



Sygn. akt II PK 150/10

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 stycznia 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Romualda Spyt

SSA Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. A. i in. , przeciwko Polskiemu Koncernowi Naftowemu O. S.A.

o nagrodę jubileuszową,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 stycznia 2011 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P.

z dnia 22 marca 2010 r.,

**uchyła zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w P. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.**

## UZASADNIENIE

Powodowie w lipcu i sierpniu 2009 r. złożyli do Komisji Pojednawczej Polskiego Koncernu Naftowego O. S.A. wnioski o wypłatę nagród jubileuszowych. Postępowanie pojednawcze zakończyło się w dniu 18 sierpnia 2009 r. Pozwany podtrzymał swoje wcześniejsze decyzje co do sposobu obliczania stażu pracy uprawniającego do nagród jubileuszowych i nie wyraził zgody na wypłacenie tych nagród powodom. Wobec powyższego pracownicy wnieśli o przekazanie ich spraw do Sądu Pracy.

W pismach procesowych z dnia 14 września 2009 r. powodowie określili wysokość dochodzonych kwot. M. A. sprecyzował, iż wnosi o zasądzenie na jego rzecz od w/w pracodawcy kwoty 17.268,74 złotych tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 02.04.2009 r. do dnia zapłaty.

K. B. pismem z dnia 14 września 2009 r. wskazał, iż domaga się kwoty 15.016,21 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 02.04.2009 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody za 35 lat pracy.

K. M. w piśmie z dnia 14 września 2009 roku sprecyzował, iż wnosi o zasądzenie na jego rzecz kwoty 38.444,88 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 02.04.2009 r. do dnia zapłaty tytułem 3 nagród jubileuszowych za: 25, 30 i 35 lat pracy.

Z. A. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 19.664 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 02.04.2009 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody za 40 lat pracy.

J. S. domagał się zasądzenia na jego rzecz kwoty 12.295,38 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 02.04.2009 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody za 30 lat pracy.

Pozwany w odpowiedzi na pozwy wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazał, iż w myśl przepisów dotychczasowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy PKN O. SA oraz zgodnie z warunkami określonymi w uchylonym Zarządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 23 grudnia 1989 roku

w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, pracodawca nie zaliczył:

1. M. A. - okresu 3 lat i 3 dni zatrudnienia w C. W., gdyż umowa uległa rozwiązaniu przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
2. K. B. - okresu 1 roku , 6 miesięcy i 10 dni pracy w H. W. oraz 2 miesięcy i 25 dni pracy w P. P. - wobec porzucenia przez powoda pracy w obu przypadkach;
3. K. M. - okresu 13 lat 9 miesięcy i 13 dni pracy w M. P. - wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
4. Z. A. - okresu 3 lat i 6 miesięcy zatrudnienia w prywatnym Zakładzie Ślusarska - Samochodowym E. B.;
5. J. S. - okresu 5 miesięcy i 4 dni zatrudnienia w M. - wobec porzucenia pracy przez powoda.

Jednocześnie pozwany podniósł, iż w przypadku zaliczenia tych okresów do ogólnego stażu pracy - powodowie ukończyli wymienione przez nich w pozwach okresy pracy przed wejściem w życie 1 kwietnia 2009 r. nowego układu zbiorowego pracy, dlatego ten nowy układ zbiorowy nie może być zastosowany. Pozwany podniósł ponadto zarzut przedawnienia.

Postanowieniem z dnia 5 października 2009 r. Sąd Rejonowy w P. połączył do wspólnego rozpoznania powyższe sprawy na podstawie art. 219 k.p.c., a następnie wyrokiem z dnia 8 października 2009 r. wydanym w sprawie o sygn. akt IV P .../09 w pkt I zasądził od pozwanego Polskiego Koncernu Naftowego O. Spółka Akcyjna na rzecz powodów: M. A. kwotę 17.268,74 zł, Z. A. kwotę 19.644 zł, K. B. kwotę 15.016,21 zł, K. M. kwotę 38.444,88 zł, J. S.i kwotę 12.295,38 zł – wszystkie z ustawowymi odsetkami od dnia 2 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty. Ponadto, zasądził od pozwanego na rzecz każdego z powodów kwoty po 1.817 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W pkt III wyroku Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w P. kwotę 5.134,46 zł tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej. Ponadto wyrokowi w punkcie I

nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę każdego z powodów.

Oceniając zasadność roszczeń, Sąd Rejonowy uznał, iż pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dacie wejścia w życie przepisów przewidujących korzystniejsze dla niego warunki jej nabycia, jeżeli ma w tym dniu wymagany staż pracy ustalony według nowych przepisów. W rezultacie stwierdził, że pozwany bezpodstawnie pominął wypłatę jednej z nagród jubileuszowych (w przypadku K. M. - trzech nagród) dla każdego z powodów. Wobec powyższego Sąd stwierdził, iż powodowie nabyli prawo do nagród jubileuszowych za wskazane w pozwach okresy. Za dzień nabycia uprawnień Sąd Rejonowy przyjął dzień 1 kwietnia 2009 r. - stosownie do treści zacytowanego powyżej wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 1996 r. W konsekwencji stwierdził, iż wbrew stanowisku strony pozwanej, nie doszło również do przedawnienia roszczeń powodów. Roszczenia te stały się bowiem wymagalne dopiero po dniu wejścia w życie nowego ZUZP - tj. w dniu 1 kwietnia 2009 r.

Po rozpoznaniu apelacji pozwanego Sąd Okręgowy w P. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 22 marca 2010 r. oddalił apelację.

Na wstępie Sąd Okręgowy stwierdził, że w pełni podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne i ocenę prawną przedstawioną przez Sąd I instancji, a także ustalił, że kwota poszczególnych roszczeń, jak i fakt przepracowania przez każdego z powodów wymaganego czasu pracy do wypłaty nagrody jubileuszowej jest bezsporna.

Uznając, że spór między stronami wynikał ze zmiany sposobu naliczania stażu pracy uprawniającego do wypłaty nagrody jubileuszowej, wynikającego z wejścia w życie z dniem 1 kwietnia 2009 r. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN O. S.A. - Sąd Okręgowy zaakceptował stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w wyroku z dnia 21 sierpnia 1996 r., w sprawie oznaczonej I PRN 62/96, uznając, że ma ono pełne zastosowanie w niniejszej sprawie.

W ocenie Sądu Okręgowego wykładnia przepisów nowego ZUZP (które wprowadziło bardziej korzystny dla pracowników sposób obliczania stażu pracy dla nabycia nagrody jubileuszowej), zgodnie z którą pracownik nie nabywa prawa do

nagrody tylko dlatego, że okres pracy w myśl nowych, tym aktem wprowadzonych zasad, upłynąłby wcześniej, nie może być uznana za prawidłową. Okres obliczany według nowych zasad nie może upłynąć zanim zostały one wprowadzone. Przepisy nowego ZUZP należy rozumieć w ten sposób, że w 1 kwietnia 2009 r. mijają okresy uprawniające do nabycia nagrody, choćby w razie ich wyliczenia w myśl nowych zasad przypadają na datę wcześniejszą. Natomiast datą nabycia prawa do nagrody jest data wejścia w życie regulacji prawnej.

Aby więc uznać, że postanowienia układu zakładowego z dnia 24 listopada 2008 r. nie mają zastosowania do powodów, to należało wskazać przepisy przejściowe, obowiązujące w tym dniu i zawierające odmiennie unormowania w tym zakresie. Takich przepisów międzyczasowych – w ocenie Sądu Okręgowego - nie było, a skoro poprzedni ZUZP przestał obowiązywać z dniem 1 kwietnia 2009 r. (wejście w życie nowego układu), to niemożliwe jest w sposób oczywisty traktowanie pracowników według uprzednio obowiązującego u strony pozwanej w tym zakresie ZUZP, gdyż utracił on moc.

Celem uchwalenia nowego ZUZP było korzystniejsze zaliczenie okresów pracy u innych pracodawców do uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej. W konsekwencji - polepszenie sytuacji pracowników poprzez przyspieszenie terminów uzyskiwania przez nich kolejnych nagród jubileuszowych. Oczywiste jest przy tym, że owo polepszenie musi dotyczyć sytuacji wszystkich pracowników. Za takim rozumowaniem przemawia również brak przepisów międzyczasowych - pracodawca chciał, aby nowe postanowieniami ZUZP objęły jednolicie wszystkich pracowników. W wyniku wejścia w życie nowych przepisów, powódowie z dniem 1 kwietnia 2009 r. spełnili przesłankę odpowiedniego stażu pracy w czasie zatrudnienia i nabyli prawo do nagrody jubileuszowej.

Odnosząc się do zarzutu przedawnienia roszczenia o zapłatę nagród jubileuszowych za 25 i 30 lat pracy dla K. M.a, Sąd podkreślił, iż w chwili uzyskania przez powoda stażu wymaganego do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy, tj. w dniu 15 września 1996 r., u pozwanego nie obowiązywał jeszcze ZUZP z 24 listopada 2008 r., dotyczący zaliczania do stażu pracy także okresu zatrudnienia poza PKN O. SA - bez względu na charakter zakładu pracy (uspołeczniony, czy prywatny) i bez względu na sposób rozwiązania stosunku pracy. W wyniku wejścia

w życie nowego ZUZP, powodowi do ogólnego okresu zatrudnienia został zaliczony okres 13 lat, 9 miesięcy i 13 dni pracy w M. Tym samym, w dniu 15 września 1996 r. powodowi przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy. Roszczenie to stało się jednak wymagalne dopiero w dniu wejścia w życie nowego ZUZP, tj. 1 kwietnia 2009 r. Zgodnie z art. 120 § 1 k.c. bieg przedawnienia rozpoczyna się od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Zastosowanie art. 9 § 4 k.p. do § 7 Załącznika nr 6 do ZUZP z dnia 24 listopada 2008 r. polega – zdaniem Sądu Okręgowego - na stwierdzeniu, że ten § 7 Załącznika dotyczy wszystkich pracowników i zasady dotyczące obliczania stażu pracy wynikające z tegoż postanowienia dotyczą jednakowo wszystkich pracowników pozwanej spółki, stanowiąc podstawę przyznania powodom kwot wymienionych w zaskarżonym wyroku. Z tych względów Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację.

Od wyroku tego wniósł skargę kasacyjną pełnomocnik pozwanego, zaskarżając wyrok w całości. Wyrokowi Sądu Okręgowego zarzucił naruszenie prawa materialnego, a mianowicie: art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. poprzez wadliwą jego wykładnię i przyjęcie, że: „we wszystkich przypadkach powodowie - według poprzednio obowiązujących przepisów osiągaliby wymagany staż pracy po 1.04.2009 r. Natomiast na mocy przepisów nowego ZUZP osiągnęli staż wymagany dla otrzymania danych nagród jubileuszowych wcześniej - jednakże przed wejściem w życie tychże przepisów” (str. II uzasadnienia wyroku Sądu I instancji) oraz że „przepisy nowego ZUZP należy rozumieć w ten sposób, że w dniu 1 kwietnia 2009 r. mijają okresy uprawniające do nabycia nagrody, choćby w razie ich wyliczenia w myśl nowych zasad przypadają na datę wcześniejszą. Natomiast datą nabycia prawa do nagrody jest data wejścia w życie regulacji prawnej.” (str. 15 uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego w P.)

Skarżący zarzucił także naruszenie przepisów postępowania:

- 2) art. 291 § 1 k.p., poprzez nieuwzględnienie zarzutu przedawnienia roszczeń powoda K. M. odnośnie nagród jubileuszowych za 25 i 30 lat pracy;

- 3) art. 18 3a - 18 3e k.p., poprzez błędną ich wykładnię i ustalenie, że przepisy Z.U.Z.P. naruszają zasadę równego traktowania pracowników wyrażoną w tych przepisach;
- 4) poprzez błąd w subsumpcji i wadliwe przyjęcie istnienia związku pomiędzy ustalonym przez Sąd stanem faktycznym sprawy a normą prawną określoną w art. 9 § 4 k.p.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództw w całości; ewentualnie o: uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a także o zasądzenie od powodów na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty wskazane w skardze kasacyjnej zasługują na uwzględnienie. Dotyczy to zwłaszcza niewłaściwego zastosowania przez Sąd Okręgowy art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem należącym do szeroko pojmowanego wynagrodzenia za pracę, którego warunki przyznania – w myśl art. 77<sup>1</sup> k.p. ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego Kodeksu pracy lub regulaminy wynagradzania, albo pragmatyki służbowe. Przysługują one tylko tym pracownikom, którzy spełnią warunki wymienione w tych aktach. Strony układu zbiorowego mają całkowitą swobodę w odniesieniu do decyzji, czy wprowadzić do niego postanowienia przyznające prawo do nagrody jubileuszowej (art. 240 § 1 k.p.), natomiast w razie podjęcia decyzji o przyznaniu prawa do tych nagród, swoboda stron doznaje ograniczenia wynikającego z wymogu zgodności układu zbiorowego z przepisami prawa pracy, w tym również z zakazem naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 2 i 4 k.p.).

Wykładnia układu zbiorowego pracy zawsze musi w pełni respektować wolę stron wyrażoną w jego postanowieniach. Trzeba więc oprzeć ją na treści tych postanowień, co w niniejszej sprawie nie zostało przeprowadzone właściwie, gdyż w aktach sprawy nie ma poprzedniego układu zbiorowego pracy z 2002 r., a Sąd Okręgowy w P. oraz Sąd I instancji nie dopuściły w sposób formalny dowodu nawet z Układu Zbiorowego Pracy z dnia 24.XI.2008 r. W uzasadnieniu wyroku Sąd przywołuje wprawdzie treść tego aktu normatywnego, ale czyni to w sposób nieprecyzyjny – wskazując, że nagroda jubileuszowa określona w § 7 Załącznika nr 6 do tego Układu Zbiorowego dotyczy wszystkich pracowników, a Układ Zbiorowy pracy nie zawiera przepisów przejściowych ani intertemporalnych.

Tymczasem z dołączonego do odpowiedzi na pozew układu zbiorowego pracy z dnia 24.XI.2008 r. wynika, że w jego zasadniczej części nie jest przewidziana nagroda jubileuszowa jako świadczenie o charakterze stałym, natomiast załącznik nr 6 zawiera przepisy przejściowe, stanowiąc w § 7, zatytułowanym „Nagrody jubileuszowe, odprawy emerytalne a PPE – rozwiązania przejściowe”, że „W zakresie nagród jubileuszowych oraz odpraw emerytalnych lub rentowych wprowadza się rozwiązanie przejściowe, polegające na tym, że Pracownicy, którzy nie przystąpili do Pracowniczego Programu Emerytalnego nabywają prawo do tych świadczeń na zasadach niżej określonych, jeżeli przed dniem wejścia w życie Układu nabyli u Pracodawcy prawo do przynajmniej jednej nagrody jubileuszowej lub przepracowali w PKN O. łącznie co najmniej 10 lat. Wysokość nagrody jubileuszowej uzależniona jest od okresu pracy i wynosi odpowiedni procent podstawy wymiaru: za 15 lat pracy - 122% podstawy wymiaru; za 20 lat pracy - 163% podstawy wymiaru; za 25 lat pracy - 245% podstawy wymiaru; za każde kolejne 5 lat pracy - o 83% podstawy wymiaru więcej niż poprzednia nagroda.

Podstawę wymiaru nagród jubileuszowych stanowi: miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika w dniu nabycia prawa do danego świadczenia - za okres zatrudnienia w PKN O.; miesięczne najniższe wynagrodzenie zasadnicze u pracodawcy w dniu nabycia prawa do danego świadczenia - za okres zatrudnienia poza PKN O.



W ocenie Sądu Najwyższego nagroda jubileuszowa, przewidziana w tym układzie zbiorowym, nie dotyczy wszystkich pracowników, a tylko tych, którzy przepracowali u pozwanego pracodawcy co najmniej 10 lat oraz nie przystąpili do pracowniczego programu emerytalnego, który miał być wdrożony do października 2009r. Tytuł tego paragrafu wskazuje więc, iż intencją stron układu było wypłacanie nagród jubileuszowych tylko przejściowo, do czasu objęcia wszystkich lub znacznej większości pracowników pracowniczym systemem emerytalnym, mającym zapewnić pracownikom w przyszłości wyższe emerytury poprzez wpłacanie przez pracodawcę składek na fundusz emerytalny. Z tych względów przepis § 7 Załącznika nr 6 do tego układu zbiorowego powinien podlegać wykładni ścisłej; nie jest uprawniona wykładnia rozszerzająca.

Uwagi te, chociaż nie objęte zarzutami skargi kasacyjnej, były konieczne do odniesienia się do zarzutów przedstawionych w skardze kasacyjnej.

Podstawowe znaczenie ma zawarty w skardze kasacyjnej zarzut naruszenia art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p., sprowadzający się do kwestii, czy układ zbiorowy pracy z dnia 24 XI 2008r. odnosi się tylko do tych pracowników, którzy ukończą wymienione w § 7 Załącznika nr 6 do tego układu zbiorowego okresy zatrudnienia począwszy od dnia wejścia w życie tego układu (1 kwietnia 2009 r.), czy też układ ten stosuje się także do okresów zakończonych przed jego wejściem w życie.

Sąd Najwyższy uznał, że art. 3 k.c., stosowany poprzez art. 300 k.p., odnosi także do przepisów prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), obejmujących również układy zbiorowe pracy. Regułą jest więc stosowanie unormowań zawartych w układach zbiorowych pracy do zdarzeń, który wystąpią począwszy od dnia wejścia w życie układu - chyba, że układ zawiera przepisy szczególne, przyznające pracownikom pewne uprawnienia również na skutek zdarzeń, powstałych przed wejściem w życie układu.

Pogląd taki jest ugruntowany w judykaturze Sądu Najwyższego ostatnich lat, chociaż nie został przedstawiony w kontekście art. 3 Kodeksu cywilnego.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 9 kwietnia 2008 r. w sprawie sygn. akt I PK 208/08 Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że 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 nagrody 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.

Sąd Najwyższy podzielił w pełni te konstatacje i uznał, że mają one zastosowanie również w niniejszej sprawie.

W zaskarżonym wyroku Sąd Okręgowy w P. nieprawidłowo więc przyjął, że przepisy nowego ZUZP umożliwiały nabycie w dniu 1 kwietnia 2009 r. prawa do

nagrody jubileuszowej, choćby w razie ich wyliczenia w myśl nowych zasad okresy ich ukończenia przypadają na datę wcześniejszą.

Aby uznać, że postanowienia układu zbiorowego z dnia 24 listopada 2008 r. mają zastosowania do powodów, to należało wskazać przepisy szczególne zawierające unormowania w tym zakresie. Takich przepisów intertemporalnych nie zawiera jednak nowy układ zbiorowy pracy.

Z pism stron procesu wynika, że postanowienia układowe z 2002 r. korespondowały z przepisami zarządzenia MPiPS 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. 258 ze zm.), jednak w aktach sprawy nie ma tego układu, co uniemożliwia odniesienie się przez Sąd Najwyższy do postanowień tego układu – zwłaszcza, że przepisy nowego układu były przytaczane przez Sąd Okręgowy w sposób nieprecyzyjny.

Przepisy w/w zarządzenia wyłączały z okresów zaliczanych do przyznawania nagród jubileuszowych m.in. okresy zatrudnienia tych pracowników, którzy zostali zwolnieni z pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, z winy pracownika oraz pracujących uprzednio w nieuspołecznionych zakładach pracy.

Do cytowanego wyżej zarządzenia nawiązywał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 1996 r. w sprawie I PRN 62/96 (który stał się podstawą rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego), a zwłaszcza wynikająca z niego teza, iż pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dacie wejścia w życie przepisów przewidujących korzystniejsze dla niego warunki jej nabycia, jeżeli ma w tym dniu wymagany staż pracy ustalony według nowych przepisów. W uzasadnieniu tego wyroku stwierdzono, że obowiązujące u pracodawcy porozumienie nie zawiera przepisów międzyczasowych. W myśl zatem odesłania z art. 24 porozumienia, należy sięgnąć do przepisów Kodeksu pracy, przez co należy rozumieć również przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy. W omawianej kwestii rozwiązanie problemu zawierają przepisy 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) wydane na podstawie art. 79 k.p. Przepis § 10 tego zarządzenia reguluje sytuację pracowników, którzy nabywają prawo do

nagrody (nagród) w związku z wejściem w życie przepisów wprowadzających nagrody. Regulacja ta ma też zastosowanie do sytuacji, gdy wchodzi w życie przepisy wprowadzające nowe, korzystniejsze warunki nabycia nagrody. W myśl zasad zawartych w tym zarządzeniu należy ocenić uprawnienia pracowników znajdujących się w takiej sytuacji, jak powód. Z § 10 wynika wprost, że datą nabycia prawa do nagrody jest data wejścia w życie regulacji prawnej.

W ocenie Sądu Najwyższego pogląd przedstawiony w tym wyroku z 1996r. nie może być zastosowany w niniejszej sprawie, gdyż zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. mogło być stosowane tylko do czasu wejścia w życie u pozwanego pracodawcy układu zbiorowego pracy.

W wyroku z 14 kwietnia 2010 r. w sprawie III PK 61/09 - LEX nr 602054) Sąd Najwyższy wskazał, że 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 pozornie utraciło moc. Chronologicznie rzecz ujmując, podstawą do takiego wniosku może być uchylene art. 79 k.p. (na którego podstawie zostało ono wydane) przez ustawę z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz. 110 ze zm.), a następnie art. 93 Konstytucji, z którego wynika, że zarządzenia ministrów mają charakter wewnętrzny i obowiązują tylko jednostki organizacyjnie podległe organowi wydającemu te akty. Mimo to, omawiane zarządzenie nadal obowiązuje, do czego podstawą jest art. 11 ust. 1 powołanej ustawy nowelizującej z 2 lutego 1996 r. Stanowi on, że obowiązujące do dnia wejścia w życie ustawy przepisy określające zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, wydane na podstawie art. 79 Kodeksu pracy, zachowują moc do czasu objęcia pracowników, których te przepisy dotyczą i w zakresie przedmiotu w nich unormowanego - postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 (który dotyczy mianowanych pracowników samorządowych). Moc obowiązująca tego zarządzenia ma więc obecnie źródło w ustawie. Dlatego nie stosuje się do niego przepisu art. 241 ust. 6 Konstytucji, nakazującego uporządkowanie aktów niższego rzędu wydanych przed jej wejściem w życie. W konsekwencji omawiane zarządzenie nie jest objęte przepisami art. 57

ust. 1 i 2 ustawy z dnia 22 grudnia 2000 r. o zmianie niektórych upoważnień ustawowych do wydawania aktów normatywnych oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. Nr 120, poz. 1268) oraz nie jest wymienione w wydanym na jej podstawie obwieszczeniu Rady Ministrów z dnia 18 grudnia 2001 r. w sprawie wykazu uchwał Rady Ministrów, zarządzeń i innych aktów normatywnych Prezesa Rady Ministrów, ministrów i innych organów administracji rządowej, które utraciły moc z dniem 30 marca 2001 r. (M.P. Nr 47, poz. 782).

W rozpoznawanej obecnie sprawie – w ocenie Sądu Najwyższego - przepisy tego zarządzenia nie obowiązują od czasu objęcia pracowników, których te przepisy dotyczą i w zakresie przedmiotu w nich unormowanego - postanowieniami układu zbiorowego pracy. Nieprawidłowe więc było ustalenie przez Sąd Okręgowy, iż powodowie nabyli prawo do nagród jubileuszowych w dniu wejścia w życie nowego układu zbiorowego pracy, gdyż uprawnienia takiego nie przyznawał powodom § 7 Załącznika nr 6 do nowego układu zbiorowego. W niniejszej sprawie nie można było również zastosować 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.

Natomiast w myśl „nowych” postanowień układowych z 2008 r. obowiązujących „na przyszłość” od 1 kwietnia 2009 r. prawo do nagrody jubileuszowej nabędą pracownicy po ukończeniu wymaganych okresów od dnia wejścia w życie tego układu.

Słusznie zwraca uwagę skarga kasacyjna, że paradoks przyjęcia poglądu Sądu Okręgowego bezpośredniego działania nowych przepisów układowych do zdarzeń sprzed 1 kwietnia 2009 r. najlepiej ilustruje fakt, iż zaliczenie z tą datą kilkunastoletniego wspomnianego wyżej okresu spowodowało przyznanie jednemu z powodów – K. M. jednocześnie 3 nagród jubileuszowych za: 25, 30 i 35 lat pracy w łącznej kwocie 38.444,88 zł, z których dwie dotyczyły okresu nawet sprzed obowiązywania „starego” układu zbiorowego pracy. Zwrócić należy uwagę, że cytowane wyżej zarządzenie z 1996 r. przewidywało w takiej sytuacji wypłatę tylko jednej, najwyższej nagrody. Wyrok Sądu Okręgowego jest więc w tej części ewidentnie nieprawidłowy.

Uwzględnienie przez Sąd Najwyższy wyżej omówionego zarzutu skargi kasacyjnej powoduje, że zaskarżony wyrok Sadu Okręgowego należałoby uznać w całości za wadliwy; już bez konieczności odnoszenia się do pozostałych zarzutów kasacyjnych. Nie jest jednak możliwa zmiana zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości bez analizy, czy powodowie nie nabyli prawa do nagród jubileuszowych pod rządami poprzednio obowiązujących u pozwanego przepisów, a zwłaszcza poprzedniego układu zbiorowego pracy. W aktach sprawy nie ma tego układu, a Sąd Okręgowy nie dokonywał w tym zakresie żadnych ustaleń. Wyjaśnienia wymagać będzie w szczególności kwestia, czy możliwe byłoby zaliczenie do wymaganego stażu – okresów pracy w nieuspołecznionym zakładzie pracy.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10.10.2007 r. w sprawie II PK 38/ 07 zajął stanowisko, że o ile 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 różnicowania, a w szczególności celem uprzywilejowania pracowników uspołecznionych zakładów pracy, jest nie tylko podziałem anachronicznym, lecz także budzi 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 uspołecznionego zakładu pracy, nie są dostatecznym usprawiedliwieniem. Co więcej, rozwiązania takie nie funkcjonują w sektorze publicznym.

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, OSNP 2002 r. 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., sygn. akt TKP 17/03 (OTK-A 2004 r. 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 miałyby 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., sygn. akt TKP 5/01 (OTK-A 2002 r. nr 3 poz. 28) podkreślono anachroniczność podziału zakładów pracy na uspołecznione i nieuspołecznione. 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”. 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 odbyte

zostały w prywatnym zakładzie pracy, może uzasadniać zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu.

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