

Uchwała z dnia 7 września 1995 r.
I PZP 23/95

Przewodniczący SSN: Józef Iwulski (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra,

Sąd Najwyższy, przy udziale prokuratora Iwony Kaszczyszyn, w sprawie z powództwa Elżbiety D. i Cecylii B. przeciwko Rejonowemu Urzędowi Pracy w S. o zapłatę, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 7 września 1995 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku postanowieniem z dnia 29 czerwca 1995 r. [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

Czy określony w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 10.07.1985 r., o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. Nr 32 poz. 141) okres pracy od którego zależy wysokość nagrody, oznacza tylko pracę w zakładzie wypłacającym nagrodę czy też ogólny staż pracy pracownika, który nabył prawo do nagrody o r a z

Czy określony w art. 1 i 2 ustawy z dnia 10.07.1985 r., o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. Nr 32, poz. 141) wymóg nabycia prawa do nagrody rocznej z zakładowego funduszu nagród w postaci obowiązku przepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku odnosi się i do takich sytuacji, gdy pracownik świadczył pracę w jednym zakładzie pracy lecz na podstawie dwóch kolejnych umów zawieranych na czas określony, gdy pomiędzy rozwiązaniem się jednej z umów a zawarciem kolejnej był jeden dzień przerwy (będący dniem ustawowo wolnym od pracy), tj. gdy nie ma ciągłości świadczenia pracy w danym roku.

p o d j ą ł następującą uchwałę:

1. Określona w art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. Nr 32, poz. 141 ze zm.) przesłanka nabycia prawa do nagrody rocznej z zakładowego funduszu nagród, polegająca na przepracowaniu w jednym zakładzie pracy całego roku, jest spełniona także wtedy, gdy pracownik był zatrudniony w tym zakładzie na podstawie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony, choćby między tymi umowami wystąpiła przerwa w dniu ustawowo wolnym od pracy.

2. Do określonych w art. 3 ust. 1 ustawy powołanej w pkt 1, okresów pracy, od których zależy wysokość rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród, wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.

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

Powódki Elżbieta D. i Cecylia B. wniosły o zasądzenie od pozwanego Rejo-

nowego Urzędu Pracy w S. wyrównania do wysokości 100% rocznych nagród z zakładowego funduszu nagród wypłaconych za 1994 r. Powódki podniosły, że strona pozwana wypłaciła im nagrody w wysokości 50%, podczas gdy one uważają, iż posiadają staż pracy powyżej trzech lat, co prowadzi do uznania, że przysługują im nagrody w wysokości 100% podstawy ich obliczenia.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Suwałkach wyrokiem z dnia 31 marca 1995 r., [...], oddalił powództwo Elżbiety D. i uwzględnił powództwo Cecylii B. Sąd Rejonowy ustalił, że Elżbieta D. była zatrudniona u strony pozwanej na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony: od 8 kwietnia 1993 r. do 7 października 1993 r.; od 8 października 1993 r. do 31 grudnia 1993 r.; od 3 stycznia 1994 r. do 2 lipca 1994 r. i od 4 lipca 1994 r. do 31 grudnia 1994 r. Dzień 3 lipca 1994 r. był dniem ustawowo wolnym od pracy. Również powódka Cecylia B. pracowała u strony pozwanej na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony: od dnia 10 stycznia 1994 r. do 9 lipca 1994 r. i od 11 lipca 1994 r. do 31 grudnia 1994 r., przy czym dzień 10 lipca był dniem ustawowo wolnym od pracy. Sąd Rejonowy uznał, że powódki przepracowały u strony pozwanej cały rok 1994 i nabyły w ten sposób prawo do nagrody rocznej w wysokości 50%. Odnośnie Cecylii B. Sąd Rejonowy uznał, że przysługuje jej nagroda w wysokości 100%, gdyż w okresie od 1 stycznia 1992 r. do 31 grudnia 1994 r. była zatrudniona w ramach prac interwencyjnych bądź pobierała zasiłek dla bezrobotnych i w ten sposób spełniła przesłanki art. 6 ust. 1 pkt 6 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. Nr 32, poz. 141 ze zm.). Natomiast w stosunku do powódki Elżbiety D. Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw do zaliczenia do stażu pracy, od którego zależy wysokość omawianej nagrody, okresu jej zatrudnienia w poprzednim zakładzie pracy.

W rewizji od tego wyroku w części uwzględniającej powództwo w stosunku do powódki Cecylii B., strona pozwana zarzuciła naruszenie art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r., przez przyjęcie, iż do stażu pracy określonego w tym przepisie należy zaliczyć uprzednie okresy zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych i okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Przedstawiając rozpoznawane zagadnienie prawne Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku podniósł, że zgodnie z art. 5 ust. 1 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. pracownikowi przysługuje nagroda z zakładowego funduszu nagród po przepracowaniu w jednym zakładzie całego roku. Można wobec tego bronić poglądu, że jakkolwiek przerwa w zatrudnieniu w ciągu roku kalendarzowego wyłącza nabycie prawa do tej nagrody. Przerwa ta może wynikać choćby z faktu, że między rozwiązaniem jednej umowy o pracę na czas określony, a nawiązaniem drugiej takiej umowy, był dzień ustawowo wolny od pracy.

Gdyby stanąć na odmiennym stanowisku, wówczas powstaje problem, czy staż pracy, od którego zależy wysokość nagrody, jest wyłącznie stażem zakładowym czy też stażem ogólnym. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego, porównanie art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. z przepisami art. 3 ust. 2 i 3 tej ustawy prowadzi do wniosku, że jest to wyłącznie staż zakładowy. Interpretacja ta wydaje się jednak Sądowi Wojewódzkiemu zbyt daleko idąca, z uwagi na treść art. 5 ust. 1 tej ustawy. W przepisie tym bowiem wyraźnie uzależnia się nabycie prawa do nagrody od przepracowania "w jednym zakładzie całego roku", podczas gdy takiego sformułowania nie zawiera art. 3

ust. 1 omawianej ustawy.

Na rozprawie przed Sądem Najwyższym prokurator wnosił o udzielenie odpowiedzi twierdzącej na drugie z przedstawionych pytań oraz odpowiedź, że okres pracy od którego zależy wysokość nagrody, to okres pracy tylko w zakładzie ją wypłacającym.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Z przepisu § 6 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 17 lutego 1986 r. w sprawie określenia przypadków i warunków, w których pracownik nabywa prawo do rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi mimo nieprzepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku (Dz. U. Nr 5, poz. 30) wynika wprost, że omawiana nagroda przysługuje także w przypadku zatrudnienia na podstawie umowy zawartej na czas określony. Może to być wobec tego także kilka takich umów zawartych po kolei w ciągu roku kalendarzowego. Pozostaje więc do rozstrzygnięcia kwestia, czy pomiędzy umowami zawartymi na czas określony może być przerwa obejmująca dzień ustawowo wolny od pracy. Zgodnie bowiem z art. 5 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi (Dz. U. Nr 32, poz. 141 ze zm.) nagroda przysługuje pracownikowi po przepracowaniu w jednym zakładzie pracy całego roku, przy czym pracownik spełnia ten warunek także wówczas, gdy rozpoczął pracę nie później niż w ciągu pierwszych 14 dni tego roku. Z regulacji tej wynika, że okres pracy, od którego zależy nabycie prawa do rocznej nagrody, jest, co do zasady, okresem stażu zakładowego, wynoszącego cały rok kalendarzowy. Już jednak norma art. 5 ust. 2 tej ustawy wprowadza wyjątek polegający na możliwości nabycia prawa do nagrody w przypadku podjęcia zatrudnienia w ciągu pierwszych czternastu dni danego roku. Przede wszystkim zauważyć należy jednak, że przepis kładzie nacisk nie tyle na zatrudnienie w ciągu całego roku, co na przepracowanie całego roku. Z tego punktu widzenia ważne jest, że w dniach ustawowo wolnych od pracy, przy zwykłym systemie czasu pracy, praca nie jest świadczona. Pracownik ich więc nie przepracowuje. Przerwa w okresach zatrudnienia przypadająca na dni ustawowo wolne od pracy nie powoduje więc wykluczenia uznania, że pracownik przepracował cały rok kalendarzowy. Zauważyć także trzeba, że dopiero nieprzepracowanie (nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy) powyżej dwóch dni powoduje utratę prawa do nagrody (art. 4 ust. 3 pkt 3 ustawy), a nieusprawiedliwiona nieobecność wynosząca jeden lub dwa dni skutkuje jedynie obniżeniem nagrody (art. 4 ust. 2 pkt 2a i 2b ustawy). Wynika z tego, że przerwa w zatrudnieniu w ciągu roku kalendarzowego, przypadająca na dni ustawowo wolne od pracy (a więc dni, które i tak nie byłyby przepracowane) nie ma wpływu na nabycie prawa do nagrody z zakładowego funduszu nagród. Powoduje to udzielenie odpowiedzi jak w pkt 1 uchwały.

Zgodnie z art. 3 ust. 1 powołanej ustawy z dnia 10 lipca 1985 r., pracownik nabywa prawo do nagrody w następującej wysokości:

- 1) 50% nagrody - po przepracowaniu roku,
- 2) 75% nagrody - po przepracowaniu dwu lat,
- 3) 100% nagrody - po przepracowaniu co najmniej trzech lat.

Do okresu pracy, od którego jest uzależniona wysokość nagrody, wlicza się

absolwentom szkół zawodowych, szkół średnich ogólnokształcących i wyższych, którzy po ukończeniu tych szkół po raz pierwszy podejmują pracę w zakładzie pracy, okres nauki w tych szkołach (art. 3 ust. 2 tej ustawy), a osobom, które po uzyskaniu uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych podjęły pracę zawodową, okres zatrudnienia przed nabyciem uprawnień do tych świadczeń (art. 3 ust.3).

Faktycznie regulacja art. 3 ust. 2 i 3 ustawy może posłużyć do dokonania wykładni a contrario, według której tylko okresy w nich wymienione wliczałyby się do stażu pracy, od którego zależy wysokość nagrody. Pogląd taki był dotychczas wypowiedziany w orzecznictwie. W uchwale z dnia 4 czerwca 1993 r., I PZP 19/93 (OSNCP 1993 z. 12 poz. 227), Sąd Najwyższy stwierdził, że okres zatrudnienia przed nabyciem uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych zaliczany do okresu pracy, od którego w myśl art. 3 ust. 1 i 3 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. zależy wysokość nagrody, podlega zaliczeniu osobom, które podjęły zarówno pierwsze, jak też kolejne zatrudnienie po uzyskaniu uprawnień do tych świadczeń. Przede wszystkim, w interesującym nas zagadnieniu, Sąd Najwyższy w uzasadnieniu tej uchwały przyjął, że "... ujęcie przez ustawodawcę w jednym przepisie (artykule) dwóch wyjątków od przewidzianej w ust. 1 art. 3 zasady liczenia stażu pracy w zakładzie pracy, w którym pracownik nabywa prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród, nie zezwala na "wyzolowane odczytywanie" tych wyjątków." Sąd Najwyższy uznał więc, że okres pracy, od którego zależy wysokość omawianej nagrody, jest okresem stażu zakładowego. Zważyć jednak należy, iż był to pogląd wypowiedziany tylko na marginesie rozpoznawanego zagadnienia i nie został on oparty o szczegółową argumentację.

Skład rozpatrujący niniejsze zagadnienie prawne nie przychyliła się do takiego stanowiska. Wykładnia a contrario jest możliwa tylko wówczas, gdy można w sposób nie budzący wątpliwości stwierdzić, że dana regulacja obejmuje zamknięty krąg stanów faktycznych. Tylko wówczas można bowiem zasadnie uznać, że przepis wprowadzający wyjątek od zasady obejmuje wszystkie możliwe sytuacje. W innym przypadku, przepis opisujący pewną szczególną sytuację może być uznany za tzw. wzmocnienie ustawowe, zaakcentowanie określonego stanu, czyli tzw. superfluum. Zdaniem Sądu Najwyższego przepis art. 3 ust. 3 omawianej ustawy jest właśnie takim superfluum ustawowym, który nie wprowadza jedynego wyjątku od zasady, a tylko akcentuje, że osobom podejmującym pracę po uzyskaniu świadczeń emerytalnych lub rentowych także wlicza się do stażu pracy, od którego zależy wysokość nagrody, okres pracy przed nabyciem tych uprawnień. W omawianym zakresie analizy wymaga tylko znaczenie art. 3 ust. 3 ustawy, gdyż art. 3 ust. 2 jest niezbędny w sposób oczywisty, bez względu na charakter stażu wymienionego w art. 3 ust. 1. Przepis art. 3 ust. 2 pozwala bowiem na zaliczenie okresu nauki, a więc jego niezbędność dla zaliczenia do stażu pracy jest oczywista.

Regulacja art. 3 ust. 3 omawianej ustawy nie pozwala na wykładnię a contrario, gdyż poza stanem faktycznym opisanym w tym przepisie, występuje cały szereg sytuacji, w których do stażu pracy, od którego zależy wysokość nagrody, będzie się zaliczać poprzednie okresy zatrudnienia. Zgodnie z § 1 ust. 3 powołanego rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 17 lutego 1986 r. w przypadkach określonych w ust. 1 tego paragrafu, w nowym zakładzie pracy nagroda przysługuje w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia, jaką otrzymałby pracownik, gdyby nie zmieniał miejsca pracy. Inaczej mówiąc, przepis ten poleca zaliczyć do

stażu pracy, od którego zależy wysokość nagrody, okres poprzedniego zatrudnienia. Jeszcze dalej idzie przepis § 2 ust. 3 tego rozporządzenia. Według tego przepisu do stażu pracy, od którego zależy wysokość nagrody, w przypadkach opisanych w § 2 ust. 1, należy wliczyć wszystkie okresy dotychczasowego zatrudnienia.

Przed wszystkim jednak za wykładnią, iż okres pracy wymieniony w art. 3 ust. 1 omawianej ustawy oznacza ogólny staż pracowniczy, przemawia wykładnia gramatyczna, polegająca na porównaniu tego przepisu z art. 5 omawianej ustawy. O ile bowiem w przepisie art. 5 ust. 1 ustawodawca wyraźnie określił zakładowy charakter stażu pracy (nagroda przysługuje po przepracowaniu w jednym zakładzie pracy), o tyle w art. 3 ust. 1 takiego zastrzeżenia nie uczynił. Pozwala to na jednoznaczny wniosek, że w art. 3 ust. 1 ustawy chodzi o ogólny, a nie zakładowy staż pracy.

Uznanie, że staż pracy, od którego zależy wysokość nagrody jest stażem zakładowym prowadziłoby do paradoksalnych rezultatów, niemożliwych do zaakceptowania przy przyjęciu racjonalnego działania ustawodawcy. Dlaczego bowiem ustawodawca miałby zaliczać do tego stażu okres poprzedniego zatrudnienia osób posiadających świadczenia emerytalne (nie mówiąc już o okresie nauki), a nie zaliczać okresów poprzedniego zatrudnienia pracowników nie posiadających prawa do takich świadczeń. Innym takim skutkiem uznania zakładowego charakteru stażu z art. 3 ust. 1 ustawy byłoby porównanie stanów z art. 6 ustawy i § 1 rozporządzenia wykonawczego. Według tego ostatniego przepisu, osoba zmieniająca zatrudnienie w związku z przeniesieniem służbowym małżonka do innej miejscowości (§ 1 ust. 1 pkt 2a rozporządzenia), mogłaby zaliczyć sobie okres poprzedniego zatrudnienia (§ 1 ust. 3). Przy uznaniu, że art. 3 ust. 1 ustawy obejmuje tylko staż zakładowy, nie mógłby natomiast tego uczynić sam przeniesiony służbowo małżonek, gdyż takiej możliwości nie stwarza art. 6 ustawy.

Zgodnie z art. 24 ustawy z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz. U. Nr 106, poz. 457 ze zm.) okresy pobierania zasiłku dla bezrobotnych i zasiłku szkoleniowego wliczało się do okresów pracy wymaganych do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych. Okresów pobierania tych zasiłków nie wliczało się jedynie do: okresów pozostawania w stosunku pracy lub stosunku służbowym albo podlegania ubezpieczeniu społecznemu, o którym była mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy; okresu pracy, od którego zależało nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego; stażu pracy określonego w odrębnych przepisach, wymaganego do wykonywania niektórych zawodów.

Zbliżoną regulację zawiera art. 30 aktualnie obowiązującej ustawy z dnia 14 grudnia 1994 r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. z 1995 r., Nr 1, poz. 1). Omawiane przepisy polecają więc, bez rozróżnienia, wliczać okresy pobierania zasiłków do wszelkich rodzajów stażu pracowniczego, poza wyjątkami w nich wymienionymi. Okresy pobierania tych zasiłków wliczałyby się więc do stażu pracy z art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. także, gdyby uznać jego charakter zakładowy. Prowadziłoby to do kolejnego paradoksu. Dlaczego miałby bowiem być zaliczany okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych, a nie byłby zaliczany okres poprzedniego zatrudnienia.

Przepisy omawianej ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. przewidują dwa rodzaje stażu pracy: staż zakładowy, od którego zależy nabycie prawa do nagrody i staż pracy, od którego zależy wysokość nagrody. Jest to regulacja podobna do przepisów kodeksu pracy dotyczących urlopu wypoczynkowego. Również te przepisy przewidują dwa

rodzaje stażu pracy: staż, od którego zależy nabycie prawa do urlopu (art. 153 k.p.) mający charakter stażu zakładowego, z wyjątkami (art. 156 § 1 k.p.) oraz staż, od którego zależy wymiar urlopu, mający charakter stażu ogólnego (art. 156 § 2 k.p.). Wymienione grupy przepisów spełniają te same funkcje, co wskazuje za przyjęciem ich podobnego znaczenia.

Tylko wykładnia, że staż pracy wymieniony w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. oznacza ogólny staż pracy (wlicza się więc do niego poprzednie okresy zatrudnienia) pozwala na uniknięcie wskazanych wyżej sprzeczności, zgodność z zasadami wykładni gramatycznej i spełnienie funkcji tego przepisu. Wykładnia a contrario, wyprowadzona z brzmienia art. 3 ust. 3 tej ustawy nie może mieć w tej sytuacji większego znaczenia.

Wobec powyższego Sąd Najwyższy udzielił odpowiedzi jak w pkt 2 sentencji uchwały.

=====