



Sygn. akt II PK 213/11

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Korzeniowski (przewodniczący)

SSN Zbigniew Myszka (sprawozdawca)

SSN Romualda Spyt

w sprawie z powództwa R. G.

przeciwko Przedsiębiorstwu Budowy Kopalń "P." Spółce Akcyjnej

o zapłatę barbórki i 14-tej pensji,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 12 kwietnia 2012 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 kwietnia 2011 r.,

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

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 28 kwietnia 2011 r. Sąd Okręgowy Sąd – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu apelacji pozwanego Przedsiębiorstwa Budowy Kopalń "P." Spółce Akcyjnej od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy z dnia 26 stycznia 2011 r., zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo R. G. o zapłatę „barbórki” i 14-tej pensji oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwoty: 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem pierwszej instancji i 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwoty: 9.187,70 zł brutto tytułem nagrody z okazji Dnia Górnika za 2008 r. oraz 9.310,29 zł brutto tytułem 14-tej pensji za 2008 r. wraz z ustawowymi odsetkami. Sąd ten uznał, że nagroda roczna z tytułu „barbórki” za rok 2008 przysługiwała powodowi w oparciu o przepisy rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów dla pracowników górnictwa - Karta Górnika (Dz.U. z 1982 r. Nr 2, poz.13 ze zm., powoływanej dalej jako Karta Górnika). Obowiązujący u strony pozwanej zuzp jako mniej korzystny dla pracowników akt niższego rzędu, który ograniczył nabycie prawa do nagrody rocznej „barbórki” przez pracowników zatrudnionych za granicą, nie mógł pozbawić powoda tego uprawnienia.

Powodowi przysługiwała także 14-ta pensja wypłacana na podstawie postanowień zuzp. W ocenie tego Sądu, powód był nieprzerwanie zatrudniony u strony pozwanej od roku 2000, z tą tylko różnicą, że po zawarciu umowy o pracę na budowie eksportowej, zmieniło się jego miejsce świadczenia pracy na kopalnię węgla kamiennego A. na terenie Niemiec. Okres urlopu bezpłatnego powoda, podczas którego świadczył pracę w Niemczech, powinien być traktowany jak okres, w którym pracownik pozostawał w zatrudnieniu u strony pozwanej. Tym samym jego miejsce zatrudnienia (P.) nie zmieniło się. Wyłączenie z art. 1 zuzp, zgodnie z którym układ ten nie obejmuje pracowników zatrudnionych za granicą RP, mogłoby „hipotetycznie dotyczyć sytuacji zatrudniania pracowników na przykład w Oddziałach pozwanego, które miałyby siedzibę za granicą kraju”. Odmowa wypłaty powodowi 14-tej pensji nie była uzasadniona także z innych względów. W ocenie Sądu Rejonowego, zawierając umowę o urlop bezpłatny, wolą stron nie było

zawieszenie swoich wzajemnych zobowiązań ze stosunku pracy, lecz jedynie jego modyfikacja. Po udzieleniu powodowi urlopu bezpłatnego strony kontynuowały stosunek pracy zawierając nową umowę, a powód nadal podlegał kierownictwu strony pozwanej. Świadcstwo pracy nie wykazuje okresu pracy na budowie eksportowej jako okresu urlopu bezpłatnego. Zmianie uległo jedynie miejsce świadczenia pracy powoda oraz jego wynagrodzenie zasadnicze. Według umowy o pracę na budowie eksportowej, jej rozwiązanie w trybie natychmiastowym, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych byłoby rozwiązaniem umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w Polsce, pomimo że, wedle strony pozwanej, stosunek pracy pomiędzy stronami z umowy na czas nieokreślony został zawieszony. W konsekwencji udzielenie powodowi urlopu bezpłatnego, choćby na jego wniosek, było pozorne i sprzeczne z istotą takiego urlopu, skoro w dalszym ciągu wykonywał on pracę na rzecz strony pozwanej. Jeżeli strona pozwana chciała ograniczyć uprawnienia płacowe powoda, to powinna wypowiedzieć mu warunki pracy i płacy, zamiast udzielenia pozornych urlopów bezpłatnych dla „zmodyfikowania warunków pracy i płacy”.

Sąd Okręgowy uwzględnił apelację strony pozwanej, uznając, że nie było podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz powoda obu dochodzonych świadczeń. Karta Górnika, w oparciu o którą Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda nagrodę „barbórkową”, utraciła bowiem moc obowiązującą po uchyleniu z dniem 2 czerwca 1996 r. delegacji ustawowej z art. 79 k.p. (na mocy art. 1 pkt 74 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. z 1996 Nr 24m, poz. 110). Jedynie przejściowo (na mocy art. 11 ust. 1 ustawy zmieniającej z dnia 2 lutego 1996 r.) przepisy Karty Górnika zachowały moc do czasu objęcia pracowników postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy. „U strony pozwanej układ zbiorowy pracy obowiązywał już co najmniej od 1 stycznia 1996 r. W przypadku zatem jej pracowników uchylenie art. 79 kp spowodowało ich wyłączenie spod regulacji Karty Górnika z dniem 2 czerwca 1996 roku”. Zatem do zatrudnionego od 6 lipca 2000 r. u strony pozwanej powoda nie miała zastosowania Karta Górnika.

Sąd Okręgowy nie podzielił interpretacji Sądu Rejonowego pojęcia „zatrudnionych” jako tożsamego z „wykonującymi pracę na rzecz pracodawcy

mającego siedzibę poza granicami kraju". Zdaniem Sądu drugiej instancji, art. 3 ust. 1 zuzp przewiduje, między innymi, że nie będzie on stosowany do „pracowników zatrudnionych przy pracach budowlanych”, tj. do pracowników wykonujących prace budowlane. Ponadto „przyjęcie takiego rozumienia pojęcia zatrudniony i jego konsekwentne stosowanie oznacza, iż ZUZP nie stosuje się również do pracowników wykonujących pracę za granicą RP”, tym samym są oni wynagradzani według odmiennych zasad niż zawarte w układzie. Sąd Okręgowy podzielił natomiast ocenę Sądu Rejonowego dotyczącą nielegalności praktyk udzielania - przed skierowaniem pracownika do pracy poza granice kraju - urlopu bezpłatnego i zawierania nowej umowy określającej prawa i obowiązki jej stron, w tym zasad wynagradzania pracownika w czasie jego pracy za granicą. Skoro strona pozwana była nadal zainteresowana zatrudnieniem powoda i to w pełnym zakresie czasu pracy, to umowa o urlop bezpłatny miała charakter pozorny. Równocześnie w ocenie tego Sądu, warunki zatrudnienia za granicą były dla pracowników strony pozwanej, mimo ich wyłączenia spod regulacji zuzp, korzystniejsze, dlatego nie było podstaw do przyjęcia, aby to dopuszczalne wedle art. 239 § 1 k.p. wyłączenie pracowników wykonujących pracę za granicą miało charakter dyskryminacji.

W skardze kasacyjnej powód zarzucił naruszenie prawa materialnego, w szczególności: 1/ art. 1 ust. 3 zuzp w związku z jego art. 3 ust. 1, przez błędną „wykładnię pojęcia ‘pracowników zatrudnionych’, w następstwie nieprawidłowego uznania, że pojęcie to jest tożsame z ‘pracownikami wykonującymi pracę’, co prowadzi do wniosku, że ‘osoba nie wykonująca pracy’ jest pracownikiem, lub też że ‘wykonujący pracę’ jest tożsamy z ‘nie wykonującym pracy’”, 2/ art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. i art. 239 § 1 k.p. przez ich błędną wykładnię polegającą na uznaniu, że postanowienie zuzp może wyłączyć z regulacji układowych wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, w okresiach ich delegowania poza granice RP, co jest sprzeczne „z istotą przepisów regulujących tę materię”, 3/ art. 239 § 1 k.p. w związku art. 1 ust. 3 zuzp i art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. przez ich błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że pracodawca może ustalić indywidualne warunki wynagradzania dla pracowników nieobjętych zuzp w następstwie wyłączenia ich spod jego stosowania wskutek delegowania do pracy poza granice RP, „w sposób dowolny, bez konieczności ustalenia warunków

wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń tym pracownikom w regulaminie wynagradzania, podczas gdy postanowienie takie jako sprzeczne z ustawą (art. 77² k.p., na zasadzie art. 300 k.p. w związku z art. 58 § 3 k.c.) należało uznać za nieważne w części, w której zuzp wyłączał pracowników zatrudnionych poza granicami RP”. W skardze zarzucono też naruszenie przepisów postępowania, w szczególności art. 328 § 2 k.p.c., przez sporządzenie uzasadnienia wyroku, które nie spełnia wymogów określonych w tym przepisie, bowiem nie wyjaśnia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia w części dotyczącej zarzutu naruszenia zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu przez wyłączenie pracowników zatrudnionych poza granicami RP spod stosowania zuzp (art. 1 ust. 3 zuzp), co uniemożliwia kontrolę kasacyjną.

Okolicznością uzasadniającą przyjęcie skargi do rozpoznania jest potrzeba wykładni prawa tj. pojęcia „pracownik zatrudniony” w rozumieniu zuzp obowiązującego u pozwanego, „a w szczególności czy oznacza ono każdorazowo w przedmiotowym ZUZP ‘pracownika wykonującego pracę’”. Ponadto w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne wymagające wyjaśnienia dopuszczalności wyłączenia spod stosowania zuzp wszystkich pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, którzy świadczą pracę poza granicami RP (art. 239 § 1 k.p. i art. 1 ust. 3 zuzp w związku z art. 3 ust. 1 zuzp). Skarga jest też „oczywiście uzasadniona w świetle zarzutów w niej podniesionych i ich uzasadnienia”.

W konsekwencji skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania z uwzględnieniem kosztów procesu oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i orzeczenie co do istoty spraw poprzez oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów i zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie apelacyjne, a także orzeczenie w końcowym orzeczeniu o zwrocie spełnionego świadczenia. W odpowiedzi na skargę strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia jej do rozpoznania, ewentualnie o jej oddalenie i zasądzenie od skarżącego na rzecz jej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest usprawiedliwiona. Podłożem rozpoznanej sprawy był spór wokół interpretacji art. 1 pkt 3 obowiązującego u strony pozwanej zakładowego układu zbiorowego pracy (zuzp), który stanowi między innymi, że układ ten nie obejmuje pracowników zatrudnionych za granicą RP. Takim pracownikiem jest powód zatrudniony nieprzerwanie u strony pozwanej od 2000 r., który został skierowany do pracy w kopalni węgla kamiennego w Niemczech. W tym celu pozwana udzieliła mu urlopu bezpłatnego i zawierała z nim jako pracodawca terminowe umowy pracę (kilkukrotnie aneksowane) na stanowisku górnika. W okresach tego zatrudnienia „na budowach eksportowych na terenie Niemiec” strony uzgodniły korzystniejsze warunki wynagrodzenia miesięcznego niż podczas zatrudnienia w Polsce, jednakże powód nie otrzymywał spornych rocznych świadczeń premialnych (nagród z okazji Dnia Górnika oraz tzw. 14-pensji górniczej). Wedle pozwanego w okresie zatrudnienia powoda za granicą RP nie obejmował go zuzp, który gwarantował wymienione roczne składniki wynagrodzenia wszystkim pracownikom, z wyłączeniem tych pracowników, których nie obejmowały postanowienia zuzp.

Na gruncie takiego stanu sprawy Sąd pierwszej instancji zasądził na rzecz powoda sporne składniki wynagrodzenia rocznego za 2008 r., wraz z należnymi ustawowymi odsetkami, uznając, że udzielenie powodowi przez pozwanego urlopu bezpłatnego w celu zawierania terminowych umów o pracę „na budowie eksportowej na terenie Niemiec” było pozorne, ponieważ te kontrakty powód zawierał z tym samym pracodawcą i miały one na celu „zmodyfikowanie warunków pracy i płacy”. Sąd ten zwrócił uwagę, że w wydanym powodowi świadectwie pracy okres jego zatrudnienia w niemieckich kopalniach „nie został wykazany jako okres urlopu bezpłatnego”. Oznaczało to, że powód był nieprzerwanie zatrudniony u pozwanego, z tą modyfikacją, że po zawarciu umowy o pracę na budowie eksportowej zmieniło się jego miejsce świadczenia pracy w kopalni węgla kamiennego na terenie Niemiec, ale nie zmieniło się „jednocześnie miejsce zatrudnienia powoda - którym pozostało P.”. W takiej koncepcji Sądu pierwszej instancji, podmiotowe wyłączenie „pracowników zatrudnionych za granicą RP” w

rozumieniu art. 1 pkt 3 zuzp spod normatywnego oddziaływania postanowień tego układu zbiorowego pracy mogłoby „hipotetycznie dotyczyć sytuacji zatrudnienia pracowników w Oddziałach Spółki, które miałyby siedzibę z granicą kraju”. Tymczasem „powód był zatrudniony w Polsce, ale miejscem świadczenia pracy były Niemcy”, co oznaczało, że powodowi przysługiwały sporne roczne składniki wynagrodzenia za pracę.

Sąd drugiej instancji zmienił wyrok Sądu Rejonowego i oddalił powództwo, uznając, że brak było podstawy prawnej do zasądzenia na rzecz powoda nagrody z okazji Dnia Górnika na podstawie § 3 ust. 1 rozporządzenia rady Ministrów z dnia 30 grudnia 1981 r. w sprawie szczególnych przywilejów pracowników górnictwa - Karta Górnika, ponieważ ten akt prawny był wydany na podstawie delegacji ustawowej z art. 79 k.p., tyle że przepis ten został z dniem 2 czerwca 1996 r. wykreślony z Kodeksu pracy, a Karta Górnika jedynie przejściowo zachowywała moc do czasu objęcia górników adekwatnymi postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy. Tymczasem u strony pozwanej zuzp obowiązywał „co najmniej” od 1 stycznia 1996 r., przeto Karta Górnika nie mogła być stosowana „do oceny uprawnień” powoda. Sąd Okręgowy twierdził, że z „art. 3 ust. 1” obowiązującego u strony pozwanej zuzp wynika, iż „nie będzie on stosowany wobec ‘pracowników zatrudnionych przy pracach budowlanych’”, a także, że nie stosuje się go „do pracowników wykonujących pracę za granicą RP”, ponieważ „warunki zatrudnienia za granicą były dla pracowników strony pozwanej - mimo wyłączenia stosowania ZUZP – korzystniejsze”. W ocenie tego Sądu „w takich okolicznościach sprawy brak było podstaw do przyjęcia, aby dopuszczalne przepisami kp (art. 239 § 1 kp) wyłączenie pracowników wykonujących pracę za granicą spod regulacji ZUZP miało charakter dyskryminacji”.

Sąd Najwyższy nie podzielił tego przekonania Sądu drugiej instancji, ponieważ dopuszczalność podmiotowego wyłączenia niektórych grup pracowników spod regulacji zuzp, o której mowa w art. 239 § 1 k.p. oraz art. 1 pkt 3 zuzp, nie jest dowolna ani niczym nieograniczona. W każdym razie legalność podmiotowego wyłączenia niektórych grup pracowników spod regulacji układowych podlega weryfikacji na gruncie zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.), zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz ze względu na zakaz

dyskryminowania pracowników (art. 9 § 4 w związku z art. 18^{3a} § 1-3 k.p.), jeżeli takie podmiotowe ograniczenie oddziaływania normatywnych postanowień zuzp mogłyby w szczególności prowadzić do niekorzystnego ukształtowania wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p.).

Sądy obu instancji wykazały nielegalność praktyk pozwanego pracodawcy, który udzielał własnym pracownikom pozornych urlopów bezpłatnych w celu zawierania pomiędzy tymi samymi stronami zagranicznych terminowych kontraktów pracowniczych. Takie terminowe umowy o pracę regulowały korzystniej miesięczne składniki wynagrodzenia za pracę pracowników kierowanych przez pozwanego pracodawcę do pracy w niemieckich kopalniach węgla kamiennego i w zakresie wynikającym z korzystniejszego uzgodnienia miesięcznej płacy za pracę wykonywaną „za granicą RP”, legalność wyłączenia tych pracowników spod regulacji zuzp nie budziła wątpliwości. Należy wszakże podkreślić, że postanowienia płacowe terminowych umów o pracę zawieranych na okresy zatrudnienia „na budowie eksportowej na terenie Niemiec” nie zawierały jakichkolwiek uzgodnień rocznych składników wynagrodzenia za pracę pracowników kierowanych przez stronę pozwaną do pracy na stanowisku górnika pod ziemią w niemieckich kopalniach węgla kamiennego. Równocześnie, zawierały uzgodnienia dotyczące tak istotnych kwestii, jak chociażby czasu pracy „na budowie eksportowej” oraz zasad jego rozliczania, które poddane były polskim przepisom zawartym w Kodeksie pracy (§ 5 umowy z 21 października 2008 r.). Natomiast w sprawach nieuregulowanych zawieranych z powodem umowami o pracę „na budowie eksportowej na terenie Niemiec” znajdowały „zastosowanie ustawowe przepisy polskiego prawa pracy oraz przepisy wydane na ich podstawie” (§ 17 tej umowy). Taki walor prawny bez wątpienia przysługiwał normatywnym postanowieniom obowiązującego u strony pozwanej zuzp (art. 9 § 1 k.p.), tyle że postanowienia układu zbiorowego, które naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują (art. 9 § 4 k.p.).

Wymieniony kontekst normatywny wymagał weryfikacji podmiotowego wyłączenia „pracowników zatrudnionych za granicą RP” spod oddziaływania postanowień zuzp (art. 3 pkt 3) w zakresie rocznych składników wynagrodzenia za pracę górników, które nie były ustalone w umowach o pracę „na budowie

eksportowej na terenie Niemiec”. W ocenie Sąd Najwyższego, wątpliwości dotyczące „nie objęcia” postanowieniami zuzp wszystkich „pracowników zatrudnionych za granicą RP” w zakresie prowadzącym do pozbawienia górników kierowanych przez pozwanego do pracy w kopalniach niemieckich prawa do rocznych składników wynagrodzenia za pracę, które przysługują wszystkim zatrudnionym górnikom, należy rozstrzygać zgodnie z zasadą zawierania zakładowych układów zbiorowych pracy dla wszystkich pracowników. Przeciwne postanowienia naruszają zasadę równego traktowania górników w zatrudnieniu przez tego samego pracodawcę, co oznacza, że jeżeli zawierane z powodem terminowe kontrakty zagraniczne pomijały ustalenie rocznych składników wynagrodzenia za pracę, które przysługują wszystkim zatrudnionym górnikom, to pozbawienie tych świadczeń rocznych górników skierowanych do pracy pod ziemią za granicą było nielegalne także dlatego, że naruszało zasadę równego traktowania wszystkich pracowników pozwanego (art. 11² k.p.), zasadę równego traktowania w zatrudnieniu oraz na zakaz dyskryminowania pracowników (art. 18^{3a} § 1-3 k.p.), skoro prowadziło do niekorzystnego ukształtowania (pozbawienia) powoda, zatrudnianego na stanowisku górnika pod ziemią, przysługujących górnikom z mocy postanowień układowych rocznych składników „górniczego” wynagrodzenia za pracę (art. 21 pkt 2 i 4 zuzp w związku z art. 18^{3c} k.p.). W szczególności w obowiązującym u strony pozwanej zuzp (art. 21 pkt 2 i 3) wymienione zostały: nagroda z okazji Dnia Górnika oraz dodatkowa nagroda roczna tzw. 14-pensja, które przysługiwały powodowi na podstawie tych postanowień układowych, bez względu na utratę mocy obowiązującej przepisów Karty Górnika.

W takich okolicznościach sprawy Sąd Najwyższy uznał, że podmiotowe wyłączenie górników „zatrudnionych za granicą RP” spod normatywnego oddziaływania postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy nie obowiązuje w zakresie naruszającym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 4 k.p.), gdy pozbawia górników zatrudnionych pod ziemią należnych im rocznych świadczeń premiowych (np. nagrody z okazji Dnia Górnika lub dodatkowej tzw. 14-pensji), które przysługują wszystkim pracownikom (górnikom), co stanowi dyskryminacyjne ukształtowanie (bezpodstawne odebranie) należnych górnikom

rocznych składników wynagrodzenia za pracę (art. 18^{3a} § 1-3, art. 18^{3b} § 1 pkt 2 k.p. i art. 18^{3c} k.p.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Najwyższy wyrokował jak w sentencji na podstawie art. 398¹⁵ k.p.c.