

**Wyrok z dnia 22 kwietnia 1998 r.**

**I PKN 62/98**

**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 (M.P. Nr 44, poz. 358) nie ma zastosowania w zakresie, w jakim zakładowy układ zbiorowy pracy reguluje odmiennie, choćby mniej korzystnie dla pracowników, zasady ustalania okresów pracy, od których zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania.**

Przewodniczący SSN; Walerian Sanetra, Sędziowie: SN: Barbara Wagner (sprawozdawca), SA Alina Krusz-Stankiewicz.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 22 kwietnia 1998 r. sprawy z powództwa Aleksandra F. przeciwko Zakładowi Energetycznemu Spółce Akcyjnej w K. o nagrodę jubileuszową, na skutek kasacji powoda od wyroku Sądu Wojewódzkiego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 6 października 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok oraz zmienił wyrok Sądu Rejonowego-Sądu Pracy w Koszalinie z dnia 21 maja 1997 r. [...] w ten sposób, że powództwo oddalił.

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

Aleksander F. wnosił o ustalenie prawa do gratyfikacji jubileuszowej za 45 lat pracy i zasądzenie z tego tytułu od Zakładu Energetycznego SA w K. na jego rzecz 7.000 zł. Jako podstawę prawną żądania wskazał § 9 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). Podał, że jego zatrudnienie u strony pozwanej

ustało 31 grudnia 1996 r. w związku z przejściem na emeryturę. W chwili rozwiązania stosunku pracy legitymował się stażem pracy wynoszącym 44 lata i 4 dni.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że wobec uregulowania problematyki nagród jubileuszowych w całości w art. art. 35 i 37 zakładowego układu zbiorowego pracy, w sprawie nie mają zastosowania przepisy zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. Obowiązująca do 31 grudnia 1995 r. zakładowa umowa zbiorowa powoływała się na to zarządzenie w zakresie zaliczania okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej. Przewidywała też możliwość uznania całego okresu za przepracowany, jeżeli pracownikowi w chwili przejścia na emeryturę brakowało do pełnego okresu stanowiącego „krotność” pięciolecia nie więcej niż 6 miesięcy. Już więc w tym czasie § 9 zarządzenia nie był stosowany do pracowników strony pozwanej.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Koszalinie wyrokiem z dnia 21 maja 1997 r., sygn. akt P 161/97, zasądził na rzecz powoda kwotę 10.508,79 zł z ustawowymi odsetkami od 1 stycznia 1997 r. nadając orzeczeniu rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.530,67 zł i oddalając wniosek o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Od 1 stycznia 1996 r. u strony pozwanej obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, który w art. 4 ust. 3 odsyła w sprawach nim nie unormowanych do postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, przepisów kodeksu pracy i aktów wykonawczych oraz innych przepisów obowiązujących powszechnie. Art. 37 układu zakładowego przewiduje świadczenie jakim jest nagroda jubileuszowa. Regulacja zawarta w tym postanowieniu jest jednak ramowa i nie stanowi „o innych szczegółowych kwestiach dotyczących nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, ustalania innych okresów uprawniających do tego świadczenia i zasad jej wypłaty”. Art. 21 w ust. 2 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zawiera odesłanie do przepisów powszechnie obowiązujących, gdy przepisy wewnątrzzakładowe nie określają szczegółowych zasad ustalania prawa do nagrody jubileuszowej, jej obliczania i wypłacania. Przepisy takie można znaleźć w zarządzeniu z 23 grudnia 1989 r. Postanowienia układu nie uległy zmianie po 2 czerwca 1996 r., tj. po wejściu 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). Dlatego też z mocy art. 11 ust. 1 tejże ustawy zarządzenie w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania zachowało moc obowiązującą w odniesieniu do pracowników przemysłu energetycznego.

Sąd podniósł także „wątek przepisu art. 241<sup>26</sup> KP”. Postanowienia zakładowego układu zbiorowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układu ponadzakładowego. Fakt zarejestrowania układu zakładowego nie przesądza jego zgodności z układem ponadzakładowym. Powołując „Nowy Kodeks Pracy z komentarzem, W-wa 1996, s. 303” Sąd stwierdził, że „Niezależnie od wyniku postępowania rejestracyjnego, mniej korzystne postanowienia układu zakładowego pozostają nieważne, a pracownik w przypadku sporu może dochodzić swoich uprawnień na drodze sądowej powołując się na treść układu ponadzakładowego”. Zdaniem Sądu regulacja zawarta w art. 37 zakładowego układu zbiorowego pracy jest mniej korzystna od przewidzianej w art. 21 ust. 2 układu ponadzakładowego. Rozwiązania prawne przyjęte w obowiązującej do 31 grudnia 1995 r. zakładowej umowie zbiorowej nie mają w rozpoznawanej sprawie znaczenia, co Sąd podkreślił „z całą mocą”, skoro umowę tę zastąpił zakładowy układ zbiorowy pracy.

Zakład Energetyczny K. zaskarżył powyższy wyrok apelacją i podnosząc zarzuty naruszenia prawa materialnego przez niewłaściwą interpretację art. 11 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r., niewłaściwe zastosowanie § 9 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r., art. 241<sup>26</sup> KP i art. 21 ust. 2 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz niewyjaśnienia wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy - przez zaniechanie ustalenia zgodnej woli stron układowych co do wykładni art. 37 układu zakładowego, wniósł o jego zmianę i oddalenie powództwa.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 6 października 1997 r. [...] oddalił apelację. Nagrody jubileuszowe nie są świadczeniem powszechnym, lecz jeżeli „w danym zakładzie przysługują pracownikom takie nagrody, to pracodawca może samodzielnie ustalić zasady ich nabywania i wypłacania, ale może też skorzystać z przepisów regulujących nagrody jubileuszowe tj. z zarządzenia MPiPS z 23.12.1989 r.” Uregulowania zawarte w art. 35 i art. 37 zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u strony pozwanej oraz art. 21 pkt 2 Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego nie są pełne, wobec czego należy, na podstawie art. 4 ust. 3 układu zakładowego, stosować przepisy kodeksu pracy i aktów wykonawczych do kodeksu. Dotyczy to zasad obliczania i wypłacania nagród co regulują §§ 7, 8, 9 i 10 zarządzenia. W ocenie Sądu błędny jest wywód apelującego, iż zasady obliczania i wypłacania nagrody są tożsame z ustaleniem wysokości nagrody. Bez znaczenia w sprawie jest powoływa-

nie poprzednio obowiązującej regulacji. W miejsce mniej korzystnych postanowień zakładowej umowy zbiorowej znalazłyby zastosowanie przepisy układu ponadzakładowego, a tym samym zarządzenia z dnia 28 grudnia 1989 r. Nadto Sąd wywodził, że wykładnia postanowień układu powinna być dokonana na piśmie. Pozwany nie wykazał, by przed sporem strony układowe dokonały wykładni art. 37 tego układu. W takiej sytuacji organ rozstrzygający spór jest upoważniony do dokonywania wykładni postanowień układowych przy zastosowaniu reguł interpretacyjnych przyjętych w wyjaśnianiu innych aktów normatywnych. „Nie ma podstaw, by sięgać do tych dyrektyw, które na mocy art. 65 kc powinny być brane pod uwagę w toku wykładni oświadczeń woli.”

Zakład Energetyczny K. SA zaskarżył powyższy wyrok kasacją. Wskazując jako jej podstawy naruszenie prawa materialnego, a to art. 11 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, art. 79 KP i § 9 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. - przez niewłaściwą wykładnię a art. 241<sup>26</sup> KP oraz art. 21 pkt 2 Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego - przez niewłaściwe zastosowanie, oraz naruszenie prawa procesowego, a mianowicie art. 217 § 2 KPC w zw. z art. 391 KPC przez niedopuszczenie dowodu z przesłuchania stron układu na fakty sporne między stronami mające dla sprawy istotne znaczenie, wniósł o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Od 1 stycznia 1996 r. w Zakładzie Energetycznym K. SA w K. obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy, który zawiera całościową regulację w zakresie nagród jubileuszowych. Zdaniem skarżącego Sąd błędnie zinterpretował art. 11 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. przyjmując, iż zarządzenie obowiązuje w każdym przypadku do czasu zawarcia nowego układu po 2 czerwca 1996 r. „Objęcie pracowników układem” nie dotyczy sytuacji polegającej wyłącznie na zawarciu układu w przyszłości. Interpretacja art. 37 zakładowego układu zbiorowego nie pozostaje w sprzeczności z postanowieniami układu ponadzakładowego. Zgodnie z delegacją zawartą w art. 21 ust. 2 Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, Zakład Energetyczny K. wprowadził świadczenie w postaci nagrody jubileuszowej. Układ ponadzakładowy nie przewiduje tego rodzaju świadczenia i nie reguluje go. Zawiera jedynie odesłanie do powszechnie obowiązujących przepisów w sytuacji „jeżeli zakładowa umowa zbiorowa nie określi zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania”. Art. 35 i 37 układu

zakładowego regulują przesłanki nabycia prawa do nagrody jubileuszowej odmiennie niż czynią to §§ 7 i 9 zarządzenia. Nadto, art. 57 ust. 2 zakładowego układu zbiorowego pracy zawiera postanowienie, że interpretacja układu i protokołów dodatkowych należy do stron. Odmawiając przesłuchania stron układowych w celu ustalenia treści układu przez nie zawartego Sąd naruszył art. 217 § 2 KPC.

W odpowiedzi na kasację Aleksander F. wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania kasacyjnego w wysokości stawki minimalnej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Gratyfikacja jubileuszowa jest fakultatywnym dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, należnym z tytułu wieloletniej, najczęściej nieprzerwanej i nie-nagannej, pracy w jednej branży. Regulacja wynagradzania pracowników poza tzw. sferą budżetową, w tym także określenie składników wynagrodzenia i zasad nabycia do nich prawa oraz ustalania wysokości, należy do materii układowej (art. 77<sup>1</sup> KP, art.240 § 1 pkt 1 i § 3 KP), regulaminowej (art. 77<sup>2</sup> KP) oraz umownej (art.29 § 1 pkt 2 KP). Historycznie rzecz traktując gratyfikacja jubileuszowa była zawsze instytucją układową (branżową). Jest nią także obecnie. Proces ujednocniania regulacji prawnej nagrody jubileuszowej zapoczątkowało zarządzenie Nr 100 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1959 r. 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). Uchylenie art. 79 KP i przepisów płacowych wydanych na jego podstawie było wyrazem rysującej się od 1984 r. trwale tendencji do decentralizacji regulacji prawnej wynagradzania za pracę. Przy wykładni przepisów o gratyfikacji jubileuszowej ten historyczny aspekt normatywny powinien być brany pod uwagę.

Do dnia 2 czerwca 1996 r., tj. do dnia wejścia w życie nowelizującej kodeks pracy ustawy z dnia 2 lutego 1996 r., przy ustalaniu okresów pracy oraz innych okresów, od których zależało nabycie prawa do nagrody jubileuszowej oraz przy obliczaniu i wypłacaniu tej nagrody przysługującej pracownikowi na podstawie układu zbiorowego pracy, jeżeli postanowienia układu nie zawierały odmiennych zasad w tym zakresie, stosowało się 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. 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. Po drugie, 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 (np. jedynie co do zasad obliczania gratyfikacji). Po trzecie, przepisy zarządzenia należało 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”.

Aleksander F. wniósł pozew o ustalenie prawa do gratyfikacji jubileuszowej i jej wypłatę w dniu 12 marca 1997 r. powołując jako podstawę prawną swojego żądania § 9 zarządzenia w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania.

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. Jednak zgodnie z art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. „Obowiązujące do dnia wejścia w życie ustawy przepisy określające zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, wy-

dane 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". Przepisy zarządzenia mogą być więc 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 będzie obowiązywało do tych samych pracowników i w tym samym zakresie nadal. 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 może być, oczywiście, stosowany. Art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. tej grupy zatrudnionych bowiem nie dotyczy.

Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, zawarty 13 maja 1993 r. a zarejestrowany 7 lipca 1993 r., w art. 21 ust. 1 pkt 2 stanowi, że zakładowa umowa zbiorowa może wprowadzić „nagrodę jubileuszową, określając jej wysokość oraz zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do tej nagrody, a także zasady jej obliczania i wypłacania”. Jeżeli układ zakładowy przewiduje to świadczenie, lecz nie określa zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do gratyfikacji, zasad jej obliczania i wypłaty - stosuje się powszechnie obowiązujące w tym zakresie przepisy.

Zakład Energetyczny K. SA zakładowym układem zbiorowym pracy, obowiązującym od 1 stycznia 1996 r., wprowadził nagrodę jubileuszową (art. 35 ust. 1 lit. b) i w art. 37 uregulował zasady nabywania do niej prawa (ust. 1 i ust. 3) oraz sposób obliczania (ust. 2). Nagroda jubileuszowa przysługuje pracownikowi po przepracowaniu 20 lat. Do zakładowego stażu pracy warunkującego nabycie prawa do gratyfikacji wlicza się okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy. Prawo do kolejnych nagród przysługuje po każdym następnym pięcioletnim okresie zatrudnienia. Nagro-

dę oblicza się według wzoru podanego w ust. 2 art. 37. W kontekście przytoczonych postanowień nie może budzić zastrzeżeń teza, iż układ zbiorowy obowiązujący u strony pozwanej zawiera pozytywną regulację dotyczącą ustalania okresów, od których zależy nabycie prawa do gratyfikacji jubileuszowej i obliczania jej wysokości, zatem mieszcząca się w zakresie przedmiotowym regulacji „powszechnej”. Układ nie reguluje pozytywnie zasad wypłaty gratyfikacji. Nie musi to być jednak równoznaczne z brakiem unormowania w tym zakresie. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej, jak do każdej innej premii, z dniem spełnienia wszystkich układowych przesłanek. W tym też dniu powstaje roszczenie o jej wypłatę. Tę ogólną regułę wykonywania zobowiązań może zmienić układ wskazując inny termin wypłaty gratyfikacji (np. dzień święta branżowego).

Fakt, że układ zbiorowy pracy reguluje w ogóle kwestie związane z nabyciem prawa do gratyfikacji jubileuszowej, jej obliczaniem i wypłatą nie przesądza czy regulacji tej można przypisać cechę „zasadniczości”. Rozważenia wymaga wobec tego problem jaki stopień szczegółowości regulacji określonej materii decyduje o zasadniczym (lub nie) jej charakterze. Zdaniem Sądu Najwyższego, jeżeli na podstawie układowego unormowania możliwe jest określenie czy i komu przysługuje świadczenie, w jakiej wysokości i kiedy, to jest to regulacja zasadnicza.

Bez wątpienia obowiązująca u strony pozwanej układowa regulacja nagrody jubileuszowej jest mniej szczegółowa od regulacji zawartej w zarządzeniu z dnia 23 grudnia 1989 r. Materię unormowaną w art. 37 ust. 1 układu (ustalenie okresów pracy uprawniających do nagrody) regulują § § 2, 3, 4, 5, 6, 7 ust. 1, 9 zarządzenia. Regulacje te są odmiennie. Regulacji układowej należy, zgodnie z § 1 zarządzenia, przyznać pierwszeństwo. Przedmiot regulacji art. 37 ust. 2 układu - sposób obliczenia nagrody - unormowany jest w § 8 zarządzenia. Także odmiennie. Zasady wypłaty gratyfikacji określają §§ 7 ust.2, 9 i 10 zarządzenia. Podzielając pogląd orzekających w sprawie Sądów, że zakładowy układ zbiorowy dla pracowników Zakładów Energetycznych K. SA w K. nie reguluje zasad wypłaty gratyfikacji jubileuszowej, znalazłyby zastosowanie - na podstawie art. 4 ust. 3 tegoż układu - tylko dotyczące tej materii §§ 7 ust. 2 i 10 zarządzenia.

Wbrew odmiennemu twierdzeniu obu Sądów § 9 zarządzenia dotyczy nie tylko i nawet nie przede wszystkim zasad wypłaty nagrody jubileuszowej. Reguluje głównie nabycie prawa do tego świadczenia, wprowadzając odstępstwo od reguły nabycia prawa do gratyfikacji po upływie pełnych lat zatrudnienia. Zawarta w § 9 zarządzenia



regulacja odnosząca się do wypłaty nagrody jest wyłącznie konsekwencją wcześniejszego ustalenia na jego podstawie prawa do tego świadczenia. Ponieważ zakładowy układ zbiorowy pracy nie przewiduje możliwości nabycia prawa do nagrody przez pracownika, który nie przepracował pełnego, uprawniającego do niej okresu, bezprzedmiotowa jest regulacja wypłaty świadczenia w takich razach.

W konkluzji należy stwierdzić, że skoro art. 37 układu zbiorowego pracy Zakładu Energetycznego K. SA reguluje odmiennie, choć mniej korzystnie dla pracowników, zasady ustalania okresu pracy od którego zależy nabycie prawa do gratyfikacji jubileuszowej oraz zasady jej obliczania, to w tym zakresie, zgodnie z § 1 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. i art. 4 ust. 3 układu, przepisy tego zarządzenia nie mają zastosowania. Przy braku pozytywnej regulacji układowej zasad wypłaty gratyfikacji znajdują - ewentualnie - zastosowanie dotyczące tej materii przepisy zarządzenia. Jednak tylko te z nich, które dotyczą wypłaty nagród, do których pracownicy nabyli prawo na podstawie postanowień układu.

Sąd Najwyższy podziela pogląd strony skarżącej, że określona w art. 241<sup>26</sup> § 1 KP relacja między postanowieniami zakładowego i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nie ma zastosowania w rozpoznawanej sprawie. Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego zawarty w dniu 13 maja 1993 r. nie przewiduje bowiem gratyfikacji jubileuszowej jako świadczenia należnego wszystkim pracownikom zatrudnionym w tej branży, pozostawiając możliwość jej wprowadzenia poszczególnym zakładom pracy. Odesłanie do zarządzenia z dnia 23 grudnia 1989 r. w razie braku zakładowej regulacji sposobu ustalania okresu zatrudnienia warunkującego nabycie prawa do nagrody, zasad jej obliczania i wypłaty nie wyklucza regulacji odmiennie niż przewidziana w tym zarządzeniu. Nie jest więc żadną regulacją, która podlegałaby ocenie w aspekcie jej korzystności dla pracownika. Art. 21 ust. 1 pkt 2 zdanie 2 układu ponadzakładowego jest zbędnym powtórzeniem § 1 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. Znaczenie prawne miałyby tylko wtedy, gdyby wprowadzał nagrodę jubileuszową jako powszechne świadczenie branżowe.

Sąd Najwyższy zważył nadto:

Nie jest trafny kasacyjny zarzut naruszenia przez Sąd II instancji art. 217 § 2 KPC. Treść postanowień układu zbiorowego pracy nie należy do stanu faktycznego sprawy; nie może być przeto, zgodnie z art. 227 KPC, przedmiotem postępowania dowodowego. Prawdą jest, że według art. 241<sup>6</sup> KP treść postanowień układu wyjaś-

nią strony. Układ zbiorowy pracy nie jest jednak, na co wskazuje treść art. 9 § 1 KP, umową zobowiązaniową prawa prywatnego. Do wykładni jego postanowień nie mają zatem zastosowania ani wprost, ani odpowiednio ani nawet przez analogię przepisy kodeksu cywilnego o oświadczeniach woli, w tym także art. 65 KC. Normatywny charakter układu zbiorowego pracy sprawia, że jego postanowienia podlegają wykładni wedle reguł obowiązujących przy interpretacji przepisów prawa. Wyjaśnienie przez strony postanowień układowych stanowi sui generis wykładnię autentyczną.

Mając powyższe na względzie Sąd Najwyższy, stosownie do art. 393<sup>15</sup> KPC, orzekł jak w sentencji.

=====