

## **Uchwała z dnia 9 kwietnia 2008 r.**

### **II PZP 6/08**

Przewodniczący SSN Jerzy Kuźniar, Sędziowie SN: Jerzy Kwaśniewski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 kwietnia 2008 r. sprawy z powództwa Barbary S. przeciwko Zakładom Lniarskim „O.” SA z siedzibą w M. o nagrodę jubileuszową, na skutek zagadnienia prawnego przekazanego postanowieniem Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze z dnia 8 lutego 2008 r. [...]

„Czy zawieszenie stosowania przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy na podstawie art. 241<sup>27</sup> § 1 zdanie 1 Kodeksu pracy, pozbawia świadczeń objętych nim pracowników po upływie okresu jego zawieszenia ?”

p o d j ą ł uchwałę:

**Nie nabywa prawa do nagrody jubileuszowej pracownik, który przewidziane w zakładowym układzie zbiorowym pracy warunki do tego świadczenia spełnił w okresie zawieszenia układu (art. 241<sup>27</sup> § 1 i 3 k.p.), chyba że co innego wynika z postanowień układu lub porozumienia o zawieszeniu jego stosowania.**

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

Przedstawione do rozstrzygnięcia Sądowi Najwyższemu zagadnienie prawne wystąpiło na tle następującego stanu faktycznego. W pozwanych Zakładach Lniarskich „O.” S.A. z siedzibą w M. obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, przewidujący w art. 25 nagrody jubileuszowe. W latach 2004-2006 stosowanie postanowienia układu w tej części było zawieszane z mocy porozumienia, o którym stanowi art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p. Powódka Barbara S. osiągnęła 30-letni okres zatrudnienia w 2005 r., a

więc w okresie obowiązywania porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w zakresie odnoszącym się do nagród jubileuszowych.

Wyrokiem z dnia 25 października 2007 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Jeleniej Górze zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 2.458 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, stając na stanowisku, że zawieszenie stosowania układu zbiorowego pracy nie pozbawia pracowników przewidzianych w nim uprawnień, a jedynie ich odroczenie na okres zawieszenia wymagalności. Po upływie okresu zawieszenia stosowania układu następuje z mocy prawa reaktywowanie tych uprawnień i prawo żądania ich realizacji.

Rozpoznając apelację strony pozwanej od powyższego wyroku, Sąd Okręgowy w Jeleniej Górze powziął wątpliwość wyrażoną w treści sformułowanego zagadnienia prawnego, wskazując, że wyłania się ona na tle art. 241<sup>27</sup> § 1 i 3 k.p. W myśl art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p., ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata. W ocenie Sądu istota problemu sprowadza się do znaczenia wyrażenia „zawieszenie stosowania”. Zgodnie ze Słownikiem języka polskiego (Wydawnictwo Naukowe PWN S.A. - wersja internetowa), przez pojęcie „zawiesić” rozumie się czasowe wstrzymanie obowiązywania jakiejś decyzji lub aktu prawnego, jak również czasowe pozbawienie kogoś jakichś praw, przy czym samo słowo „pozbawienie” oznacza utratę czegoś. W realiach niniejszej sprawy oznaczałoby to utratę potencjalnego prawa do nagrody jubileuszowej. Przy takim rozumieniu art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p. należałoby uznać, że celem ustawodawcy było aby w okresie obowiązywania porozumienia, pracownicy nie nabywali konkretnych praw wynikających z zawieszonych przepisów układu zbiorowego pracy. Taki sens § 1 art. 241<sup>27</sup> k.p. byłby skorelowany z § 3 tego przepisu, który stanowi, iż w zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym stanowi § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Skoro nie stosuje się warunków umów o pracę, to fakt, że pracownik w trakcie okresu zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy wypełnił przesłanki do nabycia prawa wynikającego z zawieszonego przepisu, nie może wywołać żadnego skutku prawnego, zwłaszcza iż takiego skutku nie przewiduje żaden przepis prawa. Wprawdzie po upływie okresu wskazanego w porozumieniu zawieszono postanowie-

nia układu zbiorowego ulegają reaktywowaniu, jednakże przywrócenie to może oznaczać, że postanowienia te ponownie mają zastosowanie, ale tylko do stanów faktycznych zaistniałych po ustaniu zawieszenia, a nie w okresie go poprzedzającym.

Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że taka wykładnia nie jest jedynie dopuszczalna, jeśli uwzględni się całościowy sens unormowania zawartego w art. 241<sup>27</sup> § 1 zdanie pierwsze k.p. Przede wszystkim ustawodawca, określając warunki dopuszczalności porozumienia o zawieszeniu stosowania przepisów układu zbiorowego, wskazał, że musi to nastąpić ze względu na sytuację finansową pracodawcy. Ograniczenie przywilejów wynikających z układu zbiorowego pracy nie jest więc następstwem okoliczności zależnych od pracowników. Tym samym zawieszenie stosowania układu nie może być traktowane jako kara, ale jako obiektywnie istniejąca konieczność. Zatem również skutki zawieszenia powinny być dolegliwe tylko w takim zakresie, w jakim jest to konieczne. Powyższe przemawia w ocenie Sądu Okręgowego za taką wykładnią przepisów regulujących tę materię, aby ich stosowanie nie odbyło się kosztem słusznych uprawnień pracowników. W tym sensie nowego znaczenia nabiera użyte przez ustawodawcę wyrażenie „zawieszenie stosowania”. Ustawodawca miał możliwość użycia innego zwrotu, np. „porozumienie o zawieszeniu obowiązywania” lub innego kategoriernego sformułowania świadczącego o tym, że na czas określony w porozumieniu cały układ zbiorowy pracy lub jego część nie obowiązuje. Tymczasem użycie określenia „zawieszenie stosowania” może świadczyć o tym, że przepis obowiązuje, ale nie wolno go jedynie stosować, czyli „używać w jakimś określonym celu w jakichś określonych okolicznościach” (Słownik języka polskiego, Wydawnictwo Naukowe PWN S.A. - wersja internetowa). Uznając, że ustawodawca w sposób przemyślany posługuje się pewnymi sformułowaniami, można dokonać takiej wykładni przepisu, zgodnie z którą przepis obowiązuje, a więc osoba uprawniona - w razie spełnienia wskazanych w nim przesłanek - nabywa określone w nim prawo, jednakże ze względu na zawieszenie stosowania tego przepisu nie może się nim posłużyć przez okres jego zawieszenia, czyli nie może domagać się realizacji swojego uprawnienia. Przy takiej wykładni pracownikowi przysługuje roszczenie, ale ze względu na okres zawieszenia do czasu jego upływu jest ono niewymagalne. W takim przypadku art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p. należałoby nadal uznawać za przepis umożliwiający pracodawcy niestosowanie z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy bez konieczności wypowiedzenia wa-

runków płacy, jednakże - w związku z przedstawioną wyżej możliwością interpretacji § 1 art. 241<sup>27</sup> k.p. - przez wyraz „niestosowanie” należałoby rozumieć w takim przypadku jedynie fakt braku obowiązku pracodawcy jego zrealizowania w okresie zawieszenia stosowania postanowień układu zbiorowego pracy. W ocenie Sądu Okręgowego, za takim sposobem interpretacji przemawia argument, że przyjęcie literalnej wykładni przepisu art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p. mogłoby powodować, iż negatywne konsekwencje złej sytuacji finansowej pracodawcy ponosiłaby tylko pewna grupa pracowników, która nie nabyłaby pewnych praw w okresie zawieszenia stosowania postanowień układu. A więc poprawa sytuacji pracodawcy odbywałaby się wyłącznie ich kosztem.

W konsekwencji Sąd Okręgowy stwierdził, że do przyjęcia są dwie równoważne tezy: pierwsza, iż przepis art. 241<sup>27</sup> § 1 zdanie pierwsze k.p. pozbawia objętych zakładowym układem zbiorowym pracy pracowników praw wymienionych w tym układzie w okresie zawieszenia stosowania jego przepisów; druga, iż przepis ten jedynie przesunął datę wymagalności praw określonych w zawieszonych przepisach zakładowego układu zbiorowego pracy. W przypadku zasadności pierwszej tezy pracownikowi w ogóle nie będzie przysługiwało roszczenie wynikające z zawieszonych przepisów, zaś w przypadku słuszności tezy drugiej - pracownikowi będzie przysługiwało roszczenie wynikające z tych przepisów, a jedynie prawo do domagania się jego realizacji zostanie przesunięte w czasie do momentu zakończenia okresu zawieszenia.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że przedstawione przez Sąd Okręgowy zagadnienie prawne zostało niewłaściwie sformułowane. Jego dosłowne brzmienie sugeruje bowiem, że wątpliwości tego Sądu odnoszą się do kwestii, czy po upływie okresu zawieszenia stosowania postanowień układu zbiorowego pracy następuje przywrócenie z mocy prawa wynikających z tego układu warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Odpowiedź na tak postawione pytanie jest oczywista, gdyż nie budzi żadnych wątpliwości, że upływ okresu zawieszenia postanowień układu powoduje przywrócenie z mocy prawa wynikających z niego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy pracowników objętych tym układem. Zawieszenie stosowania układu może wywoływać z istoty rzeczy skutki prawne tylko w

okresie zawieszenia, a zatem po upływie okresu zawieszenia pracownik objęty układem zbiorowym pracy nabywa prawo do świadczeń przewidzianych w układzie na warunkach w nim określonych.

Rozważania Sądu Okręgowego zawarte w uzasadnieniu zagadnienia prawnego wskazują, że wątpliwości tego Sądu odnoszą się w istocie do kwestii, czy zawieszenie stosowania układu zbiorowego pracy uregulowane w art. 241<sup>27</sup> k.p. oznacza, że pracownicy w okresie zawieszenia zostają z mocy prawa pozbawieni uprawnień wynikających z zawieszonych postanowień układu, czy też oznacza, że pracownicy w okresie zawieszenia nabywają uprawnienia wynikające z zawieszonych postanowień układu, a tylko data wymagalności realizacji tych uprawnień zostaje przesunięta na pierwszy dzień po upływie okresu zawieszenia. Przepis art. 241<sup>27</sup> § 1 zdanie pierwsze k.p. stanowi, że ze względu na sytuację finansową pracodawcy strony układu zakładowego mogą zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania u danego pracodawcy, w całości lub w części, tego układu oraz układu ponadzakładowego bądź jednego z nich, na okres nie dłuższy niż 3 lata. W myśl § 2 art. 241<sup>27</sup> k.p., porozumienie, o którym mowa w § 1, podlega zgłoszeniu do rejestru odpowiednio układów zakładowych lub układów ponadzakładowych. Ponadto informację o zawieszeniu stosowania układu ponadzakładowego strony porozumienia przekazują stronom tego układu. Z kolei zgodnie z § 3 wskazanego artykułu, w zakresie i przez czas określony w porozumieniu, o którym mowa w § 1, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Przepis art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p. ma odpowiednie zastosowanie również do porozumień zbiorowych o zawieszeniu stosowania - jeżeli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy - innych niż układy zbiorowe pracy przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy (z wyjątkiem przepisów Kodeksu pracy oraz przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych) oraz o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia niż wynikające z umów o pracę (art. 9<sup>1</sup> § 3 k.p. oraz art. 23<sup>1a</sup> § 2 k.p.). Oznacza to, że także w przypadku tych porozumień, w zakresie i przez czas określony w porozumieniu, nie stosuje się z mocy prawa wynikających z zawieszonych postanowień prawa pracy i umów o pracę warunków tych umów i innych aktów kreujących stosunek pracy. Wszystkie wymienione instytucje odnoszą się do porozumień zbiorowych zawieranych w sytuacji zaistnienia u pracodawcy trudności ekonomiczno-finansowych.

Rozstrzygnięcie wątpliwości, o którą w istocie chodzi Sądowi Okręgowemu, wymaga w pierwszym rzędzie wskazania na okoliczność, że istotą i celem wszystkich wymienionych wyżej porozumień, w tym będącego przedmiotem rozważań w niniejszej sprawie porozumienia określonego w art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p., jest umożliwienie pracodawcy przezwyciężenia trudności finansowych, które wskutek pogłębiania się mogłyby doprowadzić do zaprzestania prowadzenia przez niego działalności gospodarczej lub konieczności ograniczenia zatrudnienia. Należy zwrócić uwagę, że w swoim pierwotnym brzmieniu art. 241<sup>27</sup> § 1 k.p. jednoznacznie określał cel instytucji zawieszenia stosowania układu zbiorowego jako „uniknięcie lub ograniczenie zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących pracodawcy”. Po zmianie omawianego przepisu, dokonanej z dniem 1 stycznia 2001 r. ustawą z dnia 9 listopada 2000 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 107, poz. 1127 ze zm.), przesłanka ta nie jest wyrażona w omawianym przepisie wprost, ale z pewnością ma ona decydujące znaczenie dla wyrażenia przez organizacje związkowe zgody na zawieszenie stosowania układu. Z kolei konsekwencją możliwości zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania układu w całości lub w części może być to, że skutki tego zawieszenia obejmą tylko pewną grupę pracowników. W uzasadnieniu uchwały z dnia 29 listopada 2005 r., II PZP 8/05 (OSNP 2006 nr 5-6, poz. 72), Sąd Najwyższy stwierdził, że dopuszczalność zmiany warunków pracy i płacy w celu elastycznego reagowania na zmiany warunków funkcjonowania przedsiębiorstwa, bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego, nie oznacza pozbawienia pracowników ochrony. Każda taka zmiana wymaga bowiem zgodnej woli stron porozumienia, w tym związku zawodowego reprezentującego interesy pracowników. Należy uznać, że w tej sytuacji zmiany, nawet jeśli są niekorzystne dla poszczególnych pracowników, są uzasadnione ogólniej widzianym interesem załogi zakładu lub innej grupy pracowniczej. Podobnie, kierując się wskazanym wyżej celem instytucji zawieszenia stosowania układu zbiorowego, w uzasadnieniu wyroku z dnia 24 października 2006 r., SK 41/05 (OTK-A 2006 nr 9, poz. 126), w którym orzeczono o zgodności art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p. z art. 24, art. 30 i art. 65 Konstytucji RP oraz braku niezgodności tego przepisu z art. 47 ustawy zasadniczej, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że przedstawiciele pracodawcy oraz związków zawodowych samodzielnie określają, w jakim momencie sytuacja pracodawcy jest na tyle trudna, że wymaga zawieszenia tego układu w celu uniknięcia bardziej drastycznych skutków niż czasowe wyłączenie lub ograniczenie uprawnień przewidzianych w układzie. Zezwalając w określonych

okolicznościach na czasowe zawieszenie obowiązywania układu ustawodawca miał na celu poprawę sytuacji ekonomicznej pracodawcy. Tym samym zawieszenie stosowania obejmuje zazwyczaj te postanowienia układu, które odnoszą się do wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń na rzecz pracowników w zakresie, w jakim postanowienia układu zawierają regulacje rozszerzające na korzyść pracownika poziom uprawnień gwarantowanych w aktach powszechnie obowiązujących. Dlatego też specyfika porozumień zawieranych z uwagi na sytuację finansową pracodawcy na okres przejściowy usprawiedliwia odstępstwo od obowiązku dokonywania wypowiedzenia warunków pracy lub płacy. Stworzenie pracodawcy możliwości szybkiego reagowania na sytuacją ekonomiczną, przy jednoczesnym stosowaniu wypowiedzenia zmieniającego, byłoby nierealne. W rezultacie rozwiązanie ukształtowane przez art. 241<sup>27</sup> k.p. stanowi instrument chroniący pracę, a rozbieżność między indywidualnym interesem pracownika a interesem załogi przedsiębiorstwa znajdującego się w trudnej sytuacji finansowej daje się rozstrzygnąć na korzyść ogółu pracowników, zainteresowanych zapewne kontynuacją zatrudnienia. Jest więc uzasadnione, aby porozumienie wyrażało wolę i interesy większości pracowników a nie wąskiej grupy zatrudnionych.

Przy uwzględnieniu wskazanej wyżej istoty i funkcji art. 241<sup>27</sup> k.p. oczywiste się staje, że skutkiem przewidzianego w nim porozumienia jest automatyczna zmiana treści indywidualnych stosunków pracy i pogorszenie warunków zatrudnienia pracowników ze względu na sytuację finansową pracodawcy. Zawieszenie stosowania postanowień układu w trybie przewidzianym przez omawiany przepis jest równoznaczne z czasową utratą mocy obowiązującej przez te postanowienia. Oczywiście nie oznacza to ich formalnej derogacji, gdyż po upływie okresu zawieszenia z mocy prawa zostają one reaktywowane. Zgodnie z art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p., z dniem wejścia w życie porozumienia o zawieszeniu stosowania układu zawieszane przepisy przestają być stosowane, a treść umów o pracę może obejmować postanowienia mniej korzystne od tych, które wynikają z treści zawieszonych postanowień układu. Zawieszenie stosowania układu powoduje zaniechanie stosowania postanowień układowych w ustanowionej postaci, a więc może ono polegać na ich czasowym uchyleniu lub na ich czasowej modyfikacji poprzez obniżenie przewidzianych w nich standardów warunków pracy lub płacy bądź przyznaniu innych świadczeń. W razie całkowitego czasowego zawieszenia stosowania określonego postanowienia układu zastosowanie mają powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy albo - gdy nie ma

ono swojego odpowiednika w powszechnym prawie pracy, którym mogłoby być zastąpione - następuje zubożenie treści stosunku pracy. Skoro więc w myśl art. 241<sup>27</sup> § 3 k.p. postanowień układu nie stosuje się w okresie ich zawieszenia, to w tym okresie zawieszane postanowienia układowe nie obowiązują w tym sensie, że pracownicy nie mogą nabyć wynikających z nich uprawnień. Innymi słowy, w okresie zawieszenia stosowania postanowień układu nie obowiązuje przepis (nie stosuje się przepisu), na podstawie którego mogłoby powstać prawo do określonego świadczenia, przewidzianego zawieszonym postanowieniem układowym.

Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 3 marca 2005 r., I PK 191/04 (OSNP 2005 nr 21, poz. 335), stwierdzając, że porozumienie, o którym traktuje art. 241<sup>27</sup> k.p., prowadzi do swoistej zmiany układu. Swoistej, bo polegającej na okresowym zawieszeniu stosowania jego postanowień, a w konsekwencji - zastąpieniu na ten czas „układowej” treści stosunku pracy treścią „ustawową”. Wynika z tego, że w przytoczonym wyroku Sąd Najwyższy uznał, iż zawieszenie stosowania postanowień układowych wyłącza nabywanie określonych uprawnień na ich podstawie. Również w wyroku z dnia 22 stycznia 2004 r., I PK 199/03 (OSNP 2004 nr 22, poz. 384), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że porozumienie o zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy może dotyczyć tylko skutków, które mają nastąpić w przyszłości, a nie zdarzeń prawnych i ich skutków (roszczeń pracowniczych), które już nastąpiły, zawiesza się bowiem „stosowanie” (postanowień) układu zbiorowego pracy, a nie jego postanowień, które już zostały „zastosowane”. Nie zawiesza się „zastosowania” układu a jego stosowanie, a więc jego oddziaływanie w przyszłości, po zawarciu stosownego porozumienia i jego wejściu w życie. W konsekwencji za prawidłową należy przyjąć wykładnię art. 241<sup>27</sup> k.p., z której wynika, że zawierane na jego podstawie porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy nie może działać ze skutkiem wstecznym, w tym znaczeniu, iż nie może ono pozbawiać pracownika prawa do świadczeń, które wynikają z jego skonkretyzowanych roszczeń - zwłaszcza jeżeli stały się one już wymagalne - powstałych przed zawarciem porozumienia. W cytowanym wyroku Sąd Najwyższy uznał więc, że zawieszenie stosowania układu zbiorowego polega na pozbawieniu pracowników roszczeń ze stosunku pracy w przypadku, gdy wynikające z układu warunki umów o pracę nie zostały jeszcze zastosowane, lecz mogą zostać zastosowane dopiero w przyszłości.



Dokonanie wykładni art. 241<sup>27</sup> § 1 i 3 k.p. w taki sposób, że zawieszenie stosowania postanowień układowych powoduje jedynie przesunięcie daty wymagalności uprawnień ustanowionych w zawieszonych przepisach oznaczałoby, iż zawieszona postanowienia układu są stosowane (obowiązują) i kształtują treść stosunku pracy, a w konsekwencji, że pracownicy nabywają określone w nich uprawnienia, a jedynie zostaje przesunięta data realizacji tych uprawnień. Taka wykładnia po pierwsze byłaby niezgodna z treścią § 3 art. 241<sup>3</sup> k.p., który wyraźnie stanowi o niestosowaniu z mocy prawa w okresie zawieszenia układu zawieszonych postanowień układowych, a nie o odroczeniu realizacji zobowiązań pracodawcy, a po drugie - podważałaby funkcję instytucji określonej w art. 241<sup>27</sup> k.p., jaką jest umożliwienie pracodawcy poprawy sytuacji finansowej i ochrony miejsc pracy. Przyjęcie, że zawieszenie postanowień układu powoduje jedynie przesunięcie daty wymagalności roszczeń, oznaczałoby, że pracodawca po odwieszeniu stosowania układu musiałby zrealizować wszystkie zobowiązania wynikające z zawieszonych okresowo postanowień układowych. W zależności od określonego w porozumieniu zakresu zawieszenia, mogłyby to być zobowiązania między innymi z tytułu zasadniczego wynagrodzenia za pracę, premii, dodatków stażowych, dodatków funkcyjnych, nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych i rentowych, nagród z zysku, świadczeń z funduszu socjalnego, itp. Ustanowienie obowiązku wykonania przez pracodawcę zobowiązań ze wskazanych tytułów pierwszego dnia po odwieszeniu stosowania układu stanowiłoby zaprzeczenie celu zawarcia porozumienia o zawieszeniu jego stosowania, jakim jest przezwyciężenie trudności finansowych pracodawcy bez ograniczenia zatrudnienia. Ponadto zawieranie takiego porozumienia ze strony pracodawcy pozbawione byłoby uzasadnienia, skoro mógłby się on uwolnić od wynikających z układu zbiorowego zobowiązań poprzez jego wypowiedzenie (art. 241<sup>7</sup> k.p.). Nie ma przy tym żadnych uzasadnionych podstaw, aby stanowiące przedmiot rozpoznania w niniejszej sprawie prawo do nagrody jubileuszowej, niebędącej świadczeniem przysługującym na podstawie norm powszechnego prawa pracy, traktować inaczej niż prawo do innych świadczeń ze stosunku pracy, których źródłem są tylko postanowienia układowe.

Co do zasady przesłanką nabycia prawa do nagrody jubileuszowej jest osiągnięcie przez pracownika wymaganego okresu zatrudnienia w czasie stosowania (obowiązywania) przepisów uprawniających do tego świadczenia. Inaczej rzecz ujmując, regułą jest, że nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia. Jeżeli więc wymagany do na-

grody jubileuszowej okres zatrudnienia upłynął pracownikowi w okresie zawieszenia stosowania postanowień układowych regulujących uprawnienie do tego świadczenia, pracownik nie nabywa do niego prawa. Nie obowiązuje bowiem przepis (nie stosuje się przepisu), na mocy którego przysługiwałoby pracownikowi takie uprawnienie. Mamy zatem do czynienia z sytuacją analogiczną do tej, w jakiej przedmiotowe świadczenie w ogóle nie byłoby przewidziane przez postanowienia układowe. Odwieszenie stosowania układu w części dotyczącej nagród jubileuszowych powoduje reaktywowanie z mocy prawa jego postanowień w tym zakresie i stwarza taką sytuację, jakby postanowienia te weszły w życie. Dla nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w przypadku osiągnięcia przez pracownika wymaganego okresu zatrudnienia przed wejściem w życie przepisów wprowadzających takie nagrody istotne jest, jak kwestię nabycia uprawnień regulują przepisy układowe. Jeżeli wynika z nich, że nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do niej, pracownik, który wymagany okres zatrudnienia osiągnął wcześniej, czyli przed wprowadzeniem tego świadczenia, nie nabywa do niego prawa. Jeżeli natomiast postanowienie układowe może być rozumiane w ten sposób, że pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe, to oznacza, że data wejścia w życie przepisów wprowadzających to świadczenie jest datą nabycia do niego prawa, nawet wówczas, gdy okres uprawniający do nagrody jubileuszowej upłynął przed wejściem w życie przepisów wprowadzających to świadczenie. Uregulowanie w zakresie uprawnień do nagrody jubileuszowej w przypadku upływu wymaganego okresu zatrudnienia w okresie zawieszenia stosowania postanowień układu może być również zawarte w porozumieniu o zawieszeniu stosowania tego układu. Kwestie te wymagają poczynienia w sprawie dodatkowych ustaleń, istotnych dla jej rozstrzygnięcia.

Z powyższych względów podjęto uchwałę jak na wstępie.

=====