

**Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego
z dnia 24 kwietnia 1996 r.
I PZP 4/96**

Przewodniczący Prezes SN: Jan Wasilewski, Sędziowie SN: Teresa Flemming-Kulesza (sprawozdawca), Andrzej Kijowski, Jerzy Kuźniar, Jerzy Kwaśniewski, Teresa Romer (współsprawozdawca), Walerian Sanetra,

Sąd Najwyższy, z udziałem prokuratora Iwony Kaszczyszyn, po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 24 kwietnia 1996 r. wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich skierowanego do rozpoznania przez skład siedmiu sędziów Izby Administracyjnej, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego o podjęcie uchwały zawierającej odpowiedź na następujące pytania prawne:

1. czy do określonych w art. 3 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.), okresów pracy, od których zależy wysokość rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród, wlicza się okresy "poprzedniego zatrudnienia", jak to wyjaśniono w pkt 2 sentencji uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1995 r. - I PZP 23/95 względnie -

2. czy przewidziane w art. 3 ust. 1 ustawy wymienionej w pkt 1 niniejszego wniosku okresy zatrudnienia stanowią staż pracy w "jednym zakładzie pracy" w rozumieniu tejże ustawy, a regulacje prawne wymienione w ust. 2 i ust. 3 art. 3 ustawy stanowią dwa wyjątki od zasady wyrażonej w ust. 1 art. 3 ustawy - jak to wynika ze stanowiska zajętego przez Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 czerwca 1993 r. - I PZP 19/93 ?

p o d j ą ł następującą uchwałę:

Do okresów pracy wymienionych w art. 3 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.), 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

Rzecznik Praw Obywatelskich działając na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (jednolity tekst: Dz. U. z 1991 r., Nr 109, poz. 471) oraz art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (jednolity tekst: Dz. U. z 1994 r., Nr 13, poz. 48 ze zm.) wniósł o wyjaśnienie zagadnienia prawnego ujętego w formie dwóch pytań przytoczonych we wstępnej części uchwały.

Powołał się na rozbieżność w orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazując, że w uchwale z dnia 7 września 1995 r., I PZP 23/95 (OSNAPiUS 1996 nr 5 poz. 73)

stwierdzono, że do okresów pracy, od których zależy wysokość rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród (wymienionych w art. 3 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.) wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.

Pogląd ten jest odmienny od wyrażonego w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 czerwca 1993 r. (I PZP 19/93, OSNCP 1993 z. 12, poz. 227).

Sąd Najwyższy przyjął wówczas, że okresy pracy, o których mowa we wskazanym przepisie określają zakładowy staż pracy jako regułę, ponieważ w następnych ustępach tegoż artykułu uregulowane zostały wyjątki tzn. przypadki wliczania do stażu pracy bądź okresu nauki (ust. 2), bądź też poprzedniego okresu zatrudnienia (ust. 3).

Prokurator wniósł o podjęcie uchwały o następującej treści: "do okresów pracy wymienionych w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. (...), od których zależy wysokość rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród, nie wlicza się okresów poprzedniego zatrudnienia".

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

W art. 3 ust. 1 wymienionej ustawy dokonano zróżnicowania wysokości nagrody z zakładowego funduszu nagród wiążąc tę wysokość z przepracowaniem wskazanych w nim okresów czasu - roku, dwóch i trzech lat. Z treści tego przepisu wynika, że dopiero po przepracowaniu trzech lat pracownik nabywa prawo do nagrody w pełnej wysokości. Natomiast z treści art. 5 ust. 1 tejże ustawy wynika, że nabycie prawa do nagrody uzależnione jest od przepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku.

Wykładnia językowa analizowanego przepisu art. 3 ust. 1 prowadzi do wniosku, że użyte w nim sformułowanie "przepracowanie" oznacza ogólny staż pracy. Skoro bowiem ustawodawca nie ograniczył użytego zwrotu żadnym dodatkowym określeniem, nie można w drodze wykładni dodawać do treści przepisu wyrażeń w nim nie zawartych. W myśl zasady "lege non distinguente" brak jest podstaw do twierdzenia, by w przepisie tym chodziło o "przepracowanie" szczególnego rodzaju lub w określonym zakładzie (zakładach) pracy. Wniosek taki jest tym bardziej uprawniony, że w art. 5 ust. 1 tej samej ustawy wyraźnie stwierdzono, że chodzi o przepracowanie określonego czasu w jednym zakładzie pracy. Twierdzenie, że ustawodawca w tym samym akcie prawnym użył odmiennych określeń dla sformułowania tej samej treści musiałoby mieć przekonujące przesłanki. Bardziej przekonujące jest wnioskowanie na podstawie wykładni systemowej, że w analizowanym przepisie nie chodzi o przepracowanie określonego czasu pracy w jednym zakładzie pracy, gdyż taki warunek odnoszący się do stażu pracy wprowadzony został dopiero w dalszym w kolejności przepisie ustawy i to w sposób wyraźny. Nie zostały wprowadzone w ustawie możliwości odpowiedniego stosowania unormowania (m.in. w zakresie rozumienia zwrotu "przepracowanie") art. 5 ust. 1 do interpretacji art. 3 ust. 1. Tym - między innymi - różni się obecnie obowiązująca ustawa z 1985 r. od swojej poprzedniczki - ustawy z dnia 23 czerwca 1973 r. o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego (Dz. U. Nr 27, poz. 150 ze zm.). Na podstawie tej ustawy utworzono zakładowy fundusz nagród w państwowych jednostkach organizacyjnych, które poprzednio tworzyły fundusz zakładowy, fundusz za

osiągnięcia ekonomiczne lub fundusz za osiągnięcia techniczne i ekonomiczne, a także przewidziano możliwość jego utworzenia w innych państwowych jednostkach organizacyjnych i uspołecznionych zakładach pracy nie będących państwowymi jednostkami organizacyjnymi. W art. 4 ust. 1 ustanowiono prawo do nagrody dla pracownika, który nienagannie przepracował w jednym zakładzie pracy cały rok kalendarzowy (obrachunkowy). W następnym przepisie uregulowano sytuację, w których pracownik ma prawo do otrzymania pewnej części nagrody mimo, że nie przepracował w danym zakładzie pracy całego roku kalendarzowego. W dalszym przepisie, art. 9, mowa jest o tym, że pracownicy zatrudnieni po 31 grudnia 1972 roku otrzymują nagrody w następującej wysokości: 50% nagrody - za pierwszy rok pracy, 75% nagrody za drugi rok pracy i 100% nagrody za trzeci i dalszy rok pracy. W ustępie 2 zawarto upoważnienie do odpowiedniego stosowania przepisów art. 4-8. Odesłanie to upoważniało do wnioskowania, że chodziło o lata pracy w jednym zakładzie, skoro wymaganie takie znalazło się - jak wspomniano w art. 4 ust. 1.

Unormowanie art. 9 dawnej ustawy różni się w zasadniczy sposób od treści interpretowanego art. 3. Przede wszystkim dotyczy tylko pewnej grupy pracowników, tj. zatrudnionych w roku wejścia w życie ustawy i później. Użyte w tym przepisie sformułowania "pierwszy", "drugi" i "trzeci" rok pracy mogły być rozumiane jako odnoszące się do stażu zakładowego tylko dzięki odesłaniu do treści wcześniejszego przepisu. W ustawie z 1985 r. przedstawiono kolejność unormowań. Uregulowano najpierw wysokość nagrody, a w dalszym przepisie przesłanki nabycia i nie przewidziano - jak już wspomniano - możliwości odpowiedniego stosowania uregulowania dotyczącego przesłanek nabycia prawa do nagrody do uregulowania dotyczącego jej wysokości. Ponadto obecnie przepis dotyczący wysokości nagrody odnosi się do wszystkich zatrudnionych w państwowych jednostkach organizacyjnych nie będących przedsiębiorstwami państwowymi, bez względu na to, kiedy zostali w nich zatrudnieni. Wykładnia historyczna sprowadzająca się do porównania dawnych i obecnie obowiązujących przepisów skłania do wniosku, że różnią się one tak dalece, iż nie sposób odnosić dawnego rozumienia stażu, od którego zależy wysokość nagrody do treści nowych unormowań. Niezrozumiały byłby sens dokonanych wyraźnych zmian, gdyby ustawodawca chciał kontynuować dotychczasowy sposób wykładania pojęcia tego stażu pracy.

Zauważyć można, że unormowania obecnie obowiązującej ustawy są analogiczne do przepisów kodeksu pracy o stażu pracy warunkującym nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego i wymiar tego urlopu, na co zwrócono uwagę w uzasadnieniu uchwały z dnia 7 września 1995 r. W polskim prawie pracy nie funkcjonuje jednolite pojęcie stażu pracy. Wynika to przede wszystkim z różnorodnego znaczenia stażu pracy dla poszczególnych instytucji prawa pracy. Porównanie stażu pracy uregulowanego dla celów urlopów wypoczynkowych ze stażem odnoszącym się do nagrody mogłoby być zatem uznane za zawodne, jednakże podobieństwo uregulowań jest istotnie znaczne.

Odmienny pogląd od przedstawionego, wyrażony w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 czerwca 1993 r. (a szerzej nie uargumentowany, bo główny problem wymagający rozważania dotyczył innej kwestii) akcentował znaczenie regulacji dalszych ustępów art. 3 dla rozumienia ustępu 1. Sąd Najwyższy stwierdził wówczas, że treść ust. 2 i 3 stanowi regulację wyjątkową wobec zasady wyrażonej w ustępie 1, a zasadą tą miałby

być staż zakładowy jako przesłanka określenia wysokości nagrody. Treść ustępu 2, z której wynika możliwość zaliczenia okresu nauki do stażu pracy nie może mieć wpływu na rozumienie zwrotu "przepracowanie" użytego w ustępie 1. Natomiast ustęp 3 traktujący o zaliczeniu poprzedniego stażu pracy osobom, które podjęły pracę po uzyskaniu uprawnień do świadczeń emerytalnych lub rentowych należy rozumieć w ten sposób, że dotyczy on osób, które zakończyły zatrudnienie przejściem na emeryturę lub rentę, a następnie "podjęły pracę zawodową" i może budzić wątpliwość, czy w istocie rzeczy te osoby są pracownikami, czy też emerytami i czy nie należy ich wobec tego traktować tak jak osób rozpoczynających pracę zawodową.

Niewątpliwie w przepisie tym nie chodzi o osoby, które kontynuują zatrudnienie mimo nabycia prawa do świadczeń emerytalnych lub rentowych, bo mowa jest o "podjęciu" pracy, a w przypadku kontynuowania pracy nie byłoby zresztą z reguły żadnych wątpliwości co do wysokości nagrody. Analiza przepisu art. 3 ust. 3 prowadzi zatem do wniosku, że nie stanowi on "superfluum" wbrew temu, co stwierdzono w uzasadnieniu uchwały z dnia 7 września 1995 r. Stanowi natomiast regulację dotyczącą pewnej specyficznej grupy pracowników. Przy takim rozumieniu przyczyn i sensu zamieszczenia tego przepisu brak jest też podstaw do traktowania go jako wyjątku od domniemanej zasady wyrażonej w ustępie 1.

Odrębnego omówienia wymagają przepisy 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). Zostało ono wydane na podstawie art. 6 ust. 5 omawianej ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. Zakres tej delegacji obejmował uregulowanie kwestii wymienionych w tytule rozporządzenia. W dwóch przepisach (§ 1 ust. 3 i § 3 ust. 2) mowa jest w nim o wysokości nagrody tzn. o tym, że w przypadkach, o których mowa w § 1 ust. 1 i § 3 ust. 1 pracownik nie tylko nabywa prawo do nagrody mimo nieprzepracowania całego roku kalendarzowego w jednym zakładzie pracy, ale przysługuje mu ona "w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia, jaką otrzymałby (...) gdyby nie zmieniał miejsca pracy (§ 1 ust. 2)" lub "w wysokości uzależnionej od okresu zatrudnienia poprzedzającego przejście na emeryturę, rentę inwalidzką lub świadczenie rehabilitacyjne" (§ 3 ust. 2). Uregulowania dotyczące wysokości nagrody przekraczają ewidentnie zakres delegacji z art. 6 ust. 5 ustawy, wobec czego nie mogą służyć interpretacji jej art. 3 ust. 1.

W uzasadnieniu uchwały z dnia 7 września 1995 r. wskazano na paradoksalne rezultaty rozumienia art. 3 ust. 1 jako traktującego o stażu zakładowym. Rozważania odnoszące się do omówionego rozporządzenia z dnia 17 lutego 1986 r. można po-
minąć. Warto natomiast wskazać, że gdyby w ten sposób interpretować art. 3 ust. 1, to pracownik przeniesiony służbowo z mocy art. 6 ust. 1 pkt 1 i ust. 4 otrzymałby nagrodę w pełnej wysokości za rok, w którym miało miejsce przeniesienie, z tym, że od dwóch (obecnego i poprzedniego) pracodawców. Natomiast w następnym i kolejnym roku nie otrzymałby całej nagrody. Taki rezultat wykładni jest trudny do zaakceptowania.

Z powyższych względów należało podjąć uchwałę o treści podanej w sentencji.

=====