły przyzwoitej legislacji oraz zasady zaufania obywatela do państwa i stanowionego przez nie prawa, które to naruszenie wynika z tak przeprowadzonego podziału zakładów pracy.

Z powyższych względów postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych dotyczące nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 18<sup>3c</sup> k.p. Wykluczenie z okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów pracy tylko dlatego, że praca była wykonywana w prywatnym zakładzie pracy, uzasadnia zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy na mocy art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach postępowania kasacyjnego orzeczono na podstawie art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 391 § 1 k.p.c. oraz art. 398<sup>21</sup> k.p.c.

=====