

Liczy się także staż w prywatnej firmie

Wewnątrzzakładowe przepisy płacowe dotyczące prawa do nagrody jubileuszowej nie mogą naruszać zasady z art. 18 [3c] k.p., tj. prawa do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę.

Taki wniosek płynie z wyroku Sądu Najwyższego z 14 stycznia 2011 r. (II PK 150/10).

Strony układu zbiorowego mają całkowitą swobodę we wprowadzeniu do niego postanowienia przyznającego prawo do nagrody jubileuszowej (art. 240 § 1 k.p.). Jeśli jednak podejmą taką decyzję, są ograniczone wymogiem zgodności układu zbiorowego z przepisami prawa pracy, w tym z zakazem naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 2 i 4 k.p.). Dlatego wykluczenie z okresów pracy uprawniających do jubileuszu okresów pracy tylko dlatego, że odbyte zostały w prywatnym zakładzie, może uzasadniać zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu.

Powód wniósł o wypłatę nagrody jubileuszowej, której pracodawca mu nie przyznał, bo do jego stażu nie zaliczył pracy w prywatnym zakładzie. Pozwany wniósł o oddalenie powództwa wskazując, że w dniu nabycia przez powoda prawa do nagrody jubileuszowej obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy (zuzp). Zgodnie z nim do stażu wpływającego na prawo do jubileuszu nie wlicza się pracy w prywatnych zakładach. Nowy zuzp zrównujący w uprawnieniach państwowe i prywatne zakłady wszedł w życie po dniu nabycia przez powoda prawa do jubileuszu. Pozwany podniósł, że w przypadku zaliczenia tego okresu do stażu pracy powoda, ten ukończył okres pracy uprawniający go do nagrody przed wejściem w życie nowego korzystniejszego zuzp.

Sądy I i II instancji uznały roszczenie powoda. Wskazały, że „pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dacie wejścia w życie przepisów przewidujących korzystniejsze dla niego warunki jej nabycia, jeżeli ma w tym dniu wymagany staż pracy ustalony według nowych przepisów”. Sąd II instancji dodatkowo uznał, że postanowienia nowego zuzp w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej nie miałyby zastosowania do powoda tylko wtedy, gdyby odmienne unormowania w tym zakresie zawierały przepisy przejściowe.

Pozwany wniósł skargę od wyroku. Zarzucił m.in. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 3 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 k.p. poprzez wadliwą wykładnię i przyjęcie, że „przepisy nowego ZUZP należy rozumieć w ten sposób, że w dniu jego wejścia w życie mijają okresy uprawniające do nabycia nagrody, choćby w razie ich wyliczenia w myśl nowych zasad przypadają na datę wcześniejszą. Natomiast datą nabycia prawa do nagrody jest data wejścia w życie regulacji prawnej”.

Sąd Najwyższy skargę uwzględnił, uchylił wyrok sądu okręgowego w całości i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd Najwyższy wskazał, że zarzut naruszenia art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasługuje na uwzględnienie. Jego zdaniem art. 3 k.c. odnosi się do

przepisów prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.), obejmujących również układy zbiorowe pracy. Oznacza to, że regułą jest stosowanie unormowań zawartych w układach zbiorowych pracy do zdarzeń, które wystąpią od dnia wejścia w życie układu. Wsteczne obowiązywanie układu jest możliwe tylko wtedy, gdy układ zawiera przepisy szczególne, przyznające pracownikom pewne uprawnienia również na skutek zdarzeń, powstałych przed wejściem w życie układu.

Gdy zgodnie z układem nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do niej, to pracownik, który wymagany okres zatrudnienia osiągnął wcześniej, czyli przed wprowadzeniem układu, nie nabywa do niego prawa. Jeżeli jednak zgodnie z układem pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających jubileuszówki, data wejścia w życie przepisów wprowadzających to świadczenie jest datą nabycia do niego prawa. Nawet wtedy, gdy okres uprawniający do jubileuszówki upłynął przed wejściem w życie przepisów wprowadzających to świadczenie.

Zdaniem SN w zaskarżonym wyroku sąd okręgowy nieprawidłowo przyjął, że przepisy nowego zuzp umożliwiały powodowi nabycie z dniem jego wejścia prawo do nagrody jubileuszowej. Układ nie zawierał przepisów przejściowych pozwalających na dokonanie takiej wykładni.

Sąd Najwyższy uznał, że z tego powodu wyrok SO jest wadliwy, ale nie można go zmienić przez jego oddalenie bez wcześniejszej analizy prawa powoda do nagrody na podstawie poprzedniego układu. SN podtrzymał swoje stanowisko wyrażone w wyroku z 10 października 2007 r. (II PK 38/07). Zgodnie z nim możliwe jest uprzywilejowanie u określonego pracodawcy okresów zatrudnienia w tej samej lub podobnej branży, ale już nie podział zakładów pracy na uspołecznione i nieuspołecznione, celem zróżnicowania prawa do określonych świadczeń. Podział taki jest nie tylko podziałem anachronicznym, lecz również budzi wątpliwości w świetle zasady równego traktowania pracowników.

Sąd Najwyższy podkreślił, że strony układu zbiorowego mają całkowitą swobodę we wprowadzaniu do niego postanowienia przyznającego prawo do nagrody jubileuszowej (art. 240 § 1 k.p.). Jeśli jednak podejmą taką decyzję, są ograniczone wymogiem zgodności układu zbiorowego z przepisami prawa pracy, w tym z zakazem naruszania zasad równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 2 i 4 k.p.).

Jak podkreślił SN nagroda jubileuszowa jest gratyfikacją za wieloletnią pracę, a co za tym idzie uznanie, że tylko praca świadczona w uspołecznionych zakładach pracy zasługuje na nią, nie znajduje żadnego uzasadnienia.

Kodeks pracy używa jednolitego określenia „pracodawca“ bez zróżnicowania stosunków pracy w zależności od formy własności - państwowej, spółdzielczej, komunalnej lub prywatnej. Trybunał Konstytucyjny w wyroku z dnia 24 kwietnia 2002 r., sygn. akt TKP 5/01 oraz w wyroku z dnia 14 czerwca 2004 r., sygn. akt TKP 17/03 podkreślił anachroniczność podziału zakładów pracy na uspołecznione i nieuspołecznione i wywiódł, że „po roku 1990, wraz ze zmianami ustrojowymi i wprowadzeniem systemu gospodarki rynkowej, wspomniany podział stracił rację

bytu z uwagi na zrównanie pozycji prawnej podmiotów funkcjonujących w ramach wolnego rynku i jest niezgodny z Konstytucją.”

Mając na uwadze powyższe Sąd Najwyższy uznał, że wykluczenie z okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów pracy w prywatnym zakładzie pracy, może uzasadniać zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu. Postanowienia wewnętrzzakładowych przepisów płacowych dotyczące nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 183c k.p.

Autor: Joanna Staniewicz, radca prawny, Kancelaria Prawna Piszcz i Wspólnicy