

Wyrok z dnia 16 maja 2008 r.

I PK 261/07

Przepisy układów zbiorowych pracy powinny być interpretowane w taki sposób, aby respektowana była zasada równego traktowania pracowników wyrażona w art. 11² k.p.

Przewodniczący SSN Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Sędziowie SN: Józef Iwulski, Małgorzata Wrębiakowska-Marzec.

Sąd Najwyższy po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 16 maja 2008 r. sprawy z powództwa Henryka K. przeciwko Zakładom Urządzeń Chemicznych i Armatury Przemysłowej „C.” SA w K. o nagrodę jubileuszową, na skutek skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach z dnia 12 lipca 2007 r. [...]

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

U z a s a d n i e

Pozwem z dnia 4 grudnia 2006 r. Henryk K. domagał się zasądzenia na jego rzecz od Zakładów Urządzeń Chemicznych i Armatury Przemysłowej „C.” SA w K. następujących kwot: 1.10791,00 zł z tytułu odprawy „ekonomicznej” wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 maja 2006 r.; 2.10791,00 zł z tytułu nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 maja 2006 r.; 3.3597,00 zł z tytułu odprawy emerytalno-rentowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 18 maja 2006 r.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Kielcach wyrokiem z dnia 21 marca 2007 r. [...] zasądził od Zakładów Urządzeń Chemicznych i Armatury Przemysłowej „C.” SA w K. na rzecz Henryka K. kwotę 14.388 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 19 maja 2006 r. do dnia zapłaty, w pozostałej części powództwo

oddalił. Sąd Rejonowy ustalił, iż powód Henryk K. był zatrudniony w Zakładach Urządzeń Chemicznych i Armatury Przemysłowej „C.” SA w K. od 5 listopada 1964 r. do 18 maja 2006 r. Stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron, którego podłożem były przyczyny ekonomiczne. Z inicjatywą rozwiązania stosunku pracy wystąpił powód Henryk K. Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę na zajmowane przez niego stanowisko nie został przyjęty żaden nowy pracownik. Strona pozwana zmierzała do zmniejszenia zatrudnienia.

W okresie, kiedy powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej, obowiązywał w pozwanej Spółce układ zbiorowy pracy, który prawo to uzależniał od ogólnego stażu pracy. Powód osiągnął wymagany staż pracy uprawniający do nagrody jubileuszowej w dniu 16 maja 2002 r. W 2004 r. w Zakładach Urządzeń Chemicznych i Armatury Przemysłowej „C.” SA w K. weszły w życie postanowienia nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, uzależniającego prawo do nagrody jubileuszowej od zakładowego stażu pracy. Przepis art. 19 ZUZP przewidywał, iż nagrody jubileuszowe mogą być przyznawane pracownikom, których łączny zakładowy staż pracy z wyłączeniem okresów pracy zakończonych porzuceniem pracy i rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika osiągnie stosowny wymiar. Jednocześnie przewidywał on, iż uprawnienie do nagrody jubileuszowej przysługuje także pracownikom zwolnionym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy określonych w - obecnie już nieobowiązującej - ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (jednolity tekst: Dz.U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980 ze zm.).

Sąd Rejonowy w Kielcach wyrokiem z dnia 7 kwietnia 2006 r. [...] zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 16.726,50 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 maja 2002 r. do dnia zapłaty z tytułu nagrody jubileuszowej w związku z osiągnięciem przez powoda 40-letniego stażu pracy.

W związku z tak ustalonym stanem faktycznym sprawy Sąd pierwszej instancji uznał roszczenia powoda za zasadne jedynie częściowo. W ocenie Sądu rzeczywistymi przyczynami rozwiązania z powodem stosunku pracy były przyczyny leżące po stronie zakładu pracy. Zdaniem Sądu dla przyjęcia tej przyczyny ustania stosunku pracy bez znaczenia pozostaje fakt, iż z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę wystąpił Henryk K. Sąd Rejonowy zasądził tytułem odprawy równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. 10.791 zł.

W ocenie Sądu zasadne jest również roszczenie powoda o wypłacenie mu odprawy emerytalnej. Zgodnie z obowiązującym w dacie rozwiązania z powodem umowy o pracę Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (art. 15) pracownikowi spełniającemu warunki do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości określonej przez Kodeks pracy. Podstawę stanowi jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika. Powyższy przepis odsyła do art. 92¹ k.p., który stanowi, iż odprawa pieniężna w takim wypadku przysługuje w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Powód Henryk K. nabył prawo do emerytury, stosunek pracy z pozwaną spółką ustał, wobec tego nie budzi wątpliwości Sądu, iż nabył odprawę emerytalną. Powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 3.597 zł. Sąd uznał, że przysługuje mu odprawa emerytalna w tej wysokości.

Zdaniem Sądu nie jest natomiast zasadne żądanie wypłacenia powodowi nagrody jubileuszowej w związku z przepracowaniem przez niego 40 lat. Powód nabył uprawnienie do otrzymania tego świadczenia w dniu 16 maja 2002 r., w związku z osiągnięciem wymaganego stażu pracy. Obowiązujący wówczas u pozwanego zakładowy układ zbiorowy pracy uzależniał prawo do tego świadczenia od ogólnego stażu pracy. Nagrodę tą powód otrzymał na podstawie wyroku Sądu Rejonowego w Kielcach [...].

Powyższy wyrok został zaskarżony apelacją przez powoda.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 lipca 2007 r. [...] oddalił apelację. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że żądanie wypłacenia powodowi nagrody jubileuszowej w związku z przepracowaniem przez niego 40 lat, nie jest zasadne. Wbrew zarzutom powoda, otrzymał on nagrodę za czterdziestoletni staż pracy. Według brzmienia artykułu 18 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego w dniu 16 maja 2002 r., tj. w czasie, kiedy powód osiągnął wymagany staż pracy, uprawniający do nagrody jubileuszowej, podstawą do jej nabycia był „zakładowy czas pracy i staż pracy poza zakładem”. Nagroda za przepracowanie 35 lat w pozwanym Zakładzie i 5 lat poza nim, została zasądzona wyrokiem sądowym w 2005 r. [...], a tym samym powodowi została wypłacona nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy. W myśl art. 19 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, wprowadzonego w 2004 r., podstawą istnienia uprawnienia do nagrody jubileuszowej jest jedynie „zakładowy staż pracy”. Zdaniem Sądu Okręgowego, wskazane przez powoda punkty: 4 i 6 powyższego ar-

tykułu, nie uzasadniają jego roszczenia o nagrodę jubileuszową za czterdziestoletni okres zatrudnienia w pozwanym Przedsiębiorstwie, gdyż pkt 6 wyraźnie mówi o „kolejnej nagrodzie jubileuszowej”, również nabytej na podstawie poprzednio obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w „C.” SA.

Powyższy wyrok został zaskarżony w całości skargą kasacyjną wniesioną przez powoda, w której domagał się jego uchylenia w całości i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu w Kielcach z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego jako części kosztów procesu, ewentualnie uchylenia zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenia co do istoty sprawy poprzez zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji polegającą na zasądzeniu na rzecz powoda od pozwanego kwoty 10.791 zł tytułem nagrody jubileuszowej, oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego.

Skargę kasacyjną oparto na podstawie naruszenia przepisów postępowania, art. 385 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. polegającego na naruszeniu obowiązku rozpoznania sprawy w granicach apelacji poprzez nierozważenie zarzutu apelacji dotyczącego naruszenia przepisu art. 11² k.p., tj. zarzutu z pkt 2 apelacji powoda, co miało istotny wpływ na wynik sprawy; art. 385 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. oraz w związku z art. 391 § 1 k.p.c., polegającego na pominięciu w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podania motywów dla których zarzut z pkt 2 apelacji powoda nie został uwzględniony, co miało istotny wpływ na wynik sprawy.

Skarżący podniósł też zarzut naruszenia prawa materialnego poprzez błędną wykładnię przepisu art. 19 ust. 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego w dniu rozwiązania stosunku pracy z powodem przez przyjęcie, że przepis ten wyłącza otrzymanie przez powoda nagrody jubileuszowej z tytułu przepracowania 40 lat w pozwanym zakładzie pracy, co nastąpiło wskutek dokonania wykładni tego przepisu z pominięciem pełnej jego treści.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Nie są wprawdzie w większości uzasadnione zarzuty naruszenia przepisów postępowania, natomiast słuszne są zarzuty odnoszące się do interpretacji i stosowania przepisów prawa materialnego.

Zarzut naruszenia art. 328 § k.p.c. (w związku z art. 391 k.p.c.) tylko wyjątkowo może stanowić usprawiedliwioną podstawę skargi kasacyjnej. Naruszenie przepi-

sów postępowania może być podstawą skargi pod warunkiem, że mogło mieć wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). Uzasadnienie sporządza się po wydaniu wyroku. Wpływ wad uzasadnienia na wynik sprawy może wystąpić tylko wówczas, gdy mankamenty są tego rodzaju, że uniemożliwiają przeprowadzenie kontroli kasacyjnej zaskarżonego orzeczenia. Taki pogląd ugruntowany jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z 27 marca 2008 r., III CSK 315/07, LEX 390105). Taka sytuacja nie występuje w odniesieniu do zaskarżonego wyroku. W skardze kasacyjnej nie przeprowadzono zresztą wyводу w tym kierunku. Natomiast art. 385 k.p.c. nie został naruszony, gdyż Sąd drugiej instancji oddalił apelację stosownie do wyników dokonanej przez siebie wykładni prawa materialnego. Wykładnia ta nie zasługuje na aprobatę. Jest to jednak problem związany z naruszeniem prawa materialnego. W tym kontekście słusznie zarzuca skarżący naruszenie art. 378 § 1 k.p.c. przez nierozważenie zarzutu apelacji odnoszącego się do art. 11² k.p.

Przepis art. 19 ust. 6 zakładowego układu zbiorowego pracy winien być interpretowany przy respektowaniu zasady równego traktowania pracowników wyrażonej w art. 11² k.p. Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Dla stosowania tej zasady nie jest konieczne wykazanie nierównego traktowania pracowników przez pracodawcę w dotychczasowej praktyce. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej sytuacji. Inaczej mówiąc, nakaz ten ma zastosowanie przy spełnieniu się hipotezy zachowania równości lub jej naruszenia, nie jest konieczne natomiast udowodnienie złej praktyki. Analogiczny pogląd wyrażony został, również w odniesieniu do zakładowych przepisów płacowych regulujących prawo do nagród jubileuszowych w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00 (OSNP 2004 nr 2, poz. 32). Stosowanie zasady równego traktowania jest istotnym instrumentem pozwalającym na właściwe odczytanie normy prawnej zawartej w art. 19 ust. 6 zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u strony pozwanej, z którego powód wywodzi dochodzone w tej sprawie roszczenie. Cechą, według której należy oceniać zachowanie równości w traktowaniu pracowników, jest - w odniesieniu do nagród jubileuszowych - staż pracy. W prawie materialnym, zakładowym, mającym zastosowanie w sprawie, staż według którego kształtuje się prawo do nagrody to staż zakładowy. Tak obliczany staż w przypadku każdego pracownika zatrudnionego - jak powód - 5 listopada 1964 r. powodowałaby nabycie prawa do nagrody jubileuszowej

za 40 lat pracy w pozwanym zakładzie w dniu 5 listopada 2004 r. Trzeba jednakże uwzględnić normę wynikającą z art. 19 ust. 6 układu zbiorowego, zgodnie z którą nabycie prawa do nagrody następuje co 5 lat. W przypadku pracownika, który nabył prawo do nagrody jubileuszowej według poprzednio obowiązujących przepisów obowiązuje zachowanie pięcioletniego okresu między nabyciem prawa do kolejnych nagród. Oznacza to, że nabycie przez powoda prawa do nagrody jubileuszowej za przepracowanie 40 lat u pozwanego pracodawcy nastąpiłoby 16 maja 2007 r., czyli po upływie pięciu lat od nabycia prawa do nagrody według dotychczasowych przepisów. Nazwa tej poprzednio otrzymanej nagrody nie ma znaczenia prawnego. Okoliczność przyznawania poprzednio nagrody za 40 lat pracy w sytuacji przepracowania u pozwanego pracodawcy tylko 35 lat i doliczania 5 lat pracy u innych pracodawców sprawia, że mimo tożsamej nazwy chodzi o rodzajowo inną nagrodę. Prawo zakładowe w art. 19 ust. 6 wyraźnie odnosi się do różnic w podstawach nabycia uprawnień do nagród jubileuszowych według nowych i dawnych przepisów. Z tego względu ustanowiony został pięcioletni okres jaki musi upłynąć między nabyciem prawa do kolejnych nagród. Dawne i nowe przepisy są wprost wymienione w tym artykule. W przypadku powoda, który przepracował niewątpliwie u pozwanego pracodawcy 40 lat, konieczność zachowania okresu pięciu lat między nabyciem prawa do nagród powoduje, że prawo do nagrody za 40 lat powód nabył po ustaniu stosunku pracy. Ponieważ jednak rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, o których mowa w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotycających pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w okresie krótszym niż 12 miesięcy od daty, w której następowaloby nabycie uprawnień do nagrody jubileuszowej, powód zachował prawo do nagrody w dacie rozwiązania stosunku pracy (art. 19 ust. 4 zakładowego układu zbiorowego pracy). Odmienna interpretacja przepisów zakładowego prawa materialnego doprowadziła do nierównego traktowania powoda w porównaniu z pracownikami (hipotetycznymi), którzy rozpoczęli pracę u pozwanego pracodawcy tego samego dnia, czyli legitymowali się takim samym zakładowym stażem pracy a to jest okoliczność relewantna w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej.

Z tych przyczyn skarga podlegała uwzględnieniu a zaskarżony wyrok uchyleniu na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c.

=====