



Sygn. akt II PK 288/10

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2011 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Jerzy Kuźniar (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło (sprawozdawca)

SSN Andrzej Wróbel

w sprawie z powództwa R. M. i M. M.
przeciwko Polskiemu Koncernowi Naftowemu
o nagrodę jubileuszową,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 20 maja 2011 r.,
skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 16 lipca 2010 r.,

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

UZASADNIENIE

Wobec niezawarcia ugody w postępowaniu pojednawczym powodowie wnieśli o przekazanie do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych spraw o zasądzenie od pozwanego Polskiego Koncernu Naftowego Spółki Akcyjnej tytułem nagród jubileuszowych odpowiednio: na rzecz R. M. kwoty 26.173,46 złotych i na rzecz M. M. kwoty 33.671,04 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty.

Strona pozwana domagała się oddalenia powództw.

Sąd Rejonowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 8 kwietnia 2010 r. zasądził od pozwanego Polskiego Koncernu Naftowego na rzecz powoda R. M. kwotę 26.173,46 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 2 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty a na rzecz powoda M. M. kwotę 33.671,00 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 2 kwietnia 2009 r. do dnia zapłaty oraz obciążył pozwanego kosztami sądowymi w kwocie 2.993,00 złotych i nadał orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę każdego z powodów.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód R. M. był zatrudniony u następujących pracodawców:

- od 14 października 1972 r. do 31 grudnia 1986 r. w Zakładach Rafineryjnych i Petrochemicznych (stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron);
- od 1 stycznia 1987 r. do 31 lipca 1990 r. w Elektrowni Jądrowej „Ż.” (stosunek pracy został rozwiązany za wypowiedzeniem przez pracodawcę w ramach zwolnień grupowych);
- od 6 sierpnia 1990 r. do 1 kwietnia 1992 r. w Zakładzie Budowlano – Montażowym (stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron);
- od 1 kwietnia 1992 r. do 31 października 1993 r. w Przedsiębiorstwie Budowlano – Montażowym Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością (stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron);
- od 1 listopada 1993 r. do 15 lipca 1994 r. w Zakładzie Budowlano – Montażowym (stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron).

Od dnia 16 lipca 1994 r. powód pracuje w „P.” Spółce Akcyjnej (obecnie: PKN S.A.). W dniu 28 października 2006 r. R. M. nabył prawo do nagrody

jubileuszowej za 30 lat pracy, w tym 26 lat pracy u pozwanego. Przy ustalaniu prawa do tegoż świadczenia nie uwzględniono okresów zatrudnienia powoda u nieuspołecznionych pracodawców, tj. w Zakładzie Budowlano – Montażowym, w Przedsiębiorstwie Budowlano – Montażowym Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością oraz w Zakładzie Budowlano – Montażowym Z..

Natomiast powód M. M. był zatrudniony u strony pozwanej w następujących okresach:

- od 1 września 1965 r. do 30 czerwca 1968 r. (stosunek pracy został rozwiązany z upływem czasu, na jaki zawarto umowę);
- od 1 lipca 1969 r. do 30 grudnia 1969 r. (stosunek pracy wygasł wskutek porzucenia pracy przez pracownika);
- od 23 kwietnia 1970 r. do 8 września 1972 r. (stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika);
- od 16 października 1972 r. do chwili obecnej.

W dniu 16 grudnia 2004 r. powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy u pozwanego. W stażu zatrudnienia uprawniającego do przedmiotowego świadczenia nie uwzględniono okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy przez pracownika.

Do dnia 31 marca 2009 r. w Polskim Koncernie Naftowym obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, oparty na przepisach uchylonego w 2002 r. zarządzeniu 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. 258 ze zm.). Zgodnie ze wskazanym aktem, do stażu pracy uprawniającego do spornego świadczenia zaliczano poprzednie okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy, z wyłączeniem okresów pracy w tychże zakładach, w których stosunek pracy wygasł wskutek porzucenia pracy przez pracownika lub ustał w wyniku rozwiązania przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W dacie 1 kwietnia 2009 r. wszedł w życie nowy, zawarty w dniu 24 listopada 2008 r., Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W § 7 załącznika nr 6 zamieszczono

postanowienia regulujące prawo do nagrody jubileuszowej, w myśl których wysokość świadczenia uzależniona jest od okresu pracy, bez względu na sposób rozwiązania stosunku pracy i status własnościowy pracodawcy.

Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy przytoczył poglądy judykatury na temat konieczności dokonania interpretacji postanowień układów zbiorowych pracy z uwzględnieniem celu, jako przyświecał stronom przy ich zawieraniu. Tym zaś celem w przypadku obowiązującego u pozwanego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 24 listopada 2008r. było wprowadzenie korzystniejszej dla pracowników formuły zaliczania okresów zatrudnienia do stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej. W konsekwencji brak w nowym układzie przepisów międzyczasowych, regulujących sytuację osób nabywających prawo do świadczenia według korzystniejszego przelicznika stażu zatrudnienia po uzyskaniu poprzedniej nagrody, a przed wejściem w życie nowych przepisów, nie może implikować pogorszenia sytuacji części załogi. W przeciwnym razie nie zostałyby spełniona wyrażona w art. 9 § 4 k.p.c. zasada równego traktowania pracowników w aktach będących źródłem prawa pracy. W rozpoznawanej sprawie owa nierówność traktowania osób wyróżniających się istotną, wspólną cechą w postaci ogólnego stażu pracy, polegałaby zaś na tym, że pracownik, który według nowych przepisów nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej w dniu 1 kwietnia 2009 r. (z uwagi na rozpoczęcie pracy w dniu 1 kwietnia – 15, 20, 25 itd. lat wcześniej) otrzymałby ją, a następnie uzyskałby kolejne świadczenie w dniu 1 kwietnia 2014 r. Zatem na przestrzeni pięciu lat otrzymałby dwie nagrody jubileuszowe. Tymczasem pracownik, który zgodnie z postanowieniami nowego układu zbiorowego pracy nabyłby prawo do tegoż świadczenia przed dniem 1 kwietnia 2009 r. (np. w dniu 31 marca 2009 r.), w myśl interpretacji przedstawionej przez stronę pozwaną, w roku 2009r. nie otrzymałby w ogóle nagrody; uzyskałby zaś nagrodę za kolejny okres dopiero w dniu 31 marca 2014r. W ten sposób osoba taka traciłaby prawo do jednej nagrody jubileuszowej. Również pracownik legitymujący się wyłącznie zakładowym, nieprzerwanym stażem pracy, po wprowadzeniu w życie tego aktu pozostawałby w korzystniejszej sytuacji niż osoby uprzednio zatrudnione u nieuspołeczniczonych pracodawców. W ocenie Sądu pierwszej instancji aktualnym pozostaje prezentowane w

orzecznictwie stanowisko, w świetle którego pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dacie wejścia w życie przepisów przewidujących korzystniejsze dla niego warunki jej uzyskania, jeżeli ma w tym dniu wymagany staż pracy ustalony według nowych unormowań.

W niniejszym przypadku R. M., który nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy w dniu 28 października 2006 r., według poprzedniego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy otrzymałby gratyfikację za 35 lat pracy w dniu 28 października 2011 r., zaś zgodnie z nowym układem – w dniu 16 listopada 2007 r., jednak w myśl lansowanej przez pozwanego wykładni przepisów uzyska prawo dopiero do kolejnej nagrody za 40 lat pracy w dniu 16 listopada 2012 r. Podobnie M. M., który nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w dniu 16 grudnia 2004 r., według poprzedniego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy otrzymałby gratyfikację za 40 lat pracy w dniu 16 grudnia 2009 r., zaś zgodnie z nowym układem – w dniu 2 lutego 2007 r., ale zdaniem przeciwnika procesowego uzyska jedynie prawo do nagrody za 45 lat pracy w dniu 2 lutego 2012 r. W ocenie Sądu Rejonowego, w myśl zaprezentowanych wyżej rozważań prawnych, bezzasadne było pozbawienie powodów uprawnień do przedmiotowego świadczenia przysługującego im odpowiednio za 35 i 40 lat pracy. Uwzględniając powództwa i zasądzając na rzecz R. M. i M.a M. dochodzone przez nich kwoty nagród jubileuszowych, jednocześnie przyznano ustawowe odsetki zwłoki od daty wymagalności roszczeń, tj. od następnego dnia po wejściu w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Pozwany wniósł apelację od powyższego wyroku. Orzeczeniu zarzucono naruszenie prawa materialnego poprzez: 1/ błędną wykładnię art. 3 Kodeksu cywilnego w związku z art. 300 Kodeksu pracy, polegającą na przyjęciu, że powodowie według poprzednio obowiązujących przepisów osiągnęliby wymagany do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej staż pracy po dniu 1 kwietnia 2009 r., a na mocy nowych przepisów – już wcześniej, jednak przed wejściem w życie korzystniejszych unormowań; 2/ błędną wykładnię art. 18^{3a} i nast. k.p., polegającą na ustaleniu, iż postanowienia nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy naruszają zasadę równego traktowania pracowników, wyrażoną w tych przepisach oraz 3/ błąd w subsumcji i wadliwe przyjęcie istnienia związku pomiędzy ustalonym

przez Sąd Rejonowy stanem faktycznym sprawy a normą określoną w art. 9 § 4 k.p. Apelujący domagał się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w całości i zasądzenia od powodów zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 lipca 2010 r. oddalił apelację.

Sąd drugiej instancji nie podzielił stanowiska pozwanego, zgodnie z którym pracownik nie nabywa prawa do nagrody jubileuszowej tylko dlatego, że wymagany okres pracy, w myśl zasad wprowadzonych postanowieniami nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, upłynąłby przed wejściem w życie tego aktu. Okres uprawniający do świadczenia nie może bowiem zakończyć się wcześniej, niż zostały wprowadzone korzystniejsze reguły jego obliczania. Przepisy nowego układu zbiorowego pracy należy interpretować w ten sposób, że w dniu 1 kwietnia 2009 r. mijają okresy wymagane do przyznania prawa do nagrody jubileuszowej, nawet jeśli w wyniku ich ustalenia według tychże unormowań zakończenie tych okresów przypadłoby na datę wcześniejszą. Natomiast datą nabycia uprawnień do świadczenia jest dzień wejścia w życie omawianej regulacji. Celem uchwalenia nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy było wprowadzenie korzystniejszych dla pracowników reguł zaliczania okresów pracy u innych pracodawców do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i w konsekwencji – przyspieszenie terminów uzyskiwania kolejnych gratyfikacji. Brak przepisów międzyczasowych dowodzi, iż pracodawca zamierzał objąć postanowieniami tego aktu wszystkich pracowników. Proponowana przez pozwanego interpretacja unormowań układu prowadzi zaś do nierównego traktowania załogi zakładu i do nieuzasadnionego pozbawienia części pracowników prawa do kolejnych nagród wskutek niezaliczenia do niezbędnego stażu pracy okresów zatrudnienia u poprzednich pracodawców zgodnie z zasadami wynikającymi z tego aktu.

Zdaniem Sądu Okręgowego chybiony jest także zarzut apelacji naruszenia art. 18^{3a} i nast. k.p. przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

W tej materii Sąd drugiej instancji zauważył, że wobec obiektywnego sposobu określenia w zakładowych przepisach płacowych kryteriów nabycia prawa do świadczenia, sporne nagrody jubileuszowe mają charakter premii, a więc są

elementem wynagrodzenia za pracę. Wykładnia postanowień układu zbiorowego pracy, należącego do źródeł tej gałęzi prawa, powinna być zatem dokonywana z zachowaniem zasady równego traktowania i niedyskryminacji pracowników. Dotyczy to interpretacji przepisów regulujących prawo do wszelkich świadczeń związanych z wykonywaniem pracy, również do przedmiotowych nagród jubileuszowych. W niniejszym przypadku zróżnicowanie traktowania pracowników w zakresie przyznawania gratyfikacji ze względu na sposób zaliczania stażu pracy uprawniającego do świadczenia, wynikający z wejścia w życie z dniem 1 kwietnia 2009 r. nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN S.A., nie jest racjonalnie uzasadniony ani sprawiedliwy. Tymczasem to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia faktu, iż różnicując sytuację pracowników w omawianym zakresie kierował się obiektywnymi względami. Nieracjonalne jest niezaliczenie powodom okresu zatrudnienia u poprzednich pracodawców, chociaż obowiązujące przepisy jednoznacznie stanowią, iż do stażu pracy predestynującego do świadczenia wlicza się okresy zatrudnienia także poza pozwaną Spółką, bez względu na status własnościowy zakładu pracy i sposób rozwiązania stosunku zatrudnienia. niesprawiedliwe jest zaś to, iż pracownik, który zachowuje wymagany okres zatrudnienia, jest pozbawiony wypłaty jednej z nagród jubileuszowych, a przysługuje mu dopiero następna gratyfikacja.

Wbrew twierdzeniom apelującego, zastosowanie w sprawie ma również przepis art. 9 § 4 k.p. Oczywiście w rozpoznawanym przypadku konsekwencją zastosowania cytowanego unormowania nie może być stwierdzenie nieobowiązania w ogóle § 7 załącznika nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 24 listopada 2008 r., lecz przyjęcie wobec pracowników gorzej traktowanych korzystniejszy rozwiązań w zakresie zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej, wynikających z postanowień tego aktu.

Konkludując Sąd Okręgowy stwierdził, że przepis § 7 załącznika nr 6 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 24 listopada 2008 r. dotyczy wszystkich pracowników pozwanego i to w równym stopniu.

Powyższy wyrok został zaskarżony skargą kasacyjną pozwanego. Skargę oparto na podstawie naruszenia prawa materialnego poprzez: 1/ błędną wykładnię art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. i przyjęcie, że przepisy nowego Zakładowego

Układu Zbiorowego Pracy należy rozumieć w ten sposób, iż 1 kwietnia 2009 r. mijają okresy uprawniające do nabycia nagród (choćby w razie ich zaliczenia w myśl nowych zasad przypadają one na datę wcześniejszą), natomiast datą nabycia prawa do nagrody jest data wejścia w życie nowej regulacji prawnej; 2/ błędną wykładnię art. 18^{3a} i nast. k.p., polegającą na ustaleniu, że przepisy wspomnianego układu zbiorowego pracy naruszają zasadę równego traktowania pracowników, wyrażoną w tych przepisach oraz 3/ nieprawidłową subsumcję i wadliwe przyjęcie istnienia związku pomiędzy ustalonym przez Sąd stanem faktycznym sprawy a normą prawną określoną w art. 9 § 4 k.p. Skarżący wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości lub jego uchylenie i przekazanie pracy do ponownego rozpoznania oraz o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wskazano, iż błędną jest teza Sądu drugiej instancji o osiągnięciu przez powodów, z mocy postanowień nowego układu zbiorowego pracy, stażu zatrudnienia uprawniającego do spornych nagród jubileuszowych i to wcześniej niż data wejścia w życie tego aktu. Reguły prawa intertemporalnego wyrażają wszakże zasadę niedziałania prawa wstecz, zgodnie z którą nowo stanowione przepisy prawa pracy działają tylko na przyszłość i nie obejmują swoją mocą obowiązującą okresów poprzedzających ich wejście w życie.

Skarżący podniósł, że postanowienia dawnego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z 2002 roku korespondowały z unormowaniami 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. 258 ze zm.) i zasadnie wyłączały ze stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej m. in. okresy poprzedniego zatrudnienia z uwagi na status własnościowy pracodawcy lub tryb zakończenia stosunku pracy. Natomiast wynikające z nowego układu zbiorowego pracy reguły zaliczania okresów zatrudnienia u innych pracodawców obowiązują na przyszłość. W konsekwencji tegoż, po dacie wejścia w życie tego aktu pracownikowi nie przysługuje dodatkowa nagroda jubileuszowa z racji skrócenia okresu wyczekiwania na jej przyznanie wskutek automatycznego przekształcenia pozazakładowego stażu pracy w staż zakładowy.

Odnosząc do zarzutu naruszenia art. 18^{3a} i nast. k.p. pozwany zauważył, iż w świetle poglądów judykatury wyrażona w tych przepisach zasada równego traktowania w zatrudnieniu oznacza, że obowiązujące przepisy prawa pracy nie powinny w nieusprawiedliwiony sposób różnicować sytuacji faktyczno – prawnej pracowników posiadających te same cech istotne. Tymczasem w niniejszym przypadku powodowie zostali potraktowani w zakresie uprawnień do nagrody jubileuszowej tak samo jak wszyscy pracownicy Spółki charakteryzujący się tymi samymi istotnymi elementami relewantnymi.

Zdaniem autora skargi kasacyjnej, przyjęcie przez Sądy orzekające w sprawie błędnego założenia o naruszeniu przez pozwanego zasad równego traktowania pracowników w zatrudnieniu doprowadziło do wadliwej subsumcji i stwierdzenia istnienia związku pomiędzy ustalonym stanem faktycznym, a normą zawartą w art. 9 § 4 k.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna zasługuje na uwzględnienie, albowiem słuszny jest zarzut naruszenia prawa materialnego przy ferowaniu zaskarżonego wyroku.

Analizę prawidłowości przedmiotowego orzeczenia rozpocząć wypada od wyjaśnienia charakteru spornej nagrody jubileuszowej.

W tej kwestii warto zauważyć, że w judykaturze zarysowała się tendencja do szerokiego rozumienia terminu „wynagrodzenie za pracę”, przy czym chodzi nie tyle o poszerzenie jego zakresu pojęciowego ile o sposób traktowania na gruncie unormowań prawa pracy poszczególnych świadczeń tak jak wynagrodzenia za pracę. W konsekwencji tegoż niektóre należności ze stosunku pracy, chociaż w ujęciu ścisłym nie mają charakteru wynagrodzenia za pracę, powinny być traktowane tak jak ono, gdyż z woli prawodawcy spełniają podobną mu funkcję.

Taki charakter ma między innymi nagroda jubileuszowa. Nie jest ona świadczeniem powszechnym, przysługującym z mocy przepisów Kodeksu. Uznawana jest jako fakultatywny, dodatkowy składnik tak właśnie szeroko rozumianego wynagrodzenia, należny z tytułu wieloletniej pracy. W świetle art. 77¹, art. 77² i art. 240 § 1 oraz art. 29 § 1 k. p. regulacja problematyki wynagrodzenia

pracowników, poza tzw. sferą budżetową, w tym także określenie składników wynagrodzenia i zasad nabywania prawa do nich oraz ustalania ich wysokości należy zaś do materii układowej i regulaminowej oraz umownej. Historycznie rzecz ujmując gratyfikacja jubileuszowa była zawsze instytucją układową (branżową) i jest nią także obecnie. Proces ujednolicania unormowań prawnych dotyczących tego zagadnienia zapoczątkowało zarządzenie Nr 100 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1959r. w sprawie zasad ustalania okresów pracy i ciągłości pracy uprawniających do nagród za wieloletnią pracę (gratyfikacji jubileuszowych, M.P. Nr 58, poz. 282), którego przepisy, choć za zgodą Prezesa Rady Ministrów, dopuszczały jednak stosowanie odmiennych, branżowych reguł w tym zakresie (§ 6). Zasady pierwszeństwa regulacji układowej, a więc i dyferencjacji branżowej prawa do nagrody jubileuszowej, nie podważyły późniejsze przepisy uchwały Nr 138 Rady Ministrów z dnia 22 września 1978 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (MP Nr 35, poz. 132), ani 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). Warunkiem dopuszczalności stosowania przepisów zarządzenia było w pierwszej kolejności to, by nagroda przysługiwała pracownikowi na mocy postanowienia układu. Samo zarządzenie nie stanowiło podstawy prawnej kreującej prawo do tego świadczenia. Trudno zatem przypisywać mu cechę "powszechności" w znaczeniu przyjętym w odniesieniu do aktów normatywnych obowiązujących bezwzględnie wobec wszystkich zatrudnionych w ramach stosunku pracy i ich pracodawców. Zarządzenie miało zastosowanie do ustalania stażu zatrudnienia warunkującego nabycie prawa do nagrody, do jej obliczania i wypłacania. Wobec tego mogło być stosowane tylko w części - takiej, w jakiej układ nie normował tych spraw. Przepisy zarządzenia należało zaś stosować wtedy, gdy brak było we wskazanym zakresie odmiennej regulacji układowej. Każda regulacja układowa odmienna od zawartej w zarządzeniu wyłączała stosowanie tego aktu. Także mniej korzystna dla pracownika. Zasada uprzywilejowania nie miała tu bowiem zastosowania, gdyż przepisy zarządzenia nie kształtowały powszechnie treści prawa do gratyfikacji jubileuszowej. Skoro można

było w ogóle zrezygnować z wprowadzenia tego składnika wynagrodzenia, to tym bardziej można było uregulować go "odmiennie".

Zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. wydane zostało na podstawie art. 79 KP, który to przepis utracił moc obowiązującą z dniem 2 czerwca 1996 r., z chwilą wejścia w życie ustawy z dnia 2 lutego 1996 r., o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110). Jednak zgodnie z art. 11 ust. 1 powołanego aktu nowelizującego, obowiązujące do dnia wejścia w życie ustawy przepisy określające zasady wynagradzania za pracę oraz 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. W judykaturze podkreśla się, że moc obowiązująca powołanego zarządzenia ma więc obecnie źródło w ustawie. Dlatego nie stosuje się do niego przepisu art. 241 ust. 6 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej, 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 2001r. (M.P. Nr 47, poz. 782). Przepisy zarządzenia mogły być zatem nadal stosowane, jednak tylko do tych pracowników, do których były stosowane przed 2 czerwca 1996 r. i tylko w takim zakresie w jakim stosowane były do tej daty. Utrata mocy obowiązującej zarządzenia wymaga w takich razach "objęcia" pracowników postanowieniami układu zbiorowego pracy. Przez "objęcie pracowników postanowieniami układu zbiorowego pracy" należy rozumieć zawarcie po 2 czerwca 1996 r. układu zbiorowego pracy po raz pierwszy lub nowego układu albo dokonanie zmiany układu dotychczasowego. "Objęcie" musi jednak prowadzić do zmiany stanu prawnego istniejącego uprzednio. Przy utrzymaniu gratyfikacji

jubileuszowej, konieczne jest wobec tego wyraźne wyłączenie możliwości stosowania zarządzenia - w całości lub części - bądź wprowadzenie odmiennego unormowania materii stanowiącej przedmiot jego regulacji. W przeciwnym razie zarządzenie obowiązywało do tych samych pracowników i w tym samym zakresie nadal. Natomiast w odniesieniu do pracowników, do których przepisy zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej nie miały zastosowania przed nowelizacją kodeksu pracy, akt ten po 2 czerwca 1996 r. nie mógł być stosowany. Art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. tej grupy zatrudnionych bowiem nie dotyczy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 62/98, OSNP 1999, nr 9, poz. 297; z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, Pr. Pracy 2002, nr 7 -8, poz. 49 i z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/09, LEX nr 602054).

Obowiązywanie wspomnianego zarządzenia nigdy jednak nie oznaczało ograniczenia swobody stron układu zbiorowego pracy w regulowaniu materii objętej tymże aktem, gdyż § 1 rozporządzenia stanowił o jego stosowaniu tylko wtedy, gdy przepisy wprowadzające prawo do nagrody jubileuszowej nie zawierały odmiennych zasad w tym zakresie. Jak podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/09 (LEX nr 602054), strony układu zbiorowego pracy mają całkowitą swobodę w odniesieniu do decyzji, czy wprowadzić do niego postanowienia przyznające prawo do nagród jubileuszowych. Natomiast w razie podjęcia decyzji o przyznaniu prawa do gratyfikacji, swoboda stron doznanej ograniczenia wynikającego z wymogu zgodności postanowień układu zbiorowego pracy z przepisami prawa pracy, w szczególności z art. 9§4 k.p., statuującym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Wykładnia układu zbiorowego pracy musi zaś w pełni respektować wolę stron wyrażoną w postanowieniach tego aktu. Trzeba więc oprzeć się na treści tychże postanowień z pełną świadomością, iż wykładnia ta może prowadzić do odmiennych rezultatów w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej niż interpretacja przepisów powołanego wyżej zarządzenia.

W rozpoznawanym przypadku wykładnia postanowień układowych nie została przeprowadzona przez Sądy orzekające w sposób właściwy. W aktach sprawy brak jest tekstu poprzednio obowiązującego u pracodawcy układu zbiorowego pracy z 2002 roku. W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku stwierdzono

jedynie, że jego postanowienia w kwestii możliwości zaliczenia do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresów zatrudnienia w innych zakładach korespondowały z przepisami zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. Nie wiadomo, na ile postanowienia układu były jedynie odwzorowaniem przepisów zarządzenia traktujących o tym zagadnieniu, a na ile wprowadzały zmiany w tej materii. Wypada jednak stwierdzić, że wejście w życie po dniu 2 czerwca 1996 r. nowego zakładowego układu zbiorowego pracy i unormowanie w nim problematyki nagród jubileuszowych oznaczało objęcie tym aktem pracowników pozwanej w podanym wyżej rozumieniu § 11 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. nowelizującej Kodeks pracy. Niewątpliwie kolejną zmianą stanu prawnego w tym zakresie było uchwalenie przez pracodawcę i organizacje związkowe następnego zakładowego układu zbiorowego pracy. Rzecz w tym, że przytoczenie w pisemnych motywach orzeczenia treści Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN O Spółki Akcyjnej z dnia 24 listopada 2008 r. jest nieprecyzyjne. Wskazano bowiem, że nagroda jubileuszowa określona w §7 załącznika nr 6 do tego aktu dotyczy wszystkich pracowników, a sam układ zbiorowy pracy nie zawiera przepisów przejściowych ani intertemporalnych. Tymczasem z dołączonego do odpowiedzi na pozew tekstu układu wynika, iż w jego zasadniczej części nie jest przewidziana nagroda jubileuszowa jako świadczenie o stałym charakterze, natomiast załącznik nr6 zawiera przepisy przejściowe, stanowiąc w §7, zatytułowanym „Nagrody jubileuszowe oraz odprawy emerytalne a PPE – rozwiązania przejściowe”, że w zakresie nagród jubileuszowych oraz odpraw emerytalnych lub rentowych wprowadza się rozwiązania przejściowe, polegające na tym, iż 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 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 zaś: miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika w dniu nabycia prawa do danego świadczenia - za okres zatrudnienia w PKN i miesięczne najniższe wynagrodzenie zasadnicze u pracodawcy w dniu nabycia prawa do danego świadczenia - za okres zatrudnienia poza PKN.

Lektura postanowień Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN Spółki Akcyjnej z dnia 24 listopada 2008 r. prowadzi do wniosku, że przewidziana tym aktem nagroda jubileuszowa nie dotyczy wszystkich pracowników Spółki, a jedynie tych, którzy nabyli u pozwanego pracodawcy prawo do co najmniej jednej gratyfikacji lub przepracowali u niego minimum 10 lat i nie przystąpili do pracowniczego programu emerytalnego, jaki miał być wdrożony do października 2009r. Tytuł samego paragrafu wskazuje zaś, iż intencją stron układu było wypłacenie nagród jubileuszowych tylko przejściowo, do czasu objęcia wszystkich lub znaczącej większości załogi pracowniczym systemem emerytalnym, mającym zapewnić pracownikom w przyszłości wyższe emerytury poprzez wpłacanie przez pracodawcę wyższych składek na fundusz emerytalny. Z tych względów przepis § 7 załącznika nr 6 do Układu Zbiorowego Pracy powinien podlegać wykładni ścisłej.

Ta ostatnia konkluzja ma istotne znaczenie w kontekście zarzutu skargi kasacyjnej naruszenia prawa materialnego przy wydawaniu zaskarżonego wyroku.

Przede wszystkim należy rozważyć, czy rzeczywiście – jak przyjął Sąd drugiej instancji - postanowienia obowiązującego u strony pozwanej Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN z dnia 24 listopada 2008 r. oraz sposób ich wykładni i stosowania przez pracodawcę pozostają w sprzeczności z wyrażoną w art. 9 § 4, art. 11², 11³ oraz art. 18^{3a} i nast. k.p. zasadą równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu.

Trybunał Konstytucyjny, dokonując wykładni omawianych zasad, wyjaśnia, że wszystkie podmioty prawne, charakteryzujące się daną cechą istotną w równym stopniu, mają być traktowane równo, tzn. według jednakowej miary, bez różnicowań zarówno dyskryminacyjnych, jak i faworyzujących. Dopuszczalne jest zatem różne traktowanie przez prawo różnych podmiotów. Natomiast wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących argumentach. Argumenty te muszą zaś mieć charakter relewantny (a więc pozostawać w bezpośrednim

związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma i służyć realizacji tego celu i treści) i proporcjonalny (czyli waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych) i muszą pozostawać w jakimś związku z innymi wartościami, zasadami czy normami konstytucyjnymi, uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych (por. orzeczenia z dnia 9 marca 1988 r. U 7/87, OTK 1988 nr 1, poz. 1; z dnia 3 marca 1987 r., P 2/87, OTK 1987 nr 1, poz. 2; z dnia 28 listopada 1995 r., K 17/95, OTK 1995 nr 3, poz. 18; z dnia 3 września 1996 r., K 10/96, OTK 1996 nr 4, poz. 33; z dnia 29 września 1997 r., K 15/97, OTK 1997 nr 3-4 poz. 37 i z dnia 14 maja 2001 r., SK 1/00, OTK 2001 nr 4, poz. 84).

Także w orzecznictwie Sądu Najwyższego dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy albo nierównomierne traktowanie pracowników ze względu na wymienione w przepisie kryteria dyskryminacyjne, a także przyznawanie z tych względów niektórym pracownikom mniejszych praw niż te, z których korzystają inni pracownicy, znajdujący się w takiej samej sytuacji faktycznej i prawnej. Nie narusza jednak zasady równości usprawiedliwione i racjonalne zróżnicowanie (dyferencjacja) sytuacji prawnej podmiotów ze względu na różniącą je cechę istotną (relewantną - por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 października 1996 r., I PRN 94/96, OSNAPiUS 1997 nr 8, poz. 131; z dnia 10 września 1997 r., I PKN 246/97, OSNAPiUS 1998 nr 12, poz. 360; z dnia 16 listopada 2001 r., I PKN 696/00, OSNP 2003 nr 20, poz. 486; z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSP 2002 nr 11, poz. 150; z dnia 23 listopada 2004 r., I PK 20/04, OSNP 2005 nr 13, poz. 185; z dnia 11 stycznia 2006 r. II UK 51/05, PiZS 2006 nr 9, s. 34; z dnia 14 lutego 2006 r., III PK 109/05, OSNP 2007 nr 1-2, poz. 5; z dnia 14 lutego 2006 r., III UK 150/05, Lex nr 272551; z dnia 14 stycznia 2008 r., II PK 102/07, Monitor Prawa Pracy 2008 nr 8, s. 440 oraz uchwała z dnia 8 stycznia 2002 r., III ZP 31/01, OSNAPiUS 2002 nr 12, poz. 284).

Warto podkreślić, że konstytucyjna zasada równości ma dwa aspekty. Z jednej strony oznacza bowiem równość w prawie (nakaz kształtowania przepisów

prawa z uwzględnieniem zasady równości), a z drugiej strony - równość wobec prawa (nakaz równego traktowania podmiotów w procesie stosowania prawa).

Odzwierciedleniem pierwszego z wymienionych aspektów omawianej zasady jest na płaszczyźnie prawa pracy regulacja art. 9 § 4 k.p. Z przepisu tego wynika, że postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (zatem również w sferze płacowej) nie obowiązują. Należy dodać że dotyczy to przypadków faworyzowania jednych pracowników z pokrzywdzeniem innych. Taka sytuacja upoważnia zaś pracownika gorzej traktowanego do dochodzenia świadczeń przewidzianych w zakwestionowanych przepisach, a jakich pozbawiono go wskutek uchybienia przez pracodawcę zakazowi dyskryminacji (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 września 2006 r., I PK 87/06).

W realiach niniejszego sporu rację ma skarżąca zarzucając Sądowi drugiej instancji błąd w subsumcji i wadliwe przyjęcie związku między ustalonym stanem faktycznym sprawy, a normą określona w art. 9 § 4 k.p. Wbrew tezie zawartej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, § 7 załącznika do Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN z dnia 24 listopada 2008 r. nie zwiera postanowień różnicujących sytuację prawną pracowników w zakresie przesłanek przyznania przedmiotowej nagrody jubileuszowej z uwagi na status własnościowy poprzedniego pracodawcy i tryb ustania wcześniejszych stosunków pracy. Przeciwnie – zrywa w tej materii z unormowaniami dotychczasowego zakładowego układu zbiorowego pracy z 2002 r. Jedynymi kryteriami, od spełnienia których uzależniono uzyskanie prawa do gratyfikacji z mocy komentowanego przepisu, są bowiem nieprzystąpienie pracownika do Pracowniczego Programu Emerytalnego oraz nabycie przed dniem wejścia w życie układu uprawnień do przynajmniej jednej nagrody jubileuszowej u pozwanego lub przepracowanie z zakładzie co najmniej 10 lat. Mając na uwadze wynikające z poprzedniego układu zbiorowego pracy warunki przyznawania gratyfikacji, można przyjąć, iż przesłanką zróżnicowania sytuacji pracowników w omawianym zakresie jest - niewątpliwie obiektywnie usprawiedliwiająca ową dyferencjację – skorzystanie przez zainteresowanych z dobrodziejstw Pracowniczego Programu Emerytalnego, mającego zapewnić jego

uczestnikom w przyszłości wyższe emerytury, oraz posiadanie minimalnego stażu zatrudnienia w Spółce. To ostatnie kryterium rzutuje również na sposób ustalania wysokości świadczenia. W świetle art. 18³§2 pkt4 nie jest jednak przejawem dyskryminacji w zatrudnieniu zróżnicowanie sytuacji pracowników m. in. w sferze wynagrodzenia za pracę z uwagi na staż pracy (również zakładowy). Podobnie w judykaturze podkreśla się, że strony układu zbiorowego pracy, korzystając z przysługującej im swobody w kształtowaniu przesłanek prawa do nagrody jubileuszowej, mogą traktować okresy pracy u innych pracodawców w sposób mniej korzystny dla pracowników niż okresy zatrudnienia w danym zakładzie, a nawet mogą je całkowicie pomijać (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 62/98, OSNP 1999, nr 9, poz. 297; z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 343/98, OSNP 2000, nr 1, poz. 16; z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, Pr. Pracy 2002, nr 7 -8, poz. 49; z dnia 23 stycznia 2002r., I PKN 816/00, OSNP 2004, nr 12, poz. 32; z dnia 10 października 2007 r., II PK 38/07, OSNP 2008, nr 21 – 22, poz. 313 i z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/09, LEX nr 602054).

Konsekwencją istnienia drugiego z podanych wyżej aspektów konstytucyjnej zasady równości są przepisy art. 11², art. 11³, art. 18 § 3 oraz art. 18^{3a} i nast. k.p., odnoszące się do sposobu traktowania pracowników przez pracodawców na różnych etapach funkcjonowania stosunku pracy: jego nawiązania, realizacji i rozwiązania.

W judykaturze zwraca się uwagę, że dyskryminacja (art. 11³ k.p.) w odróżnieniu od "zwykłego" nierównego traktowania (art. 11² k.p.) oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jego cechę lub właściwość, określoną w Kodeksie pracy jako przyczyna (w języku prawniczym także jako podstawa bądź kryterium) dyskryminacji. Negatywne wyróżnienie dyskryminacji jako kwalifikowanej postaci nierównego traktowania, służy przeciwdziałaniu najbardziej nagannym społecznie i szkodliwym przejawom tego zjawiska. Uzasadnia to wdrożenie takich szczególnych rozwiązań prawnych służących zwalczaniu tego rodzaju nierówności, jak konstrukcja dyskryminacji bezpośredniej i pośredniej (art. 18^{3a} § 3 i 4 k.p.), zachęcanie do nierównego traktowania (art. 18^{3a} § 5 pkt 1 w związku z art. 18^{3a} § 2 k.p.), charakterystyczny rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację (art. 18^{3b} § 1 k.p.) i inne. Wynika stąd jednocześnie, że przepisy Kodeksu pracy

odnoszące się do dyskryminacji, nie mają zastosowania w przypadkach nierównego traktowania niespowodowanego przyczyną uznaną za podstawę dyskryminacji. Do naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu może więc dojść tylko wtedy, gdy zróżnicowanie sytuacji pracowników wynika wyłącznie z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego przez ustawę kryterium, co równocześnie oznacza, że nie stanowi dyskryminacji dyferencjacja praw pracowników ze względu na cechujące ich odmienności nieuważane za dyskryminujące. Jeśli zatem pracownik zarzuca pracodawcy naruszenie przepisów dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu, to powinien wskazać przyczynę, ze względu na którą dopuszczono się wobec niego aktu dyskryminacji (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 182/01, OSNP 2003 nr 23, poz. 571; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004 nr 2, poz. 32; z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 386/03, OSNP 2005 nr 1, poz. 6; z dnia 5 maja 2005, III PK 14/05, OSNP 2005 nr 23, poz. 376; z dnia 10 października 2006 r., I PK 92/06, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 1, poz. 32 oraz z dnia 9 stycznia 2007 r., II PK 180/06, OSNP 2008 nr 3-4, poz. 36).

W rozpoznawanej sprawie dyskryminowanie przez pozwaną pracowników wyróżniających się tą samą istotną cechą, jaką jest ogólny okres pracy, w zakresie warunków nabywania prawa do nagrody jubileuszowej miałoby polegać – w ocenie Sądu drugiej instancji – na zróżnicowaniu zasad zaliczania do wymaganego stażu zatrudnienia u poprzednich pracodawców w zależności od daty upływu okresów uprawniających do świadczenia, analizowanej w relacji do dnia wejścia w życie nowego układu zbiorowego pracy. Tymczasem w świetle 18^{3a} §1 k.p. zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników z uwagi na początkową datę obowiązywania aktu normatywnego regulującego daną problematykę nie jest przejawem nierównego traktowania w zatrudnieniu w rozumieniu tegoż unormowania. W rzeczywistości mamy do czynienia z zagadnieniem intertemporalnym, sprowadzającym się do pytania o to, który układ zbiorowy pracy (stary czy nowy) powinien mieć zastosowanie w sprawie. Rozwiązania tego problemu nie należy poszukiwać na gruncie unormowań Kodeksu pracy traktujących o niedyskryminacji, lecz na płaszczyźnie przepisów międzyczasowych.

W tej kwestii wypada przypomnieć, że na gruncie przepisów uchwały nr 138 Rady Ministrów z dnia 22 sierpnia 1978 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (Dz. U. Nr 35, poz. 132) jak i §7 ust. 1 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) wyrażony był pogląd, w myśl którego nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w czasie zatrudnienia, w dniu upływu okresu uprawniającego do świadczenia, przez który należy rozumieć ostatni dzień tego okresu (a ściślej - dzień bezpośrednio poprzedzający dzień, który nazwą lub datą odpowiadający dniowi, w jakim pracownik podjął zatrudnienie) lub w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających gratyfikacje, jeśli przepisy o wynagrodzeniu lub inne przepisy szczególne nie stanowią inaczej (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 1990 r., III PZP 57/89, OSNC 1990, nr 10 – 11, poz. 125 i uchwały z dnia 21 maja 1991 r., I PZP 16/91, OSNC 1992, nr 1, poz. 10; z dnia 11 października 1991 r., I PZP 47/91, OSNC 1992R, nr 4, poz. 59 z dnia 3 czerwca 1992r., I PZP 33/92, OSNC 1993, nr 1 – 2, poz. 10 i z dnia 19 sierpnia 1992 r., I PZP 49/91, OSNC 1993, nr 3, poz. 34 oraz wyroki z dnia 14 stycznia 1981 r., I PRN 148/80, OSNCP 1981, nr 8, poz. 155; 26 sierpnia 1993 r., I PRN 6/93, OSNC 1994, nr 2, poz. 47; z dnia 21 grudnia 2004 r., I PK 114/04, Pr. Pracy 2005, nr 6, poz. 29 i z dnia 11 kwietnia 2006 r., I PK 172/05, OSNP 2007, nr 7 - 8, poz. 95). Prawdą jest, że w cytowanym w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 1996 r., I PRN 62/96 OSNP 1997, nr 6, poz. 97) wyrażono pogląd, iż pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dacie wyjścia w życie przepisów przewidujących korzystniejsze dla niego warunki jej nabycia, jeżeli ma w tym dniu wymagany staż pracy ustalony według nowych przepisów. Okres predestynujący do świadczenia, obliczany zgodnie z nowymi zasadami nie może bowiem upłynąć zanim zostały one wprowadzone. Rzecz w tym, że wyrok ten zapadł w stanie prawnym nieco odmiennym od niniejszego. Dotyczył bowiem porozumienia płacowego, przekształconego w zakładowy układ zbiorowy pracy, który nie zawierał przepisów międzyczasowych, ale w swoich postanowieniach

odsyłał – w kwestiach nieuregulowanych – do przepisów Kodeksu pracy, zatem i do aktów wykonawczych do Kodeksu, w tym wydanego na podstawie art. 79 k.p. zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej(...). Godzi się zauważyć, że jeszcze pod rządami powołanego zarządzenia regułą było stosowanie jego przepisów (również tych dotyczących daty nabycia prawa do gratyfikacji) w sytuacjach, gdy dane zagadnienie nie zostało odmiennie unormowane w przepisach płacowych wprowadzających prawo do nagród jubileuszowych. Samo zaś zarządzenie utraciło moc obowiązującą i wobec wprowadzenia w PKN po dniu 2 czerwca 1996r. dwóch kolejnych zakładowych układów zbiorowych pracy, regulujących problematykę nagród jubileuszowych, przestało ono obowiązywać wobec pracowników pozwanej objętych tym aktem. W konsekwencji nieprawidłowe było powołanie się przez Sądów rozstrzygających spór na stanowisko zaprezentowane w cytowanym orzeczeniu.

Wobec braku zastosowania przepisów zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r., a jednocześnie niezamieszczenia w Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników PKN z dnia 24 listopada 2008 r. własnych przepisów międzyczasowych, rozwiązania spornej kwestii należy poszukiwać na gruncie ogólnych zasad intertemporalnych.

Warto zatem przypomnieć, że według reguł prawa międzyczasowego odmiennie traktuje się skutki zmiany prawa procesowego i prawa materialnego. O ile bowiem zmiana prawa procesowego prowadzi do tzw. bezpośredniego działania prawa, co oznacza, że zmienione prawo procesowe stosuje się wprost do aktualnie podejmowanych czynności, o tyle zmiana prawa materialnego sprawi, iż do czynności prawnych i innych zdarzeń stosuje się prawo obowiązujące w chwili dokonania tych czynności lub powstania zdarzeń prowadzących do określonych skutków prawnych.

Podstawowa zasada międzyczasowego prawa prywatnego została wyrażoną w art. 3 k.c., który stanowi, że ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu. Zasada nieretroakcji (*lex retro non agit*) oznacza, że nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały one miejsce i skończyły się przed wejściem w życie nowego prawa. Opiera

się ona zatem na założeniu, że prawo w zasadzie powinno wpływać na stosunki prawne między podmiotami prawa na przyszłość i że nie należy zmieniać - zwłaszcza na gorsze - sytuacji prawnej podmiotu ukształtowanej pod rządami dawnych przepisów. W doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że zgodnie z zasadą *lex retro non agit* skutki zdarzeń prawnych, jakie miały miejsce pod rządem dawnej ustawy, określa się wedle dawnej ustawy, ale tylko do czasu wejścia w życie nowej ustawy. Natomiast gdy sytuacja prawna powstała pod rządem dawnego prawa, którą ocenić trzeba po wejściu w życie nowego prawa, składa się nie z jednego zdarzenia, lecz z kilku zdarzeń, spośród których jedno nastąpiło w okresie obowiązywania dawnego prawa, a inne po wejściu w życie nowego prawa, lub jeśli zdarzenie prawne ma charakter ciągły, obejmujący okres działania starego i nowego prawa, to zasada *lex retro non agit* nie daje wskazówki, jakie prawo należy stosować do oceny zdarzeń lub ich skutków powstałych w czasie obowiązywania już nowego prawa. Istnieje wówczas konieczność odwołania się do ogólnych zasad międzyczasowego prawa prywatnego, stanowiących bliższe sformułowanie oraz rozwinięcie podstawowej zasady wyrażonej w art. 3 k.c.

W nauce prawa, dla potrzeb rozwiązań intertemporalnych, normy prawa cywilnego dzieli się na dwie grupy. Pierwszą grupę tworzą przepisy regulujące stosunki prawne, których treść wynika z samego prawa, niezależnie od zdarzeń prawnych powodujących ich powstanie, zmianę lub zakończenie. Do tej grupy należą przepisy prawa rzeczowego i rodzinnego regulujące treść stosunku prawnego i praw podmiotowych, niezależnie od sposobu ich powstania lub nabycia (np. istota własności, małżeństwo). Przepisy te poddane są zasadzie bezpośredniego działania nowej ustawy. Drugą grupę tworzą przepisy regulujące stosunki prawne, których treść jest wynikiem pewnych zdarzeń powołujących je do życia (powodujących ich zmianę lub zakończenie). Należą do nich przepisy prawa zobowiązaniowego oraz przepisy prawa rzeczowego i rodzinnego regulujące skutki prawne tworzące lub kończące (albo zmieniające) stosunki prawne lub powodujące nabycie albo utratę praw podmiotowych, natomiast nie ustalające treści stosunków prawnych (np. nabycie własności, zawarcie małżeństwa). Przepisy te poddane są zasadzie dalszego działania dawnej ustawy. Jeśli zatem zdarzenie prawne miało miejsce w czasie obowiązywania dawnej ustawy, do jego skutków realizujących się

po wejściu w życie nowej ustawy, zastosowanie powinna mieć w dalszym ciągu ustawa dawna (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 września 2008 r., IV CSK 196/08, LEX nr 46600 i z dnia 24 lutego 1998r., I CKN 504/97, LEX nr 151580)

Kodeks pracy nie reguluje problematyki działania lub niedziałania wstecz przepisów prawnych (zasada nieretroakcji). Stąd też na podstawie art. 300 k.p. do stosunków pracy ma odpowiednie zastosowanie art. 3 k.c. (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 1975 r., I PZ 7/75, OSNCP 1976 nr 1, poz. 17). Jeżeli zmiana stanu prawnego następuje w czasie trwania stosunku pracy, wówczas pojawia się problem intertemporalny. Konsekwencją zmiany stanu prawnego w czasie trwania stosunku pracy jest to, że nowe przepisy są wiążące dla stron stosunku pracy od chwili ich wejścia w życie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1989 r., III PZP 33/89, OSNC 1990 nr 7-8, poz. 94). Odpowiednie stosowanie art. 3 k.c. na gruncie prawa pracy oznaczać może uwzględnienie zasady wynikającej z tego przepisu także w odniesieniu do szczególnych źródeł prawa pracy, jakimi w świetle art. 9 § 1 k.p. są układy zbiorowe pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002r., I PKN 866/00, OSNP 2004 nr 4, poz. 58). Jeśli zatem chodzi o stosunki pracy powstałe pod rządem dawnego układu zbiorowego pracy i trwające nadal pod rządem nowego układu, z zasady *lex retro non agit* wypływa wniosek, że dawne przepisy stosować należy dla określenia prawnych konsekwencji zdarzeń o prawnej doniosłości do czasu wejścia w życie nowych przepisów.

Odnosząc powyższe rozważania do niniejszego sporu wypada stwierdzić, że wobec braku w Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników PKN z dnia 24 listopada 2008 r. przepisów międzyczasowych, odpowiednie zastosowanie art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p. prowadzi do uznania, iż prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w tym akcie nabywają ci pracownicy pozwanej, co do których zdarzenie o prawnej doniosłości, jakim jest osiągnięcie wymaganego staż pracy, nastąpiło po wejściu w życie nowego układu. Natomiast do tej daty przebieg zatrudnienia pracowników, jako przesłanki przyznania gratyfikacji, powinien być oceniany z punktu widzenia dawnych unormowań.

Podobny pogląd został wyrażony w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 2008 r., I PK 208/08. Stwierdzono w niej, 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, reguła jest, że nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia. 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, iż 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. Powyższy pogląd ma zastosowanie w niniejszym przypadku.

Rację ma zatem skarżąca zauważając, iż powodowie nie spełniają przesłanek przyznania prawa do dochodzonych nagród jubileuszowych, skoro konieczny staż zatrudnienia, obliczony według postanowień Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników PKN z 24 listopada 2008 r., osiągnęli pod rządami poprzedniego układu, a w nowym układzie zbiorowym pracy brak jest regulacji przewidującej nabycie prawa do świadczenia w dniu jego wejścia w życie przez wszystkich pracowników mających na tę datę wymagany okres pracy. Powodowie nabędą natomiast prawo do kolejnych nagród jubileuszowych z chwilą osiągnięcia niezbędnego stażu zatrudnienia w okresie obowiązywania tegoż układu zbiorowego pracy.

Konstatacja ta nie upoważnia jednak do zmiany zaskarżonego wyroku oraz poprzedzającego go orzeczenia pierwszoinstancyjnego i oddalenie powództw

bez analizy roszczeń powodów w świetle postanowień poprzedniego układu zbiorowego pracy z 2002 r. Obowiązkiem Sądów orzekających w sprawie było wszakże rozstrzygnięcie o pretensjach pozwu z uwzględnieniem wszystkich unormowań prawa materialnego, z których mogły być one wywodzone. Tymczasem nie dokonano w tej materii żadnych ustaleń.

Odnosnie do powoda R. M. rozważenia wymaga kwestia zasadności odmowy zaliczenia do stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy okresów zatrudnienia u nieuspołeczniionych pracodawców, zaś w przypadku powoda M. M. – problem nieuwzględnienia w stażu uprawniającym do gratyfikacji za 40 lat pracy poprzednich okresów zatrudnienia u pozwanej, zakończonych porzuceniem pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Co do pierwszego z poruszonych zagadnień warto przytoczyć stanowisko zaprezentowane w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2007 r., II PK 38/07 OSNP 2008 nr 21 – 22, poz. 313). W orzeczeniu tym stwierdzono bowiem, iż 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 zróżnicowania, a w szczególności celem uprzywilejowania pracowników uspołeczniionych 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 uspołeczniionych zakładach pracy zasługuje na nią budzi poważne wątpliwości. Nawet fakt, iż obwarowania takie mogłyby dotyczyć regulacji obowiązujących u pracodawcy mającego status uspołeczniionego 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 "uspołeczniionym i nieuspołeczniionym 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 ZU-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 ZU-A 2002 nr 3 poz. 28) podkreślono anachroniczność podziału zakładów pracy na uspołecznione i nieuspołecznione. Trybunał Konstytucyjny wskazał, 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." Nadto Trybunał Konstytucyjny wskazał na trudności w określeniu jednoznacznej definicji i tym samym rozgraniczeniu 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.

Konkludując Sąd Najwyższy uznał, że postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych dotyczące nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 9 § 4 k.p. Wykluczenie ze stażu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresów pracy tylko dlatego, że była ona wykonywana w prywatnym zakładzie pracy, uzasadnia zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu

Z kolei odnośnie do powoda M. M. brak tekstu poprzedniego układu zbiorowego pracy nie pozwala na jednoznaczne określenie szczegółowych przesłanek zaliczalności do stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wcześniejszych okresów zatrudnienia u tego samego pracodawcy – płatnika gratyfikacji, a zwłaszcza wyjaśnienia, czy kryterium trybu rozwiązania stosunku

pracy dotyczy także takich sytuacji. Tym bardziej, że od czasu nowelizacji Kodeksu pracy wspomnianą ustawą zmieniającą z dnia 2 lutego 1996 r. na gruncie tej gałęzi prawa zaczęto odstępować od dyscyplinującej roli przepisów normujących uprawnienia do wielu świadczeń pracowniczych i uzależniania przyznania tychże świadczeń od sposobu zakończenia stosunku zatrudnienia (np. prawo urlopowe). Nagroda jubileuszowa jest zaś gratyfikacją za wieloletnią pracę (tylko u danego pracodawcy lub we wszystkich zakładach) i faktu posiadania konkretnego zakładowego bądź ogólnego stażu zatrudnienia nie niweczy tryb rozwiązania stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy z mocy art. 398¹⁵ § 1 oraz art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.