



Sygn. akt II PK 33/08

**WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 26 września 2008 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Józef Iwulski (przewodniczący)

SSN Beata Gudowska

SSN Jerzy Kwaśniewski (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa M. F.

przeciwko Ośrodkowi Badawczo-Rozwojowemu C. S.A. w G.

o dodatek za wysługę lat,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 26 września 2008 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych w G.

z dnia 25 września 2007 r.,

- 1. oddala skargę kasacyjną;**
- 2. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej 900 zł (dziewięćset) tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Wyrokiem z dnia 25 września 2007 r. Sąd Okręgowy – Sąd Pracy w G. na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powoda M. F. od wyroku Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w G. z dnia 24 kwietnia 2007 r. oddalającego powództwo skierowane przeciwko pozwanemu Ośrodkowi Badawczo – Rozwojowemu C. w G. o dodatek za wysługę lat.

Sąd drugiej instancji podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, które przedstawiają się następująco. Powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku specjalisty ds. analiz i starszego specjalisty ds. analiz i wdrożeń w okresie od dnia 18 października 1999 r. do dnia 10 marca 2006 r. Umowa o pracę powoda została rozwiązana za porozumieniem stron. Przed zatrudnieniem u pozwanego powód przez ponad 26 lat pełnił zawodową służbę w Marynarce Wojennej. U pozwanego, będącego jednostką badawczo – rozwojową, obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 21 lipca 1997 r., zarejestrowany i obowiązujący od dnia 7 sierpnia 1997 r. W art. 23 ZUZP określono prawo pracowników do jednorazowej odprawy pieniężnej w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Staż pracy uprawniający do nabycia odprawy emerytalnej ustala się w oparciu o całkowity staż pracy pracowników. Natomiast w zakresie dodatku za wysługę lat regulacja ZUZP zaistniała dopiero na podstawie protokołu dodatkowego nr 2 z dnia 2 listopada 2006 r., zarejestrowanym i obowiązującym od dnia 27 listopada 2006 r. Zgodnie z tym dokumentem do ZUZP dodano art. 20¹ o następującej treści:

” 1. Pracownikom przysługuje dodatek za wysługę lat: - dla pracowników naukowych i badawczo – technicznych - w wysokości 3% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 3 latach pracy, wzrastający o 1% w każdym następnym roku do 20% po 20 latach pracy, - dla pozostałych pracowników jednostki badawczo-rozwojowej - w wysokości 5% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego po 5 latach pracy, wzrastający o 1 % w każdym następnym roku do 20% po 20 latach pracy.

2. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy zatrudnienia w OBR C. na podstawie umowy o pracę.

3. Dodatek wypłacany jest w okresach miesięcznych, w terminach wypłaty wynagrodzenia zasadniczego.”

Dnia 13 grudnia 2006 r. pracodawca wypłacił powodowi łączną kwotę 4.046,09 zł. brutto tytułem dodatku za wysługę lat, w tym: za miesiące od listopada 2004 r. do października 2005 r. po 235 zł, tj. 5% wynagrodzenia miesięcznego powoda wynoszącego 4.700 zł brutto, za miesiące od listopada 2005 r. do lutego 2006 r. po 282 zł, tj. 6% wynagrodzenia miesięcznego powoda wynoszącego 4.700 zł brutto, za marzec 2006 r. kwotę 98,09 zł, tj. 6% wynagrodzenia powoda za ten miesiąc wynoszącego 1.634,78 zł brutto. W dniu 8 marca 2007 r. pozwany wypłacił powodowi kwotę 662 zł. tytułem odsetek ustawowych od wypłaconego w łącznej kwocie 4.046, 09 zł. dodatku za wysługę lat.

Podzielając podstawę prawną wyroku Sądu pierwszej instancji Sąd drugiej instancji stwierdził, że przez „lata pracy” w rozumieniu art. 55 ust. 2 ustawy należy rozumieć tylko lata pracy w danej jednostce.

Ponieważ materia regulowana art. 55 ustawy nie była w okresie zatrudnienia powoda u pozwanego regulowana odmiennie ani treścią łączącej strony umowy o pracę, ani też postanowieniami innych źródeł prawa pracy należało uznać, że z chwilą zmiany art. 55 ustawy z dniem 22 lutego 2001 r. istotna była wyłącznie interpretacja tej normy w brzmieniu obowiązującym po nowelizacji.

Brak jest podstaw do uznania, aby przepis art. 55 ust. 2 tej ustawy przez stwierdzenie „lata pracy” rozumiał cały staż pracy. Gdyby intencją ustawodawcy było wliczanie całego stażu pracy, a nie tylko stażu przepracowanego u pozwanego pracodawcy, nie pozostawiałby tej kwestii do regulacji w układzie zbiorowym pracy, ale wprost uregulował ją w ustawie. Ponadto dodatek za wysługę lat nie jest obligatoryjnym, powszechnym składnikiem wynagrodzenia, a z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że wyrazem szczególnego uprzywilejowania jest możliwość uzyskania dodatku za wysługę lat z uwzględnieniem także lat przepracowanych u innych pracodawców. Z takiego przywileju korzystają na przykład nauczyciele, albowiem został on im w sposób wyraźny przyznany powszechnie obowiązującymi przepisami prawa (por. uzasadnienie wyroku SN z dnia 6 października 2005 r., II PK 65/05 – OSNP z 2006/15-16/241).

Sąd drugiej instancji podzielił też stanowisko Sądu pierwszej instancji co do

uznania, że z faktu iż pozwana Jednostka przyjęła korzystniejsze regulacje w zakresie liczenia stażu pracy w przypadku odpraw emerytalno – rentowych nie wynika możliwość rozszerzenia tej regulacji na inne świadczenia przewidziane ustawą, a nie ujęte w ZUZP. Brak jest bowiem powodów do stosowania przez analogię rozwiązań przyjętych dla różnych rodzajowo świadczeń uzupełniających zasadnicze wynagrodzenie ze stosunku pracy. Odprawa emerytalno – rentowa i dodatek za wysługę lat są odmiennie regulowanymi świadczeniami z tytułu stosunku pracy. Różnią się zarówno co do charakteru, jak i co do funkcji, jaką spełniają. Z art. 59 ust. 3 ustawy o jednostkach badawczo – rozwojowych, zgodnie z którym okres uprawniający do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatków za wysługę lat nie wynika zasada odwrotna, że w razie korzystniejszego ukształtowania zasad obliczania odprawy te korzystniejsze zasady miałyby znaleźć automatyczne przełożenie na sposób ustalania i obliczania prawa do dodatku za wysługę lat.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego zaskarżył w całości powód skargą kasacyjną. Skarga kasacyjna ma dwie podstawy. W ramach podstawy naruszenia przepisów prawa materialnego skarga zarzuca naruszenie:

- a) art. 55 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo – rozwojowych (Dz. U. z 2001 r. Nr 33, poz. 388) polegające na jego błędnej wykładni i uznaniu, że do ustalenia wysokości dodatku za wysługę lat należnego powodowi uwzględnia się jedynie okres zatrudnienia powoda u pozwanego, a nie całkowity staż pracy powoda;
- b) błędną wykładnię art. 59 ust. 3 ustawy o jednostkach badawczo – rozwojowych w związku z art. 23 ZUZP C. i uznanie, że uwzględnianie całkowitego stażu pracy do ustalenia wysokości odprawy emerytalnej nie implikowało obowiązku uwzględniania całkowitego stażu pracy przy ustalaniu wysokości dodatku za wysługę lat.

W drugiej podstawie skargi kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.) zarzucono naruszenie:

- art. 233 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. przez niedostateczne

- ustosunkowanie się do zarzutów i argumentów powoda w apelacji, że zarządzenie Ministra – Kierownika Urzędu Postępu Naukowo – Technicznego i Wdrożeń z dnia 21 marca 1986 r. w sprawie zasad zaliczania okresów pracy uprawniających pracowników jednostek badawczo – rozwojowych do dodatków za wysługę lat, także po jego uchyleniu powinno być stosowane aż do ustalenia innych mniej korzystnych zasad w zakładowym układzie zbiorowym pracy lub dokonania wypowiedzenia warunków treści stosunku pracy w zakresie wypłaty dodatku za wysługę lat,
- art. 233 k.p.c. w związku z art. 378 § 1 k.p.c. przez brak wyczerpującego rozważenia zarzutu dotyczącego uznania, że pozwany przyjmując korzystniejsze regulacje w zakresie liczenia stażu pracy w przypadku odpraw emerytalno – rentowych, nie miał obowiązku stosowania analogicznego rozwiązania do świadczenia uzupełniającego wynagrodzenie za pracę tj. dodatku za wysługę lat, w sytuacji, gdy nie zostało to uregulowane w zakładowym układzie zbiorowym pracy.

Skarżący wniósł o uchylenie wyroku w całości i orzeczenie co do istoty sprawy przez uwzględnienie żądania pozwu oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, ewentualnie o uchylenie wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania i o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w sprawie za obie instancje.

W uzasadnieniu skargi przedstawiony został pogląd skarżącego iż zarządzenie z dnia 21 marca 1986 r. chociaż utraciło moc z dniem 28 lutego 2001 r., to wynikające z niego uprawnienia do zaliczania okresów zatrudnienia weszło w skład treści stosunku pracy powoda i obowiązywało, gdyż nie zostały powodowi wypowiedziane warunki pracy. Ponadto wobec tego, że pozwany przez 6 lat nie

stworzył odmienną regulację w ZUZP czyniąc to dopiero wskutek kontroli Państwowej Inspekcji Pracy to uprawnienia pracownicze w zakresie zasad zaliczania okresów pracy i innych okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat były kształtowane ww. zarządzeniem, pomimo jego uchylenia.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 15 września 2004 r., III PZP 3 /04 – OSNP 2005/4/49, stosunek postanowień układu zbiorowego pracy do ustawowych przepisów prawa pracy lub przepisów wydanych na ich podstawie określa art. 9 k.p., a relacje układu zbiorowego pracy do umowy o pracę reguluje art. 18 k.p. Konsekwencje będące następstwem wejścia w życie nowego układu, który ma zastosowanie do nawiązanych wcześniej stosunków pracy normuje art. 241¹³ k.p. § 2 k.p. stanowiący, że postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę.

Kwestionując stanowisko wyroku że brak jest jakichkolwiek podstaw do uznania, aby przepis art. 55 ust. 2 ustawy o jednostkach badawczo – rozwojowych przez stwierdzenie „lata pracy” rozumiał cały staż pracy, skarżący podniósł, że gdyby wolą ustawodawcy było traktowanie lat pracy jako stażu zakładowego, to zbędne byłoby regulowanie tej kwestii w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Skoro zapis ten miałby zostać powtórzony w ZUZP, to nie stanowiłby regulacji, a wyłącznie informację. Racjonalny ustawodawca mając świadomość, że ZUZP ma charakter normatywny, a nie informacyjny, nie pozostawiałby pracodawcy dookreślenia tej regulacji. Do dnia 28 lutego 2001 r. nabycie uprawnień do dodatku za wysługę lat oraz jego wysokość były regulowane przepisami art. 55 ust. 2 oraz art. 55 ust. 3 ustawy o jednostkach badawczo – rozwojowych. Zgodnie z przepisem § 1 zarządzenia z dnia 21 marca 1986 r. – do lat pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat zaliczane były wszystkie okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy. Świadczy to dobitnie, że ustawodawca pojęciu lata pracy w

rozumieniu art. 55 ust. 2 ustawy o jednostkach badawczo – rozwojowych nie przypisał ani znaczenia zakładowego stażu pracy ani ogólnego stażu pracy. Decyzję w tym zakresie pozostawił innym uprawnionym podmiotom. Bez przepisów wykonawczych ustalających zasadę zaliczania okresów zatrudnienia uprawniających do tego dodatku nie można określeniu „lata pracy” przypisywać znaczenia zakładowego lub ogólnego stażu pracy.

Według skarżącego, pozwana jednostka nie miała podstaw prawnych do różnicowania zasad wypłaty odprawy emerytalnej i dodatku stażowego w sytuacji, gdy art. 59 ust. 3 ustawy o jednostkach badawczo – rozwojowych stanowi, że okres uprawniający do odprawy emerytalno – rentowej ustala się według zasad obowiązujących przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do dodatków za wysługę lat. Zdaniem powoda, brak w obowiązującym ZUZP literalnych zapisów dotyczących dodatku za wysługę lat spowodował, że w odniesieniu do niego miał wprost zastosowanie przepis art. 55 ust. 2 w związku z art. 59 ust. 3 ustawy

W odpowiedzi na skargę kasacyjną strona pozwana wniosła o odmowę przyjęcia skargi do rozpoznania a w przypadku jej przyjęcia o oddalenie skargi, a także o przyznanie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu kasacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Spór o wysokość należnego powodowi dodatku za wysługę lat zasadza się w sprawie nie na kontrowersji co do faktów, bo te nie są w skardze kwestionowane, ale na sprzecznych, między stronami stanowiskach dotyczących źródeł w prawie materialnym żadanego przez powoda uwzględnienia jego zatrudnienia poprzedzającego zatrudnienie u pracodawcy (ogólnego stażu pracy a nie tylko stażu zakładowego).

Wobec niekwestionowania w skardze ustalonych w sprawie faktów (podstawy faktycznej zaskarżonego wyroku), a także mając na uwadze reguły

postępowania kasacyjnego wykluczające rozpatrywanie zarzutów dotyczących ustalenia faktów lub oceny dowodów (por. art. 398³ § 3 oraz art. 398¹³ § 2 k.p.c.) nie jest jasne dlaczego rozpatrywana skarga te same kwestie dotyczące wyłącznie oceny prawnej (podstawy prawnej zaskarżonego wyroku) przedstawiła dwukrotnie, formułując również zarzuty procesowe (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.).

Zarzuty „procesowej” podstawy skargi kasacyjnej polegające na zakwestionowaniu oceny prawnej zaskarżonego wyroku, są nieadekwatne do tej podstawy i w oczywisty sposób nie mogą odnosić się do wskazanych w skardze przepisów postępowania – art. 233 i art. 378 § 1 k.p.c. Pierwszy z tych przepisów określa reguły sędziowskiej oceny dowodów i nie wiadomo dlaczego miałby być naruszony przez to, że Sąd drugiej instancji nie podzielił interpretacji prawa materialnego, którą prezentował w sprawie powód. Drugi zaś z tych przepisów stanowi, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji oraz, że w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Ani granic zaskarżenia, ani tym bardziej kwestii nieważności nie dotyczą wskazane w uzasadnieniu tego zarzutu kwestie prawne, w szczególności zarzucone niedostatki podstawy materialnoprawnej zaskarżonego wyroku.

Sąd Najwyższy rozważył przedstawione w skardze kasacyjnej argumenty rozpoznając pierwszą z podstaw skargi kasacyjnej. Żaden z zarzutów tej podstawy nie jest zasadny.

Dodatek za wysługę lat jest swego rodzaju ponadstandardowym świadczeniem związanym z pracą w tym znaczeniu, że prawa do niego nie są bezpośrednio określone i zabezpieczone w Kodeksie pracy, należy zaś do innych świadczeń związanych z pracą w rozumieniu art. 77¹ k.p. których przyznawanie należy zasadniczo do układów zbiorowych pracy. Źródłem uprawnienia do dodatku za wysługę lat może być także regulamin wynagradzania (por. art. 77² § 2 k.p.) albo wprost umowa o pracę.

Rozpatrywany przypadek dotyczy szczególnego źródła prawa do dodatku za wysługę lat – przyznania tego prawa w ustawie poświęconej jednostkom badawczo-rozwojowym.

Określenie przedmiotowego świadczenia w ustawie z dnia 25 lipca 1985 r. o jednostkach badawczo-rozwojowych (tekst jednolity Dz. U. z 2001 r. Nr 33, poz.

388 ze zm.) uwzględnia wspomnianą wyżej cechę tego świadczenia, W ustawie zostało ustalone (przyznane) prawo i określono jego podstawowy wzorzec. Taki dobrze odczytany w zaskarżonym wyroku, jest sens regulacji zawartej w art. 55 ust. 2 tej ustawy, stanowiącym, że po pierwsze pracownikom jednostki badawczo-rozwojowej przysługuje dodatek za wysługę lat i po drugie zawierającym określenie tego dodatku, zróżnicowane wobec pracowników naukowych i badawczo-technicznych (art. 55 ust. 2 pkt 1 ustawy) oraz wobec pozostałych pracowników jednostki badawczo-rozwojowej (art. 55 ust. 2 pkt 2 ustawy). Pierwsza z tych kategorii pracowników uzyskuje prawo, do określonego w ustawie dodatku za wysługę lat po 3 latach pracy, druga zaś – po 5 latach pracy. Interpretacja zaskarżonego wyroku, że w powyższej regulacji chodzi wyłącznie o staż pracy w jednostce badawczo-rozwojowej jest zasadna nie tylko ze względu na analizę językową, ale także wynika z rozpatrzenia systemowej konstrukcji regulacji. Chodzi tu w pierwszym rzędzie o wspomniany już układ wzorca zawartego wprost w ustawie i pozostawienie możliwości innego ukształtowania prawa do dodatku za wysługę lat dla regulacji układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania (por. art. 55 ust. 5 ustawy). Oczywiście jest, że te przewidziane w art., 55 ust. 5 ustawy – poza ustawowe regulacje – nie mogą być mniej korzystne dla pracowników od określonego w samej ustawie (art. 55 ust. 2) wzorca podstawowego. Taka relacja regulacji ustawowej do regulacji innej kategorii aktów prawa pracy nie może nasuwać wątpliwości w świetle zasady z art. 9 § 1 i § 3 k.p. W tym kontekście należy umiejscowić i ocenić wskazane w skardze kasacyjnej zarządzenie Ministra – Kierownika Urzędu Postępu Naukowo-Technicznego i Wdrożeń z dnia 21 marca 1986 r., które zostało wydane na podstawie ówczesnie obowiązującego upoważnienia zawartego w art. 55 ust. 3 ustawy. Po skreśleniu w ustawie tego upoważnienia, funkcję poza ustawowego, elastycznego regulatora innych niż w ustawie okresów pracy („i innych okresów”) uprawniających do dodatku za wysługę lat, przeznaczono do regulacji w „obowiązującym w jednostce badawczo-rozwojowej układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania”.

Należy też zauważyć, że wspomnianego wyżej zróżnicowania w art. 55 ust. 2 okresu pracy niezbędnego dla uzyskania prawa do dodatku za wysługę lat, dla pracowników naukowych i badawczo-technicznych oraz innego dla pozostałych

pracowników nie sposób sensownie wyjaśnić w odniesieniu do ogólnego stażu pracy.

W świetle powyższych uwag należało podzielić przesłanki oceny prawnej zaskarżonego wyroku; że skoro w okresie, którego dotyczy rozpatrywany w sprawie spór, obowiązywała wyłącznie regulacja z art. 55 ust. 2 ustawy, to ta regulacja określająca w swym wzorcu uzależnienie prawa do dodatku za wysługę lat od okresów pracy w jednostce badawczo-rozwojowej (stażu zakładowego) ma do powoda zastosowanie. Nie może on natomiast upatrywać źródła swego uprawnienia w zarządzeniu, które w przedmiotowym okresie już nie obowiązywało.

Jeśli jedynym źródłem uprawnienia powoda do dodatku za wysługę lat w spornym okresie był art. 55 ust. 2 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych, to nie miał on w tym okresie innej podstawy prawnej, która inaczej niż w ustawie określałaby jego uprawnienie.

Nie jest uprawnione powoływanie się przez skarżącego na jakąś konstrukcję prawa nabytego na podstawie zarządzenia, skoro po uchyleniu tego zarządzenia utraciło ono swe źródłowe – źródłowe dla uprawnień pracowniczych – znaczenie, wówczas zastąpione wyłącznie uprawnieniem ukształtowanym w ustawie.

Nie ma podstaw argument skargi dotyczący zawartej w art. 241¹³ § 2 k.p. regulacji dotyczącej konsekwencji wprowadzenia postanowień układu zbiorowego pracy mniej korzystnych dla pracownika od dotychczasowych przepisów prawa pracy. Nie ma żadnego uprawnionego – nawet tylko analogicznie – odniesienia omawianej wyżej sytuacji prawnej uprawnienia powoda ukształtowanego wyłącznie w ustawie – do sytuacji dotyczącej wprowadzenia nowego układu zbiorowego pracy, któremu we wskazanej normie zapewnia się swoiste tylko dla tej regulacji pierwszeństwo przed przepisami prawa pracy pod warunkiem wprowadzenia mniej korzystnych postanowień układu w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków.

Nie ma też racji skarżący w przeciwstawieniu zawartej w uzasadnionym wyroku wykładni art. 55 ust. 2 ustawy o jednostkach badawczo-rozwojowych – regulacji z art. 59 ust. 3 tej ustawy. Ta ostatnia regulacja - jak to przekonywująco wywiódł Sąd drugiej instancji - odnosi się do innego świadczenia – do odprawy emerytalno-rentowej.

Ustawodawca skorzystał w tym przypadku z zabiegu legislacyjnego polegającego na „odesłaniu” określonej przesłanki odprawy – do regulacji dodatków za wysługę lat. W tym kontekście w zakresie przedmiotowego „odesłania”, wzorce ustawowe dodatku za wysługę lat i odprawy są podobne.

Nie wynika jednak z tego – jak to słusznie zauważył Sąd drugiej instancji – ograniczenie regulacji poza ustawowej w tym przypadku w układzie zbiorowym pracy do ukształtowania korzystniejszego dla pracowników określenia okresów uprawniających do odprawy.

Z powyższych przyczyn uznając bezzasadność podstaw skargi kasacyjnej Sąd Najwyższy orzekł zgodnie z art. 398¹⁴ k.p.c.