



Sygn. akt I PK 174/11

**WYROK  
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 14 maja 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Bogusław Cudowski (przewodniczący, sprawozdawca)

SSN Roman Kuczyński

SSN Małgorzata Wrębiakowska-Marzec

w sprawie z powództwa W. W.

przeciwko T. Przedsiębiorstwu Drogowo-Mostowemu "B." SA w B.

o zapłatę nagrody jubileuszowej,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Spółecznych i Spraw Publicznych w dniu 14 maja 2012 r.,

skargi kasacyjnej Rzecznika Praw Obywatelskich od wyroku Sądu Okręgowego -

Sądu Pracy i Ubezpieczeń Spółecznych

z dnia 24 lutego 2011 r.,

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

**UZASADNIENIE**

Powódka domagała się zasądzenia od pozwanego nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w wysokości 12 551,60 zł. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka zatrudniła się u pozwanego (poprzednika prawnego spółki) 3 listopada 1997 r. Od 1 kwietnia 2007 r. była kierownikiem działu finansowo-księgowego. Na tym stanowisku zarabiała 3 500 zł miesięcznie. W lipcu 2007 r. pobrała nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy. Umowa o pracę została rozwiązana 30 czerwca 2008 r. Na mocy ugody otrzymała odprawę w kwocie 24 500 zł oraz oświadczyła, że wszystkie jej roszczenia względem pracodawcy zostały zaspokojone. Sąd Rejonowy uznał, że ugoda nie dotyczyła nagrody jubileuszowej.

W 1992 r. powstał w Przedsiębiorstwie Drogowo-Mostowym w B. system wynagradzania pracowników. Nagród jubileuszowych dotyczył jego załącznik Nr 4. Nagrody przysługiwały pracownikom, którzy przepracowali co najmniej 15 lat, w tym co najmniej 2 lata w PD-M. Protokołem dodatkowym Nr 4 z 28 kwietnia 1999 r. zmieniono zasady nabywania prawa do nagrody. Kolejna zmiana nastąpiła na podstawie protokołu z 19 grudnia 2001 r. Za 35 lat pracy pracownik mógł otrzymać nagrodę w wysokości 500% podstawy wymiaru. Dotyczyło to osób, które w PD-M przepracowały co najmniej 10 lat. Na mocy protokołu dodatkowego z 7 marca 2007 r. zlikwidowano nagrody jubileuszowe. Pracownicy, którzy nabyli prawo do nagrody w latach 2007-2011 mieli otrzymać do końca tego roku nagrody obliczone proporcjonalnie od czasu ostatniej wypłaty takiego świadczenia do 1 kwietnia 2007 r. Sąd Rejonowy stwierdził, że porozumienie płacowe z 1992 r. na podstawie art. 51 ust. 1 ustawy z dnia 29 września 1994 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw przekształciło się z mocy prawa w zakładowy układ zbiorowy pracy. W ocenie Sądu Rejonowego dokonane przez pracodawcę zmiany zasad nabywania prawa do nagrody jubileuszowej są niekorzystne dla powódki. Dotyczy to przede wszystkim wydłużenia zakładowego stażu pracy (z 2 do 10 lat) oraz wstrzymania wzrostu wysokości nagrody za każde 5 lat pracy ponad 35 lat. Pracodawca nie wypowiedział powódce stosunku pracy w tej części. Nie uczynił tego także przy okazji likwidacji nagród. Jej wynagrodzenie od 1 kwietnia 2007 r. wzrosło z 2 415 zł do 3 500zł.

Bezspornym w sprawie było, że powódka była pracownikiem pozwanej spółki. W listopadzie 2007 r. nabyłaby prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu 10-letniego zatrudnienia w niej, gdyby nie wypłacenie jej tej nagrody w lipcu 2007 r. na podstawie pkt I porozumienia do protokołu dodatkowego Nr 6. Prawo do nagrody za 30 lat pracy nabyła 3 listopada 2007 r. po przepracowaniu 10 lat w spółce. Prawo do kolejnej nagrody (za 35 lat) nabyłaby 11 czerwca 2008 r., jednak zgodnie z § 10 ust. 1 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania pracownikowi, który w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody nabywa prawo do dwóch lub więcej nagród, wypłaca się tylko jedną nagrodę – najwyższą. Według pozwanej była pracownica otrzymała już wcześniej należną jej kwotę z tytułu nagród jubileuszowych za pracę u niej.

Uznając, że powódka legitymuje się 35-letnim stażem pracy Sąd Rejonowy wyrokiem z 22 listopada 2010 r. zasądził na jej rzecz nagrodę w wysokości 12 551,60 zł.

Apelację od tego orzeczenia wniósł pracodawca. Zarzucił w niej: 1) naruszenie art. 241<sup>13</sup> § 2 k.p. polegające na błędnym uznaniu, że protokół dodatkowy Nr 6 z 7 marca 2007 r. do zakładowego układu był niekorzystny dla powódki, 2) błędne przyjęcie, że powódka nie wyraziła zgody na nowe warunki pracy wprowadzone protokołem Nr 6, 3) brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie zeznań świadka H. K.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 24 lutego 2011 r. zmienił zaskarżony wyrok w całości i oddalił powództwo, odstępując od obciążeniami powódki kosztami procesu za obie instancje. W uzasadnieniu podniesiono przede wszystkim, że nagroda jubileuszowa nie jest wynagrodzeniem, tylko nagrodą, czyli świadczeniem dodatkowym o całkowicie innym pochodzeniu.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie jest prawo do nagrody jubileuszowej powódki z tytułu przepracowania 35 lat. Zdaniem Sądu Okręgowego powódka nie spełniała podstawowego warunku do otrzymania nagrody. Ma bowiem za krótki ogólny staż pracy. W przeszłości PD-M było przedsiębiorstwem państwowym, które przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody

jubileuszowej postanowiło stosować przepisy zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 23 grudnia 1989 r. Zgodnie z § 2 pkt 1 tego zarządzenia do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się (bez względu na przerwy w zatrudnieniu): 1) okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy, 2) okresy zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy.

W aktach osobowych powódki znajdują się świadectwa pracy dotyczące poprzednich okresów zatrudnienia. Łącznie miała 8 pracodawców. 7 było uspołecznionymi zakładami pracy. Na pewno takiego charakteru nie miała M. Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowe spółka z o.o. w B. Powódka była w niej zatrudniona od 1 lutego 1997 r. do 31 października 1997 r. (do 31 maja 1997 r. także w M. – P. S.A w W.). Na podstawie odpisu pełnego z rejestru przedsiębiorstw Sąd Okręgowy ustalił, że umowa spółki z ograniczoną odpowiedzialnością została zawarta 7 listopada 1996 r. Wspólnikami są trzy osoby fizyczne. Powódka na rozprawie 24 lutego 2011 r. oświadczyła, że pomiędzy spółkami M. i M. –P. nie było żadnego związku. W okresie od 1 czerwca do 31 października 1997 r. pracodawcą powódki nie był uspołeczniony zakład pracy. Po odjęciu tego zatrudnienia, staż pracy powódki, który należało wziąć pod uwagę przy ocenie zasadności jej roszczenia, wynosi niewiele ponad 34 lata i 6 miesięcy. Jest więc za krótki. W tej sytuacji przyznanie powódce przez Sąd Rejonowy nagrody jubileuszowej nastąpiło z naruszeniem pkt 1 i 4 załącznika Nr 4 do zakładowego układu.

Skargę kasacyjną od wyroku wniósł Rzecznik Praw Obywatelskich. Wyrok zaskarżono w całości, zarzucając naruszenie: 1) art. 22 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że nagroda jubileuszowa nie jest wynagrodzeniem w rozumieniu tego przepisu, tylko nagrodą czyli świadczeniem dodatkowym o całkowicie innym pochodzeniu, 2) - przepisów załącznika nr 4 pkt 1 i 4 do „Systemu” (Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Nr U-LXIX dla pracowników U. Przedsiębiorstwa Drogowo-Mostowego „B.” SA w B.), odsyłających do zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. (MP nr 44, poz. 358) wydanego na mocy nieobowiązującego już art. 79 k.p. – w zakresie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, a konkretnie do jego § 2 ust. 1 pkt 2, bez uwzględnienia przy wykładni tego przepisu art. 18<sup>3c</sup> § 1 i 2 k.p. co

oznacza nie wliczanie do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy, które nie zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy, powodujące niezgodne z prawem zróżnicowanie prawa do jednakowego wynagradzania osób wykonujących jednakową pracę lub pracę jednakowej wartości, 3) nieuwzględnienie art. 9 § 4 k.p. stanowiącego, że postanowienia układów zbiorowych pracy naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują.

Zarzucono także naruszenie konstytucyjnych praw człowieka i obywatela, tj.: art. 32 Konstytucji RP poprzez nieuprawnione zróżnicowanie uprawnień do nagrody jubileuszowej w zależności od stosunków własnościowych pracodawcy, art. 64 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, obejmującego ochroną prawną własność i inne prawa majątkowe, do których zalicza się nagrodę jubileuszową.

W ocenie Rzecznika skarga jest oczywiście uzasadniona. Wniesiono o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej Rzecznika Praw Obywatelskich okazały się mieć uzasadnione podstawy.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy – nabycia przez powódkę prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy ma problem liczenia stażu pracy. Problem ten został uregulowany w załączniku do zakładowego układu zbiorowego obowiązującego u pozwanego pracodawcy, który odsyła do przepisów Zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 23 grudnia 1989 r.

Sąd Okręgowy opierając się na przepisie § 2 ust 1 nie zaliczył do stażu pracy okresów zatrudnienia w nieuspołecznionym zakładzie pracy.

Wstępnie należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy mylnie przyjął, że nagroda jubileuszowa nie jest składnikiem wynagrodzenia, czego zresztą nie uzasadnił. Wbrew nazwie nagroda jubileuszowa jest świadczeniem o charakterze wynagrodzeniowym oraz roszczeniowym. W istocie więc ma ona charakter należnej pracownikowi premii, a nie nagrody (zob. powołane w skardze orzeczenia Sądu

Najwyższego). Problem ten nie ma jednak zasadniczego znaczenia. Należy bowiem zauważyć, że zasady kształtowania wynagrodzenia w wewnątrzzakładowych przepisach (aktach) muszą uwzględniać regulacje zawarte w powołanych przez Rzecznika przepisach Konstytucji RP (art. 32 oraz 64), jak i Kodeksu pracy (art. 9 § 4 oraz 18<sup>3c</sup> § 1 i 2). Z przepisów tych wynika obowiązek stosowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz niedyskryminacji pracowników, w tym również w zakresie wynagradzania za pracę.

Przepis art. 18<sup>3c</sup> § 2 k.p. jednoznacznie stanowi, że wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna. Jak widać pojęcie wynagrodzenia ma w tym przypadku bardzo szeroki zakres, gdyż obejmuje również wszelkie inne świadczenia należne pracownikowi.

Natomiast zgodnie z przepisem art. 9 § 4 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Nie ulega wątpliwości, że postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych regulujących prawo do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 18<sup>3c</sup> k.p. Wyłączenie z okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów w prywatnym zakładzie pracy uzasadnia zarzut nierównego traktowania (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2007 r., II PK 38/07, OSNP 2008, nr 21-22, poz. 313). Z tego powodu będzie miał zastosowanie przepis art. 9 § 4 k.p. (zob. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/09, LEX nr 602054 oraz z dnia 20 maja 2011 r., II PK 288/10, LEX nr 898698).

Należy zgodzić się także z argumentacją Rzecznika w kwestii anachronizmu podziału na zatrudnienie w uspołecznionym i nieuspołecznionym zakładzie pracy, co wynika zresztą również z powołanych w skardze orzeczeń Sądu Najwyższego i Trybunału Konstytucyjnego. Tym samym należało uznać, że zaskarżony wyrok narusza powołane w skardze przepisy kodeksu pracy, jak i Konstytucji RP.

Tak więc zaliczanie do okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, jedynie zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia (art. 18<sup>3c</sup> k.p.). W takim przypadku postanowienie układu zbiorowego pracy naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązuje (art. 9 § 4 k.p.).

W świetle powyższego należało uznać, że skarga była też oczywiście uzasadniona.

Sąd Najwyższy podzielił argumenty oraz ich uzasadnienie podniesione w skardze kasacyjnej.

Z tych względów, na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c, orzeczono jak w sentencji wyroku.