

Wyrok z dnia 19 sierpnia 1999 r.

I PKN 189/99

Nagroda jubileuszowa jest wymagalna niezwłocznie po nabyciu prawa do niej i od tej chwili należą się odsetki, choćby pracownik później wykazał okoliczności stanowiące przesłanki uprawniające do nagrody, a pracodawcy nie można było przypisać winy w opóźnieniu (art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP i § 7 ust. 2 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1998 r. w sprawie ustalenia okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, M.P. Nr 44, poz. 358).

Przewodniczący: SSN Jerzy Kwaśniewski, Sędziowie: SN Józef Iwulski (sprawozdawca), NSA Bogusław Gruszczyński.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 sierpnia 1999 r. sprawy z powództwa Mirosława O. przeciwko Stoczni S. S.A. w S. o zapłatę nagrody jubileuszowej, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie z dnia 2 grudnia 1998 r. [...]

o d d a ł i ł kasację.

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

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Szczecinie wyrokiem z dnia 30 czerwca 1998 r. [...] zasądził od pozwanej Stoczni S. S.A. w S. na rzecz powoda Mirosława O. kwotę 9 624,42 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 4 sierpnia 1996 r., tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w pozwanej Stoczni od 3 sierpnia 1956 r. do 30 września 1989 r., ostatnio na stanowisku kierownika zespołu modelarni w biurze projektowo-konstrukcyjnym. W 1989 r. w związku z trudną sytuacją finansową pozwanej powstał program przekształcenia biura projektowego w spółkę z 50% udziałem pracowników. Pracowników zapewniono, że ci, którzy przejdą do Spółki, a następnie powrócą do Stoczni, zachowają ciąg-

łość wszelkich uprawnień. Aktem notarialnym z 5 lipca 1989 r. zawarto umowę Spółki z o.o. "D.", która rozpoczęła działalność 1 października 1989 r. Pracownicy biura projektowego Stoczni przeszli do pracy w Spółce na zasadzie porozumienia stron - zakładów. Dotyczyło to też powoda. W listopadzie 1991 r. w pozwanej Stoczni zaczęto tworzyć biuro projektowe. Od stycznia 1992 r. rozpoczęto nabór pracowników do tego biura. Pracownicy mieli przechodzić do pracy w Stoczni za porozumieniem stron - zakładów. W czerwcu 1992 r. w ten sposób przeszło do pracy w Stoczni ze Spółki "D." 180 pracowników. Pozostała część pracowników Spółki przechodziła do pracy w Stoczni składając indywidualne podania. Powód nie przeszedł wówczas do pracy w Stoczni, gdyż kończył wykonywanie pracy za granicą. W dniu 13 października 1992 r. powód chciał podjąć pracę w Stoczni. Wówczas jednak do tego nie doszło. 15 listopada 1993 r. powód złożył u strony pozwanej podanie o przyjęcie do pracy za porozumieniem zakładów z zaliczeniem ciągłości pracy od 1956 r. Podanie to zaopiniował pozytywnie kierownik Pracowni Siłowni Okrętowych strony pozwanej. 29 listopada 1993 r. powód zwrócił się do dyrektora Spółki "D." o wyrażenie zgody na przejście do pracy w Stoczni z dniem 10 grudnia 1993 r. za porozumieniem stron. Dyrektor Spółki wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Na karcie zwolnienia podano jako jego podstawę "porozumienie przedsiębiorstw". W dniu 10 grudnia 1993 r. strony zawarły umowę o pracę.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zgodnie Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy z 24 listopada 1995 r. pozwanej Stoczni pracownikowi, który przepracował 25 i więcej lat przysługuje nagroda jubileuszowa. Uprawnienie do niej ustala się z uwzględnieniem okresu pracy sprzed podjęcia zatrudnienia w Stoczni oraz okresu zatrudnienia u strony pozwanej. Zgodnie z porozumieniem między pozwaną Stoczną a Spółką "D." z dnia 26 września 1989 r. pracownicy, którzy rozwiążą umowę o pracę ze Spółką i przejdą do pracy w Stoczni zachowają ciągłość zatrudnienia do wszystkich uprawnień. Powołując się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76 (OSNCP 1977 r. z. 8, poz. 147), Sąd pierwszej instancji uznał, że zmiana pracy w wyniku porozumienia zakładów następuje wówczas, gdy porozumienie to połączone jest z rozwiązaniem stosunku pracy między pracownikiem, a dotychczasowym pracodawcą i nawiązaniem stosunku pracy z nowym pracodawcą. Kodeks pracy nie zastrzega formy pisemnej dla porozumienia pracodawców w sprawie przejścia pracownika. Oświadczenie woli w tym przedmiocie może być wyrażone przez każde zachowanie (wyrok z dnia 22 sierpnia 1979 r., I PRN 102/79, OSNCP

1979 r. z. 3, poz. 53). Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana wyraziła zgodę na przejście powoda do pracy u niej za porozumieniem zakładów. Nie zmienia tego fakt rozwiązania dotychczasowej umowy o pracę za porozumieniem stron. Porozumienie pracodawców nie jest odrębnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Towarzyszy ono jedynie rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron stosunku pracy. Wobec tego Sąd pierwszej instancji uznał, że powód w dniu 3 sierpnia 1996 r. uzyskał 40 letni staż pracy w pozwanej Stoczni, a więc nabył prawo do nagrody jubileuszowej.

Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Szczecinie wyrokiem z dnia 2 grudnia 1998 r. oddalił apelację strony pozwanej od tego wyroku. Sąd drugiej instancji uznał, że w postępowaniu pierwszoinstancyjnym doszło do prawidłowego ustalenia stanu faktycznego sprawy. Błędne jest stanowisko pozwanej, że dla przyjęcia, iż nastąpiło porozumienie pracodawców niezbędne jest zachowanie formy pisemnej ad probationem. Przepisy Kodeksu pracy przewidują formę pisemną dla zawarcia umowy o pracę (art. 29 § 1 KP). Jednak brak zachowania tej formy nie powoduje nieważności umowy o pracę, gdyż zgodnie z art. 11 KP nawiązanie stosunku pracy wymaga złożenia zgodnych oświadczeń woli, nawet w sposób dorozumiany. Przepis § 7 ust. 3 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r., które zachowało moc po wejściu w życie nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r., nie nakłada na pracownika obowiązku udowodnienia dowodem na piśmie przejścia do pracy w wyniku porozumienia pracodawców. Nie można takiego wymagania wywieść z art. 73 § 1 i 74 § 1 KC. Zdaniem Sądu drugiej instancji, odsetki zostały zasądzone prawidłowo od następnego dnia po nabyciu uprawnienia do nagrody (§ 7 ust. 2 zarządzenia z dnia 23 grudnia 1989 r.).

Od tego wyroku kasację wniosła strona pozwana. Zarzuciła naruszenie art. 29 § 1 i 11 KP przez ich niewłaściwe zastosowanie oraz § 7 ust. 3 zarządzenia z dnia 23 grudnia 1989 r. w związku z art. 73 § 1 i art. 74 § 1 KC przez ich niewłaściwą wykładnię. W zakresie zasądzenia odsetek strona pozwana zarzuciła także naruszenie § 7 ust. 2 wskazanego zarządzenia. Strona pozwana podniosła również zarzut naruszenia przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 KPC, art. 328 § 2 KPC i art. 381 w związku z art. 217 KPC. Strona pozwana uważa, że z § 7 ust. 3 zarządzenia z dnia 23 grudnia 1989 r. wynika modyfikacja co do formy zawarcia porozumienia pracodawców dla uzyskania uprawnień do nagrody jubileuszowej. Zdaniem strony pozwanej, porozumienie to powinno być zawarte w formie pisemnej dla celów dowodowych.

Zbędne było powoływanie przez Sąd drugiej instancji konstrukcji tzw. początku dowodu na piśmie, skoro w sprawach o roszczenia pracownicze nie stosuje się ograniczeń dowodowych (art. 473 KPC). Zdaniem pozwanej, Sądy nie ustaliły w jakiej formie doszło do zawarcia porozumienia pracodawców. Strona pozwana uważa, że zapłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić po wezwaniu do niej, a więc z dniem doręczenia odpisu pozwu. Sąd drugiej instancji zaaprobował ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji. Sąd Rejonowy nie przeprowadził jednak dowodu z przesłuchania świadków, a w szczególności zrezygnował z przesłuchania byłego dyrektora strony pozwanej. Nadto dowód z akt osobowych powoda (karty zwolnienia) został przeprowadzony "zaocznie", już po zamknięciu rozprawy. Sąd drugiej instancji nie ustosunkował się w swoim uzasadnieniu do zarzutów zgłoszonych w apelacji. Strona pozwana złożyła wniosek o przeprowadzenie dodatkowych dowodów w postępowaniu apelacyjnym. Potrzeba powołania nowych dowodów zaistniała z przyczyn leżących po stronie Sądu Rejonowego, związanych z zaniechaniem przeprowadzenia postępowania dowodowego. Ponieważ Sąd pierwszej instancji prowadził dowody w większości z urzędu, to Sąd drugiej instancji powinien skorygować jego błędy. Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jej rzecz kwoty 15 129,97 zł, którą wypłaciła powodowi na podstawie nieprawomocnego wyroku.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Nie stanowi usprawiedliwionej podstawy kasacji zarzut naruszenia przepisów postępowania (art. 233 § 1 KPC, art. 328 § 2 KPC i art. 381 w związku z art. 217 KPC). Podkreślić trzeba, że w uzasadnieniu kasacji wskazano jeszcze dalsze przepisy postępowania (art. 385 KPC, art. 210 § 3 KPC, art. 224 § 1 KPC) i można domniemywać, iż strona pozwana uważa, że również te przepisy zostały naruszone. W tym zakresie należy przede wszystkim stwierdzić, że zgodnie z nowym brzmieniem art. 3 KPC strony są zobowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Strona pozwana sama przyznaje w kasacji, że postępowanie dowodowe toczyło się praktycznie w całości z urzędu, a więc że nie wykazała ona w odpowiednim zakresie inicjatywy dowodowej. Wprawdzie zgodnie z art. 232 KPC sąd może dopuścić dowód nie wskazany przez stronę, ale jest to uprawnienie sądu i nie oznacza, że sąd obo-

wiązany jest zastąpić własnym działaniem bezczynność strony. Jedynie w szczególnych sytuacjach procesowych o wyjątkowym charakterze sąd powinien skorzystać ze swojego uprawnienia do podjęcia inicjatywy dowodowej (wyrok z dnia 5 listopada 1997 r., III CKN 244/97, OSNC 1998 r. z. 3, poz. 52). Z zasady kontradyktoryjności procesu cywilnego wynika, że sądy według własnego przekonania oceniają wiarygodność i moc dowodów przedłożonych przez strony, co oznacza, że mogą dopuścić dowód nie wskazany przez stronę wówczas, gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy nie wystarcza dla jej rozstrzygnięcia (wyrok z dnia 10 grudnia 1997 r., II UKN 394/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 20, poz. 614). Wprowadzenie ustawą z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego ... (Dz.U. Nr 43, poz. 189) zmiany w procesie cywilnym, w szczególności skreślenie przepisu art. 3 § 2 oraz zmiany treści art. 6 i 232 KPC, oznaczają wprowadzenie w procesie dominacji zasady kontradyktoryjności i odstąpienie od odpowiedzialności sądu orzekającego za rezultat postępowania dowodowego, którego dysponentem są strony (wyrok z dnia 16 grudnia 1997 r., II UKN 406/97, OSNAPiUS 1998 r. nr 21, poz. 643; wyrok z dnia 25 marca 1998 r., II UKN 574/97, OSNAPiUS 1999 r. nr 6, poz. 214). Sąd drugiej instancji nie narusza art. 232 zdanie drugie KPC w sytuacji, gdy zebrany w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji materiał dowodowy był wystarczający do dokonania niewadliwych ustaleń faktycznych (wyrok z dnia 2 czerwca 1998 r., II UKN 88/98, OSNAPiUS 1999 r. nr 11, poz. 373). Rzeczywiście na rozprawie w dniu 18 czerwca 1998 r. Sąd Rejonowy nie dopuścił dowodu z przesłuchania świadka M.J., po stwierdzeniu, że wezwanie dla niego nie zostało podjęte w terminie. Sąd przesłuchał tylko powoda w charakterze strony. Stwierdzić jednak należy, że obecny na rozprawie profesjonalny pełnomocnik pozwanej nie zgłaszał wniosków dowodowych, a w szczególności wniosku o odroczenie rozprawy i przesłuchanie tego świadka. W świetle wyżej przedstawionej wykładni art. 232 KPC Sąd Rejonowy postąpił więc słusznie, nie podejmując dalszej inicjatywy z urzędu w tym zakresie. Sąd Rejonowy zamknął rozprawę i postanowił przeprowadzić dowód z dokumentów, uznając rozprawę co do tych dowodów za zbyteczną (art. 224 § 2 KPC). Formalnie Sąd naruszył ten przepis, gdyż pozwala on na takie działanie tylko odnośnie do dowodów z akt lub wyjaśnień organów państwowych, a więc nie każdego z dokumentów. Strona pozwana nie wskazuje jednak, jaki wpływ to uchybienie mogło mieć na wynik sprawy, zwłaszcza, że dowody przeprowadzone przez Sąd pierwszej instancji były znane stronom i mogły być oceniane w postępowaniu przed drugą instancją, w której Sąd

kontynuuje merytoryczne rozpoznanie sprawy. Sąd pierwszej instancji w swoim uzasadnieniu szczegółowo przedstawił stan faktyczny sprawy oraz wskazał na podstawie jakich dowodów go ustalił (ocenił wiarygodność i moc dowodów). Prawdłowo zatem zastosował art. 233 § 1 i 328 § 2 KPC. Sąd drugiej instancji miał więc prawo zaakceptować te ustalenia bez naruszenia art. 385 KPC, który to przepis stanowi przedmiot zarzutu dotyczącego zaskarżonego wyroku Sądu drugiej instancji. Sąd ten wprawdzie nie ustosunkował się do wniosku dowodowego strony pozwanej zgłoszonego w apelacji i nie omówił tej kwestii w swoim uzasadnieniu, ale nie mogło to mieć żadnego wpływu na rozstrzygnięcie. Takiego wpływu nie wykazuje się w szczególności w kasacji. Z jej treści wprost wynika, że wniosek dowodowy strona pozwana mogła zgłosić w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, a wywód, że zgłoszenie wniosku w postępowaniu apelacyjnym był wynikiem postępowania Sądu Rejonowego jest oczywiście nieprawidłowy. Jak wyżej wskazano nie było żadnych przeszkód, aby strona pozwana reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika przedstawiała twierdzenia faktyczne i wszelkie wnioski dowodowe przed Sądem pierwszej instancji. Podkreślić należy, iż wniosek dowodowy strony pozwanej dotyczył w istocie okoliczności niespornej, że większość innych pracowników podjęła ponownie pracę u strony pozwanej na podstawie pisemnego porozumienia między pracodawcami. Wreszcie stwierdzić należy, że właściwie wszystkie istotne fakty, niezbędne do zastosowania prawa materialnego były bądź niesporne, bądź wynikały z niewątpliwych dowodów z dokumentów. W szczególności nie było sporne, że powód złożył pisemne podanie do strony pozwanej o nawiązanie stosunku pracy z zachowaniem ciągłości zatrudnienia (w drodze porozumienia pracodawców) i zostało to pozytywnie zaopiniowane przez przedstawiciela pozwanej, a następnie doszło do rozwiązania umowy o pracę ze Spółką w drodze porozumienia stron i nawiązania stosunku pracy z pozwaną. Problem istotny dla rozstrzygnięcia sprawy polegał więc na prawidłowej wykładni i zastosowaniu prawa materialnego.

W tym zakresie zarzuty kasacji także nie są zasadne. W szczególności należy stwierdzić, że Sąd drugiej instancji przepisy art. 29 § 1 i 11 KP wskazał jedynie pomocniczo, dla wykazania tezy, że rozwiązanie (nawiązanie) stosunku pracy w drodze tzw. porozumienia pracodawców nie wymaga dla swej ważności formy pisemnej, a co najwyżej zastrzeżenie takiej formy można uznać dla celów dowodowych. Tezy tej nie kwestionuje strona pozwana. W istocie więc problem, czy porozumienie pracodawców wymaga w ogóle zachowania jakiegokolwiek formy, zwłaszcza pisemnej, jest

bez większego znaczenia w sprawie, skoro strona pozwana sama przyznaje, że w sprawach z zakresu prawa pracy nie stosuje się przepisów ograniczających dopuszczalność dowodów ze świadków i z przesłuchania stron (art. 473 KPC). O tyle tylko ma rację strona pozwana, że Sąd drugiej instancji niepotrzebnie odwoływał się do art. 73 § 1 i 74 § 1 KC, co jednak nie oznacza, że błędna jest ocena, iż doszło do dokonania między stronami, z uczestnictwem drugiego pracodawcy powoda, czynności w postaci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i nawiązania nowego stosunku pracy, przy czym strona pozwana wyrażała na to zgodę i akceptowała zachowanie przez powoda określonych uprawnień (tzw. ciągłości pracy w zakresie uprawnienia do nagrody jubileuszowej). Wykładnia Sądów obu instancji w tym zakresie, co do istoty takiej czynności i jej formy, jest prawidłowa, zwłaszcza w aspekcie cytowanego i ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego. Słusznie Sąd drugiej instancji odwołał się do wykładni przedstawionej w wyroku z dnia 31 stycznia 1977 r., I PRN 141/76 (OSNCP 1977 r. z. 8, poz. 147), według której zmiana pracy w wyniku porozumienia zakładów następuje wówczas, gdy porozumienie to jest połączone z rozwiązaniem stosunku pracy między pracownikiem i dotychczasowym zakładem pracy i nawiązaniem przez tego pracownika stosunku pracy z nowym zakładem pracy, przy czym porozumienie zakładów w przedmiocie przejścia pracownika do pracy z jednego zakładu do drugiego jest czynnością prawną wywołującą przewidziane w przepisach skutki prawne w zakresie uprawnień pracownika, nie zaś odrębnym sposobem rozwiązania dotychczasowego stosunku pracy i nawiązania nowego. Co do formy porozumienia pracodawców Sąd drugiej instancji słusznie wskazał wyrok z dnia 22 sierpnia 1979 r., I PRN 102/79 (OSNCP 1980 r. z. 3, poz. 53) przyjmujący, że Kodeks pracy nie zastrzega (w każdym razie pod rygorem nieważności) formy pisemnej dla porozumienia zakładów pracy w sprawie przejścia pracownika z jednego zakładu pracy do drugiego. Oświadczenie zakładów pracy w tym przedmiocie może być wyrażone przez każde zachowanie, które ich wolę ujawni w sposób dostateczny, a więc również i ustnie (art. 60 KP w związku z art. 300 KP). W wyniku omawianej czynności (porozumienia pracodawców) może dojść do przejęcia przez nowego pracodawcę obowiązków poprzedniego pracodawcy, w tym także do zaliczenia stażu pracy u poprzedniego pracodawcy, od którego zależą uprawnienia pracownicze w ramach nowego stosunku pracy (por. wyrok z dnia 27 listopada 1980 r., I PRN 124/80, OSNCP 1981 r. z. 6, poz. 113). Wbrew wywodom kasacji w zakresie oceny charakteru formy w jakiej ma dojść do zawarcia porozumienia między

pracodawcami (pod rygorem nieważności czy w celach dowodowych, nawet przyjmując, że jest wymagane formy pisemnej) niczego nie zmienia regulacja § 7 ust. 3 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). Przepis ten stanowi, że pracownik obowiązany jest udowodnić swoje prawo do nagrody, jeżeli w aktach osobowych będących w dyspozycji zakładu pracy brak jest odpowiedniej dokumentacji. Jeżeli więc przesłanką zaliczenia do stażu pracy, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej jest wykazanie nawiązania stosunku pracy w drodze porozumienia pracodawców, to pracownik ma obowiązek taką okoliczność udowodnić. Z tej regulacji wręcz wynika, że jest to kwestia dowodowa, a przyjmując, że z tego przepisu wynika zastrzeżenie formy pisemnej dla porozumienia pracodawców, to i tak jest to forma zastrzeżona w celach dowodowych. W sprawach z zakresu prawa pracy nie ma to więc znaczenia ze względu na regulację art. 473 KPC. Z cytowanego § 7 ust. 3 zarządzenia z dnia 23 grudnia 1989 r. ani też z § 7 ust. 2 tego zarządzenia nie wynika, aby roszczenie o wypłatę nagrody jubileuszowej stawało się wymagalne w chwili udowodnienia (udokumentowania) przez pracownika odpowiedniego stażu pracy. Wręcz odwrotnie z § 7 ust. 2 wynika w sposób jednoznaczny, że pracodawca ma obowiązek wypłaty tej nagrody niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do niej. Roszczenie to staje się wymagalne z chwilą spełnienia przesłanek do nagrody, a więc z chwilą uzyskania odpowiedniego stażu pracy. Jeżeli pracownik wykaże (udowodni) odpowiedni okres zatrudnienia później, to skutek ten ma moc wsteczną w tym znaczeniu, iż oznacza wykazanie spełnienia wcześniej przesłanek do nagrody, a więc że była ona już wcześniej wymagalna. Oczywiście pracodawcy nie można przypisać zaniedbania (winy) w późniejszym wypłaceniu nagrody. Jednakże z punktu widzenia zasad zapłaty odsetek jest to bez znaczenia. Decydujące znaczenie ma w tym zakresie art. 481 § 1 KC w związku z art. 300 KP, według którego przesłanką zapłaty odsetek jest samo opóźnienie się w spełnieniu świadczenia, a obiektywne jego spełnienie po dacie wymagalności. Obowiązek zapłaty odsetek jest więc niezależny od winy dłużnika w terminowym spełnieniu świadczenia. W świetle § 7 ust. 2 zarządzenia z dnia 23 grudnia 1989 r. brak jest podstaw do twierdzenia, aby obowiązek zapłaty odsetek od niewypłaconej nagrody jubileuszowej występował dopiero po wezwaniu do jej zapłaty, a także po udowodnieniu przez pracownika jej przesłanek.

Z tych względów kasacja strony pozwanej podlegała oddaleniu na podstawie art. 393¹² KPC.

=====