

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 24 kwietnia 2002 r.**

III ZP 33/01

Przewodniczący Prezes SN Walerian Sanetra, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Kazimierz Jaśkowski, Roman Kuczyński, Zbigniew Myszka (sprawozdawca), Barbara Wagner (współsprawozdawca), Andrzej Wasilewski.

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Prokuratury Krajowej Jana Szewczyka, w sprawie z powództwa Stanisława K. przeciwko Kopalni Węgla Kamiennego „C.-S.” Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w likwidacji w B. o nagrodę jubileuszową, po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 24 kwietnia 2002 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Najwyższy postanowieniem z dnia 28 listopada 2001 r. [...]

Czy wysokość nagrody jubileuszowej górnika korzystającego z urlopu górniczego, o którym mowa w art. 21 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zdaniach gmin górniczych (Dz.U. Nr 162, poz. 1112 ze zm.) należy określać wyłącznie na podstawie § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 kwietnia 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania oraz sposobu wykorzystania dotacji przeznaczonych na finansowanie restrukturyzacji zatrudnienia, warunków, zasad i trybu przyznawania, obliczania i wypłacania świadczeń z tytułu uprawnień osłonowych i aktywizujących, wysokości minimalnych świadczeń i zasiłków socjalnych oraz szczegółowych warunków powodujących cofnięcie lub czasowe wstrzymanie wypłaty przyznanej dotacji budżetowej (Dz.U. Nr 52, poz. 538 ze zm.) ?

p o d j ą ł uchwałę:

Do ustalania wysokości nagrody jubileuszowej górnika korzystającego z urlopu górniczego, o którym mowa w art. 21 w związku z art. 20 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamienne-

go do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych (Dz.U. Nr 162, m. poz. 1112 ze zm.), nie stosuje się § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 kwietnia 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania oraz sposobu wykorzystania dotacji przeznaczonych na finansowanie restrukturyzacji zatrudnienia, warunków, zasad i trybu przyznawania, obliczania i wypłacania świadczeń z tytułu uprawnień osłonowych i aktywizujących, wysokości minimalnych świadczeń i zasiłków socjalnych oraz szczegółowych warunków powodujących cofnięcie lub czasowe wstrzymanie wypłaty przyznanej dotacji budżetowej (Dz.U. Nr 52, poz. 538).

U z a s a d n i e

Przekazane do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne, ujawniło się na tle następującego stanu faktycznego. Zatrudniająca powoda pozwana KWK „C.S.” Spółka z o.o. w likwidacji, w ramach przeprowadzanej restrukturyzacji zatrudnienia udzieliła powodowi, na jego wniosek, urlopu górniczego od dnia 14 grudnia 1998 r. W dniu 31 lipca 1999 r., w trakcie wykorzystywania tego urlopu, powód osiągnął trzydziestoletni okres zatrudnienia. Z tego tytułu pozwana wypłaciła mu nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy w kwocie odpowiadającej jednomiesięcznemu świadczeniu socjalnemu. Natomiast powód dochodzi wyrównania tego świadczenia do wysokości 300% podstawy wymiaru określonej w Zakładowej Umowie Zbiorowej.

Stanowiska stron w spornej kwestii wynikają z przyjmowania odmiennych założeń co do podstawy prawnej nagrody jubileuszowej w okresie korzystania z urlopu górniczego. Zdaniem powoda decydujące znaczenie ma trwanie stosunku pracy w okresie wykorzystywania urlopu górniczego, a urlopowany górnik nie przestaje być pracownikiem i korzysta z uprawnień wiążąco ukształtowanych w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Jego uprawnienie do nagrody jubileuszowej jest niezależne od świadczenia socjalnego, co wyraźnie potwierdza art. 22 ust. 3 pkt 3 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. o dostosowaniu górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej oraz szczególnych uprawnieniach i zadaniach gmin górniczych (Dz.U. Nr 162, poz. 1112 ze zm., powoływanej dalej jako ustawa z dnia 26 listopada 1998 r. lub ustawa). Przesłanki otrzymania i wysokość nagrody jubileuszowej określa zakładowy układ zbiorowy pracy.

Natomiast strona pozwana utrzymuje, iż ustawa z 26 listopada 1998 r. jest źródłem uprawnień do nagrody jubileuszowej pracownika korzystającego z urlopu górniczego, której wysokości nie określają postanowienia zakładowego układu zbiorowego, gdyż ta kwestia została uregulowana odrębnie w § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 30 kwietnia 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania oraz sposobu wykorzystania dotacji przeznaczonych na finansowanie restrukturyzacji zatrudnienia, warunków, zasad i trybu przyznawania, obliczania i wypłacania świadczeń z tytułu uprawnień osłonowych i aktywizujących, wysokości minimalnych świadczeń i zasiłków socjalnych oraz szczegółowych warunków powodujących cofnięcie lub czasowe wstrzymanie wypłaty przyznanej dotacji budżetowej (Dz.U. Nr 52, poz. 538, powoływanego dalej jako rozporządzenie Ministra Gospodarki lub rozporządzenie z 30 kwietnia 1999 r.).

Uwzględniając roszczenie powoda Sądy meriti wykluczyły dopuszczalność stosowania przepisów rozporządzenia Ministra Gospodarki, argumentując, że zgodnie z art. 9 § 2 KP (a contrario) - wiążące są korzystniejsze dla pracownika uregulowania zakładowego układu zbiorowego. Ponadto ustawa z 26 listopada 1998 r. nie zawierała „umocowania Ministra Gospodarki do samodzielnego określania zasad wynagradzania pracowników górnictwa, w tym również do samodzielnego określenia wysokości nagród jubileuszowych dla osób korzystających z urlopow górniczych”. Nawet gdyby takie umocowanie miało wynikać z art. 35 tej ustawy, to i tak „wprowadzenie w życie takiego zapisu wymagałoby uprzedniej zmiany przepisów układu zbiorowego pracy - przez wyraźne rozróżnienie uprawnień do nagrody pracowników wykonujących pracę oraz pracowników, którym udzielono urlopu górniczego, a następnie wypowiedzenie indywidualnych warunków pracy w części obejmującej wysokość tego świadczenia (art. 241¹³ § 2 KP)”. Sąd drugiej instancji odwołał się również do stanowiska Ministra Gospodarki, który w piśmie skierowanym do Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 5 marca 2000 r. wyjaśnił, że § 8 rozporządzenia z 30 kwietnia 1999 r. nie zwalnia pracodawcy z obowiązków realizacji świadczeń wynikających z układu zbiorowego pracy.

W kasacji strona pozwana zarzuciła naruszenie § 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki, który - w jej ocenie - stanowi wyłączenie i bezwzględnie obowiązujące źródło prawa określające wysokość nagrody jubileuszowej pracownika w okresie korzystania z urlopu górniczego, co ma potwierdzać art. 1 ust. 1 pkt 2 zakładowego układu zbiorowego pracy, stanowiący, że postanowień układowych nie stosuje się do

pracowników, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczególny odrębne przepisy.

Na tle takiego stanu sprawy, skład przekazujący do rozstrzygnięcia zagadnienie prawne budzące poważne wątpliwości, w pierwszym rzędzie wskazał na naturę szczególnej instytucji prawnej urlopów górniczych, które odpowiadają na socjalne potrzeby górników w procesie restrukturyzacji branży węgla kamiennego. Skorzystanie z tego urlopu nie powoduje wprowadzenia ustania dotychczasowego stosunku pracy, ale wprowadza radykalną zmianę jego treści. Urlopowany w ten sposób górnik nie świadczy pracy, a ponadto zobowiązuje się do zakończenia więzi pracowniczej z dniem zakończenia urlopu górniczego, który jest „swoistym pomostem między pracą w poddanym restrukturyzacji przedsiębiorstwie górniczym a statusem emeryta”. Przejście na urlop górniczy i pozycja prawna stron stosunku pracy w trakcie jego wykorzystywania zostały uregulowane w specjalnej ustawie, która powinna być traktowana jako *lex specialis* w obszarze prawa pracy. Opierając się na takich założeniach - „za przekonujące może być uznane stanowisko, iż źródłem uprawnienia do nagrody jubileuszowej w okresie urlopu górniczego nie jest w tym wypadku układ zakładowy, określający treść uprawnień pracownika, lecz odpowiedni przepis ustawy z 26 listopada 1998 r. (por. art. 22 ust. 3 pkt 3)”. Nie usuwa to jednak poważnych wątpliwości dotyczących relacji pomiędzy przepisami tej ustawy szczególnej a postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy, zwłaszcza że w ustawie „ustawodawca zapewnił otrzymywanie nagrody jubileuszowej, nie definiując tego pojęcia i nie określając jakichkolwiek warunków przyznawania tego świadczenia”. O ile świadczenie socjalne (art. 22 ust. 1 ustawy) jest oczywistym ekwiwalentem wynagrodzenia za pracę, to - na tle skąpej regulacji z art. 22 ust. 3 pkt 3 ustawy z 26 listopada 1998 r. - „powstaje zagadnienie, jaka jest treść zawartego w tym przepisie odesłania do instytucji nagrody jubileuszowej”. Skoro wykorzystujący urlop górniczy w art. 22 ust. 3 ustawy uzyskuje potwierdzenie „otrzymywania” nagrody jubileuszowej jako uprawnienia wynikającego z trwającego stosunku pracy, „to niesformułowanie jakichkolwiek elementów uprawnienia do nagrody jubileuszowej nie może oznaczać nic innego - porzeczając na gruncie regulacji ustawowej - jak odesłanie do obowiązujących w danym stosunku pracy zasad wynikających z układu zakładowego”. Wykorzystywanie regulacji układowych nie jest kwestionowane przez stronę pozwaną, która przyznaje ich zastosowanie „w zakresie upływu 30 lat zatrudnienia jako podstawy przyznania nagrody jubileuszowej”. Tak więc sporne zagadnienie ma w swym tle dwie różne ka-

tegorie źródeł prawa w odniesieniu do nagrody jubileuszowej w okresie urlopu górniczego. Powstaje wątpliwość co do należytej wysokości tego świadczenia, która została określona nie w ustawie, ale w akcie wykonawczym (§ 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki), według którego określone nagrody, w tym nagroda jubileuszowa, przysługują w wysokości miesięcznego świadczenia socjalnego, podczas gdy regulacja zakładowego układu zbiorowego pracy przewiduje, iż po 30 latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 300% podstawy wymiaru. Pierwszeństwo bezpośredniej i szczególnej konkretyzacji wysokości tego świadczenia należnego pracownikowi korzystającemu z urlopu górniczego może wynikać z „ograniczenia nagrody jubileuszowej dla pracownika, który nie pracuje, lecz w ramach urlopu górniczego ‘wyczekuje’ emerytury w tym okresie i nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę, lecz świadczenie socjalne (w niższej od wynagrodzenia wysokości). Ograniczenie świadczeń ze stosunku pracy w okresie urlopu górniczego jest jedną z cech charakterystycznych tej instytucji. Uzasadnione jest także to, że wzorcem (podstawą odniesienia) dla tych świadczeń staje się świadczenie socjalne, a nie wynagrodzenie za pracę”. Brak ustawowego określenia wysokości nagrody jubileuszowej w ustawie z 16 listopada 1998 r. można tłumaczyć w ten sposób że „art. 22 ust. 3 pkt 3 tej ustawy może być rozumiany jako zawierający odesłanie do nagrody jubileuszowej unormowanej innymi przepisami”. Ponadto art. 35 ust. 1 pkt 3 ustawy zobowiązywał Ministra Gospodarki do określenia warunków, zasad i trybu przyznawania, obliczania i wypłacenia świadczeń, w tym nagrody jubileuszowej, natomiast Minister ten w powołanym rozporządzeniu z 30 kwietnia 1999 r. ograniczył się do określenia obniżonej wysokości nagrody jubileuszowej, pomijając inne warunki, zasady i tryb jej przyznawania. Tymczasem w ustawie zapewniono otrzymywanie przez pracowników korzystających z urlopów górniczych nagrody jubileuszowej bez określania „warunków jej zmniejszenia”, przeto obniżenie wysokości należnego świadczenia w drodze aktu wykonawczego podlega krytycznej ocenie ze względu na konstytucyjną zasadę, że „upoważnienie ustawy do jej wykonania rozporządzeniem powinno być szczegółowe i powinno określać zakres spraw przekazanych do wykonania oraz wytyczne dotyczące treści aktu”. Problem niekonstytucyjności przedmiotowego uregulowania pozbawiony byłby znaczenia wówczas, gdyby przyjął za Sądem drugiej instancji, iż ograniczenie wysokości nagrody jubileuszowej, wynikające z § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki, odnosi się wyłącznie do sposobu finansowania tego świadczenia z do-

tacji budżetowej, nie zmierza natomiast do ograniczenia uprawnień ze stosunku pracy.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Rozstrzygnięcie przedstawionego zagadnienia prawnego wymaga rozważenia szeregu kwestii prawnych wynikających z braku dostatecznej precyzji rozwiązań legislacyjnych związanych z procesem restrukturyzacji górnictwa i zmniejszenia zatrudnienia w branży węgla kamiennego w Polsce. W pierwszym rzędzie należy ocenić walor prawny instrumentów niezbędnych dla restrukturyzacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach górniczych (art. 1 pkt 3 ustawy). Są one objęte programem socjalnym likwidowanej kopalni, który - zgodnie z art. 15 ust. 1 ustawy - powinien określać: uprawnienia osłonowe i aktywizujące, o których mowa w art. 20, którymi zostaną objęci pracownicy likwidowanej kopalni, oraz sposób realizacji tych uprawnień przez każdego pracownika, który utraci miejsce pracy w likwidowanej kopalni, propozycje zatrudnienia pracowników likwidowanej kopalni: a) w podmiotach tworzonych na bazie kopalni, b) poza górnictwem, propozycje zatrudnienia w innej kopalni pracowników zatrudnionych pod ziemią, w przypadku konieczności uzupełnienia załogi tej kopalni, przewidywany koszt realizacji programu socjalnego oraz źródła jego finansowania. Restrukturyzacji zatrudnienia w przedsiębiorstwach górniczych poświęcone są regulacje zawarte w rozdziale 4 ustawy. Zgodnie z art. 20 ust. 1 ustawy - w okresie restrukturyzacji zatrudnienia pracownikom nie posiadającym uprawnień emerytalnych przysługują następujące uprawnienia: 1. osłonowe - urlop górniczy, 2. aktywizujące na rynku pracy, 3. zasiłek socjalny, 4. jednorazowe bezpłatne szkolenie, 5. jednorazowa odprawa pieniężna, 6. jednorazowa odprawa bezwarunkowa, 7. pożyczka, 8. bezpłatna pomoc doradcza.

Poszczególne świadczenia z tytułu uprawnień, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i pkt 2 lit. a-d, mogą być przyznane pracownikowi tylko jeden raz, na jego wniosek za zgodą pracodawcy, jeżeli przed dniem złożenia wniosku nie korzystał z takich świadczeń, chyba że ustawa stanowi inaczej (art. 20 ust. 2 ustawy z 26 listopada 1998 r.). Ponadto, według art. 20 ust. 5 ustawy, uprawnienia osłonowe i emerytalne nie ograniczają uprawnień określonych ustawą z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących za-

kładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). W przypadku nieskorzystania przez pracownika kopalni objętej całkowitą likwidacją z uprawnień osłonowych i aktywizujących lub z propozycji zatrudnienia w czynnej kopalni, pracodawca rozwiązuje umowę o pracę na zasadach określonych w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. (art. 32 ustawy z 26 listopada 1998 r.) z pracownikiem pracującym pod ziemią, któremu do uzyskania urlopu górniczego brakuje nie więcej niż dwa lata.

Ogólne zasygnalizowanie tych regulacji normatywnych było konieczne dla oceny charakteru prawnego spraw dotyczących pracowników likwidowanych zakładów górniczych, które lokują się w domenę prawa pracy. Niewątpliwie należy je traktować jako *lex specialis* w obszarze prawa pracy, skoro są to regulacje szczególne dotyczące wyłącznie pracowników zatrudnionych w górnictwie, a przeto odmienne od unormowań powszechnego prawa pracy. Trzeba jednak zwrócić uwagę na charakterystyczny mechanizm możliwości nabywania tych szczególnych uprawnień osłonowych i socjalnych, które mogą być przyznane pracownikowi tylko jeden raz, na jego wniosek i za zgodą pracodawcy. Moc wiążąca przepisów ustawy z 26 listopada 1998 r. odnoszących się do tych świadczeń, lokowanych w domenę prawa pracy, nie wynika zatem z ich bezwzględnie obowiązującego charakteru prawnego, skoro w istocie rzeczy mogą one regulować stosunki pomiędzy likwidowanym górniczym pracodawcą a jego pracownikami wyłącznie w drodze umowy stron stosunku pracy, tj. na wniosek pracownika i za zgodą pracodawcy, który - w przypadku nieskorzystania przez pracownika kopalni objętej całkowitą likwidacją z uprawnień osłonowych lub aktywizujących - rozwiązuje umowę o pracę na zasadach określonych w ustawie z 28 grudnia 1989 r. Pozwala to na wstępną konkluzję, że pomiędzy unormowaniami prawa pracy zawartymi w ustawie z 28 listopada 1998 r. a powszechnym ustawodawstwem pracy nie zachodzi relacja *lex specialis derogat legi generali*, ale szczególne normy prawa pracy tej ustawy stanowią uzupełnienie normatywne zakładowego lub branżowego prawa pracy, które na zasadzie osiągniętego porozumienia pomiędzy likwidowanym górniczym pracodawcą a jego pracownikami mogą wiążąco modyfikować ich wzajemne relacje, w tym stosunki pracy, w zakresie wyznaczonym tą szczególną ustawą, mającą na celu dostosowanie górnictwa węgla kamiennego do funkcjonowania w warunkach gospodarki rynkowej. Bez tej umownie osiągniętej przez strony stosunku pracy modyfikacji jego treści przepisy ustawy nie oddziałują na treść realizowanych stosunków pracy.

Taką koncepcję spełnia osłonowe uprawnienie do urlopu górniczego, który - w wymiarze do lat pięciu - przysługuje pracownikowi zatrudnionemu pod ziemią u pracodawcy objętego Układem Zbiorowym Pracy, któremu ze względu na wiek, łączny staż pracy lub staż pracy pod ziemią wykonywanej stale i w pełnym wymiarze czasu pracy brakuje nie więcej niż pięć lat do nabycia prawa do emerytury przed dniem 1 stycznia 2007 r. Korzystanie z tego uprawnienia jest dobrowolne, a urlop górniczy może być przyznany na wniosek uprawnionego pracownika, po ustaleniu przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych okresów uprawniających pracownika do emerytury oraz okresu urlopu górniczego niezbędnego do nabycia uprawnień emerytalnych, pod warunkiem złożenia przez pracownika pisemnego oświadczenia, iż wyraża zgodę na rozwiązanie stosunku pracy z dniem zakończenia urlopu górniczego (art. 21 ust. 3 i 5 ustawy). Warto też mieć na uwadze, że pracownik korzystający z urlopu górniczego nie może korzystać z innych uprawnień osłonowych i aktywizujących określonych w ustawie (art. 21 ust. 6).

Wprawdzie źródłem omawianego pracowniczego „osłonowego” uprawnienia do urlopu górniczego jest ustawa z 26 listopada 1998 r., to - na gruncie wyżej powołanych regulacji - trzeba przyjąć, że objęty procedurami likwidacyjnymi pracodawca górniczy, który wyraża zgodę na skorzystanie z ustawowych uprawnień osłonowych lub aktywizujących na rynku pracy (art. 20 ust. 2 ustawy) - nie może odmówić prawa do skorzystania z urlopu górniczego pracownikowi, który spełnił ustawowe warunki do nabycia tego uprawnienia i wystąpił z wnioskiem o jego przyznanie. Przyznanie tego świadczenia następuje jednak w istocie rzeczy w drodze porozumienia zmieniającego treść stosunku pracy na warunkach określonych w przepisach ustawy z dnia 28 listopada 1998 r., z których wynika, że w okresie korzystania z urlopu górniczego pracownik otrzymuje świadczenie socjalne w wysokości 75% miesięcznego ekwiwalentu pieniężnego obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy, z tym że do podstawy obliczania tego wynagrodzenia wlicza się wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z Kodeksem pracy (art. 22 ust. 1 i 2 ustawy). Ponadto, niezależnie od świadczenia socjalnego, korzystający z urlopu górniczego otrzymuje deputat węglowy, nagrodę z okazji „Dnia Górnika” i dodatkową nagrodę roczną, wynikające z 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), nagrodę jubileuszową oraz ma prawo do korzy-

stania z uznaniowych świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (art. 22 ust. 3 ustawy).

Skorzystanie z urlopu górniczego nie powoduje przy tym ustania dotychczasowego stosunku pracy, albowiem pracownik wyraża zgodę na jego rozwiązanie dopiero z dniem zakończenia tego urlopu. W okresie korzystania z tego urlopu występują akceptowane przez pracownika i pracodawcę, wyznaczone ustawą z 26 listopada 1998 r., istotne modyfikacje praw i obowiązków stron stosunku pracy. Przede wszystkim urlopowany górnik nie ma obowiązku świadczenia pracy i bez wyrażenia zgody nie może być odwołany z urlopu górniczego, prowadzącego do ustania stosunku pracy z dniem zakończenia urlopu, a pracodawca w okresie trwającego stosunku pracy ma powinność spełniania świadczeń określonych w art. 22 ust. 1-3 ustawy. Trzeba zatem przyjąć, że to porozumienie „urlopowe” stron stosunku pracy jest mechanizmem prawnym zmieniającym treść nadal trwającego stosunku pracy, który w okresie urlopu górniczego jest realizowany według ustawowo określonych warunków, zaakceptowanych przez pracownika przez złożenie wniosku urlopowego i skorzystanie z urlopu górniczego (na warunkach określonych w ustawie) oraz przez pracodawcę wyrażającego zgodę na urlopowanie górnika. Już to oznacza, że umniejszenie pracowniczych świadczeń, jakie ustawa zagwarantowała górnikom korzystającym z urlopów górniczych, mogłoby nastąpić wyłącznie w drodze ustawowego określenia niższej ich wysokości, co pracownik mógłby zaakceptować poprzez złożenie wniosku o udzielenie urlopu górniczego.

W okresie korzystania z urlopu górniczego urlopowany górnik nie wykonuje pracy, ale pozostaje w górniczym stosunku pracy, a ponadto urlop górniczy traktuje się na równi z okresami pracy górniczej uprawniającymi do nabycia uprawnień emerytalnych (art. 21 ust. 4 ustawy). Ta ostatnia regulacja, zrównująca okresy urlopów górniczych z okresami pracy górniczej uprawniającymi do nabycia uprawnień emerytalnych, pozwala uzupełnić bezwzględnie obowiązujące normy prawa ubezpieczeń społecznych, które *expressis verbis* nie znają instytucji urlopów górniczych i okresów przebywania na tego rodzaju urlopach nie traktowały jako okresy ubezpieczenia. Ten ustawowy zabieg legislacyjny w żadnym razie nie uzasadnia twierdzeń pracodawcy, że okres urlopu górniczego jest szczególnym okresem urlopu „bezpłatnego”, podczas którego dochodzi do zawieszenia prawa i obowiązków stron stosunku pracy, a przeto nie jest okresem trwania stosunku pracy i „nie ma on znaczenia dla uprawnień pracowniczych, a jedynie dla uprawnień emerytalnych”. Tymczasem stosunek pracy jest

kontynuowany, tyle że w akceptowanych przez strony granicach określonych przez normy art. 22 ustawy, skoro ustaje dopiero z dniem zakończenia „płatnego” urlopu górniczego, na co górnik wyraża uprzednią zgodę na piśmie, która jest ustawowym warunkiem przyznania mu prawa do tego urlopu (art. 21 ust. 5 ustawy).

Podstawowe znaczenie dla rozstrzygnięcia przedstawionego zagadnienia prawnego ma wykładnia art. 22 ust. 3 pkt 3 ustawy z 26 listopada 1998 r., z którego wynika, że korzystający z urlopu górniczego, niezależnie od świadczenia socjalnego, otrzymuje między innymi nagrodę jubileuszową. Powołana regulacja normatywna potwierdza uprawnienie do nagrody jubileuszowej z trwającego stosunku pracy urlopowanego górnika, nie formułując żadnych odrębności co do przesłanek, zasad nabywania i wysokości tego uprawnienia w okresie korzystania z urlopu górniczego. Mając na uwadze ogólne zasady przyznawania tego świadczenia pracownikom z wieloletnim stażem zatrudnienia, z reguły co pięć lat od osiągnięcia 20 letniego stażu pracy, a także fakt, iż wymiar urlopu górniczego nie może przekroczyć pięciu lat, to stwierdzić można, że w okresie tego urlopu uprawnienie urlopowanego górnika do nagrody jubileuszowej wystąpi nie więcej niż jeden raz. Brak określenia przesłanek i zasad nabywania nagrody jubileuszowej w omawianej regulacji ustawy z 26 listopada 1998 r., a także w przepisach wykonawczych do niej, uzasadnia stanowisko, iż te wyznaczniki nabywania prawa do omawianego uprawnienia regulują dotychczasowe niezmienione zakładowe (lub branżowe) unormowania płacowe. Jest to zresztą nie-sporne w przedmiotowej sprawie, albowiem pozwany pracodawca kwestionuje wiązanie go postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy wyłącznie co do wysokości należnej pracownikowi nagrody jubileuszowej, która jakoby ma wiążąco wynikać z § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki. Trzeba wyraźnie podkreślić, że ustawodawca, potwierdzając prawo korzystającego z urlopu górniczego do nagrody jubileuszowej (art. 22 ust. 3 pkt 3 ustawy), władny był ustanowić rozmaite normatywne modyfikacje dotyczące przesłanek nabycia tego świadczenia oraz jego wysokości. Skoro z możliwości tych nie skorzystał i nie ustanowił w ustawie z 26 listopada 1998 r. przesłanek i zasad ustalania wysokości nagrody jubileuszowej, to pozostawił te kwestie normatywnemu prymatowi zakładowych regulacji płacowych, co potwierdza art. 9 § 2 KP przywoływany przez Sądy meriti w rozpoznawanej sprawie. Wprawdzie urlop górniczy nie jest instytucją przewidzianą w obowiązującym u strony pozwanej układzie zbiorowym pracy, ale równocześnie brak jakichkolwiek podstaw do twierdzenia, że pracownicy korzystający z tych urlopów nie podlegają zakłado-

wym regulacjom układowym. W szczególności nie daje takich możliwości brzmienie art. 1 ust. 1 pkt 2 obowiązującej u strony pozwanej zakładowej umowy zbiorowej pracy, przewidujące, że do pracowników objętych układem, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczególny odrębne przepisy, postanowienia układu stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami, jeżeli zważyć, że art. 2 pkt 9 przez „odrębne przepisy” rozumie „obowiązujące przed dniem wejścia w życie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy - postanowienia Kodeksu Pracy wraz z przepisami wykonawczymi”. Również katalog podmiotowych wyłączeń w części dotyczącej zasad wynagradzania pracowników, zawarty w art. 1 ust. 2 zakładowej umowy zbiorowej pracy, nie wymienia pracowników korzystających z urlopów górniczych, co uzasadnia twierdzenie, że są oni objęci zakładowymi postanowieniami płacowymi zawartymi w tej umowie. Spod oddziaływania tych postanowień nie wyłączyły ich także przepisy ustawy z 26 listopada 1998 r. Powyższe oznacza zatem, że akt wykonawczy do tej ustawy nie mógł modyfikować regulacji ustawowych, w tym reguły zawartej w art. 9 § 2 KP, która potwierdza prymat oddziaływania korzystniejszych dla pracowników górnictwa układowych regulacji płacowych.

Przy ustalaniu wysokości nagrody jubileuszowej, do której uprawnienie potwierdza art. 22 ust. 3 pkt 3 ustawy z 26 listopada 1998 r., należy mieć na uwadze następujące okoliczności: 1) skoro z urlopu górniczego może skorzystać górnik zatrudniony pod ziemią jedynie u pracodawcy objętego układem zbiorowym pracy, to szczególne pracownicze regulacje tej ustawy, która nie zawiera innych odniesień do regulacji układowych, nie mogą być postrzegane jako derogujące wiążącą moc postanowień układów zbiorowych pracy w zakresie pracowniczych uprawnień potwierdzonych w art. 22 ustawy, w tym prawa do określonej wymaganym stażem zatrudnienia wysokości nagrody jubileuszowej; 2) żaden przepis ustawy z 26 listopada 1998 r. nie ogranicza (nie pomniejsza) wysokości należnej urlopowanemu górnikowi nagrody jubileuszowej, tak jak ma to miejsce w przypadku świadczenia socjalnego, stanowiącego ograniczony ekwiwalent wynagrodzenia za pracę urlopowanego górnika (art. 22 ust. 1 ustawy). Tylko wyraźne ustawowe ograniczenie wysokości należnej urlopowanemu górnikowi nagrody jubileuszowej, które zaakceptowałby on przez złożenie wniosku o urlop górniczy, prowadziłoby do porozumienia zmieniającego zakładowe unormowania płacowe dotyczące wysokości tego świadczenia. Na gruncie powszechnie akceptowanych reguł wymaganych do skutecznej zmiany istotnych warunków treści stosunku pracy (wypowiedzenie lub porozumienie zmieniające) bez-

podstawne byłoby stosowanie domniemania w kwestii legalności ewentualnego ograniczenia uprawnień płacowych ze stosunku pracy, dla których podstawą wyliczenia jest wynagrodzenie za pracę, tylko z tego, że wzorcem odniesienia dla tych świadczeń i obliczenia ich wysokości mogłoby być zaakceptowane przez urlopownego górnika świadczenie socjalne przysługujące w wysokości 75% miesięcznego ekwiwalentu pieniężnego obliczanego jak wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy; 3) żaden przepis ustawy z 26 listopada 1998 r. w odniesieniu do nagrody jubileuszowej nie deroguje mocy wiążącej korzystniejszych postanowień zakładowej umowy zbiorowej pracy, która zachowuje obowiązujący walor prawny ze względu na normatywną wymowę art. 9 § 2 KP; 4) z uwagi na to, że o wysokości należnej pracownikowi nagrody jubileuszowej decydują dwa powiązane ze sobą elementy, tj. długoletni, określony staż pracy, który wyznacza procentową wielokrotność (wielkość) podstawy wymiaru należnego świadczenia, ograniczenie wysokości nagrody jubileuszowej wymagałoby ustawowego określenia jednej należnej jego wysokości, akceptowanej przez górnika, która obowiązywałaby bez względu na osiągnięty i określony w przepisach płacowych kolejny wymiar wieloletniego stażu zatrudnienia uprawniający do tego świadczenia w okresie urlopu górniczego. Konieczne byłoby zatem wyraźne ustawowe unormowanie, którego de lege lata brakuje, że nagroda jubileuszowa przysługuje w jednej wysokości (miesięcznego świadczenia socjalnego) wszystkim urlopowanym górnikom, bez względu na osiągnięty przez nich w tym okresie kolejny rozmiar wieloletniego stażu pracy uprawniający do jej uzyskania w określonej procentowej wielkości podstawy wymiaru; 5) § 8 rozporządzenia Ministra Gospodarki z 30 kwietnia 1999 r., który stanowił, iż określone nagrody, w tym nagroda jubileuszowa, przysługują w wysokości miesięcznego świadczenia socjalnego, nie przesądza o należnej urlopowanemu górnikowi wysokości nagrody jubileuszowej, ale wyznacza kwotę dotacji budżetowej na finansowanie restrukturyzacji zatrudnienia przysługującej pracodawcy z przeznaczeniem na wykonanie ustawowo potwierdzonego obowiązku wypłaty nagrody jubileuszowej. Za prawidłowością takiego stanowiska przemawiają następujące argumenty. Podstawą wydania rozporządzenia wykonawczego, którego zastosowanie było rozważane w przedmiotowej sprawie, jest art. 35 ust. 1 ustawy z 26 listopada 1998 r., stanowiący, że minister właściwy do spraw gospodarki, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw finansów publicznych i ministrem właściwym do spraw pracy, określi, w drodze rozporządzenia: 1) szczegółowe zasady i tryb przyznawania oraz sposób wykorzystania dotacji przeznaczonych na

finansowanie restrukturyzacji zatrudnienia; 2) warunki, zasady i tryb przyznawania, obliczania i wypłacania świadczeń; 3) wysokość minimalnych świadczeń i zasiłków socjalnych; 4) szczegółowe warunki powodujące cofnięcie lub czasowe wstrzymanie wypłaty przyznanej dotacji budżetowej.

Wydane na podstawie tej delegacji rozporządzenie Ministra Gospodarki z dnia 30 kwietnia 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu przyznawania oraz sposobu wykorzystania dotacji przeznaczonych na finansowanie restrukturyzacji zatrudnienia, warunków, zasad i trybu przyznawania, obliczania i wypłacania świadczeń z tytułu uprawnień osłonowych i aktywizujących, wysokości minimalnych świadczeń i zasiłków socjalnych oraz szczegółowych warunków powodujących cofnięcie lub czasowe wstrzymanie wypłaty przyznanej dotacji budżetowej (Dz.U. Nr 52, poz. 530 ze zm.), które nie sygnalizuje osiągniętego porozumienia z innymi właściwymi ministrami, w unormowaniu § 8, stanowiącym - iż nagrody, o których mowa w § 1 pkt 6 (w tym nagroda jubileuszowa), przysługują w wysokości miesięcznego świadczenia socjalnego - należy interpretować w granicach udzielonej delegacji ustawowej i przyjętym zakresie przedmiotowym tego aktu wykonawczego. Określenie w tym przepisie wysokości nagród, w tym nagrody jubileuszowej (przysługujących w wysokości miesięcznego świadczenia socjalnego), które nie mają charakteru świadczeń osłonowych lub aktywizujących przewidzianych w rozdziale 4 ustawy z 26 listopada 1998 r., zachowuje bezwzględnie obowiązujący walor prawny wyłącznie jako wyznaczenie wielkości (wysokości) dotacji ustalanych w ustawach budżetowych na restrukturyzację zatrudnienia w górnictwie, przeznaczonych na finansowanie nagród określonych w art. 22 ust. 3 ustawy z dnia 26 listopada 1998 r. i w § 1 pkt 6 rozporządzenia Ministra Gospodarki. Za takim rozumieniem § 8 tego rozporządzenia przemawia jego zawartość normatywna bezpośrednio nawiązująca do pracowniczych świadczeń, na które przysługuje wsparcie z dotacji budżetowych. Warto przecież zauważyć, że środki finansowe na restrukturyzację zatrudnienia zapewnia przedsiębiorstwo górnicze - wykorzystując w tym celu nie tylko dotacje z budżetu państwa, ale także inne źródła finansowania (art. 18 ustawy). Te inne źródła finansowania, w tym własne środki przedsiębiorstw górniczych, powinny być spożytkowane na zapewnienie urlopowanym górnikom nagród jubileuszowych w pełnej należnej im wysokości.

Jeżeli zatem żadne przepisy ustawy nie zwalniają pracodawcy z obowiązku pełnej realizacji ustawowo potwierdzonego uprawnienia urlopowanego górnika do nagrody jubileuszowej (art. 22 ust. 3 pkt 3 ustawy), a przepisy rozporządzenia Mini-

stra Gospodarki ograniczają jedynie wysokość należnej pracodawcy dotacji na pokrycie tego rodzaju świadczeń, to nie ma podstaw prawnych do umniejszenia wysokości nagród jubileuszowych przysługujących pracownikom korzystającym z urlopów górniczych. Takie rozumienie granic delegacji ustawowej zawartej w art. 35 ust. 1 ustawy z 26 listopada 1998 r. i określenia wysokości ustawowo potwierdzonych uprawnień do pracowniczych świadczeń, w tym do nagrody jubileuszowej, przyjął Minister Gospodarki w § 1 rozporządzenia z 30 kwietnia 1999 r., który wskazuje na jakie cele może być przeznaczony wsparcie z dotacji budżetowych. Taką koncepcję dotacji przeznaczonych na nagrody jubileuszowe Ministerstwo Gospodarki prezentowało w pisemnych wyjaśnieniach do problemów zgłaszanych przez przedsiębiorstwa górnicze, a także w pisemnej korespondencji tego Ministerstwa prowadzonej z Rzecznikiem Praw Obywatelskich, wskazując, że wielkość dotacji przysługujących przedsiębiorstwom górniczym na wsparcie sfinansowania tych świadczeń nie zwalnia pracodawców z obowiązku ich realizacji w oparciu o postanowienia zakładowych układów zbiorowych pracy. W takich okolicznościach sprawy trudno oczekiwać, aby sądy pracy przyjmowały odmienne rozumienie granic skorzystania z delegacji ustawowej od przyjętych przez samego ustawodawcę wykonawczego. Wreszcie należy też wskazać na zakres przedmiotowy oraz unormowania zawarte w § 1 pkt 6 w związku z § 10 - aktualnie obowiązującego rozporządzenia Ministra Gospodarki z dnia 25 maja 2001 r. w sprawie dotacji przeznaczonych na finansowanie restrukturyzacji zatrudnienia - Dz.U. Nr 56, poz. 586), które jednoznacznie ograniczyły materię wykonawczą wyłącznie do uregulowania wysokości dotacji przeznaczanych na te cele.

Z powyższych względów Sąd Najwyższy rozstrzygnął jak w sentencji.

=====