



Sygn. akt I PK 176/03

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2004 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Andrzej Kijowski (przewodniczący)

SSN Roman Kuczyński

SSN Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca)

Protokolant Anna Pęsko

w sprawie z powództwa R.S.

przeciwko P. Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w [...]

o nagrodę jubileuszową,

po rozpoznaniu na rozprawie w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw

Publicznych w dniu 22 stycznia 2004 r.,

kasacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z

siedzibą w [...]

z dnia 14 stycznia 2003 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę Sądowi
Okręgowemu - Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z
siedzibą w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego.**

Uzasadnienie

Sąd Rejonowy-VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] wyrokiem z dnia 12 września 2002 r. zasądził od P.spółki z o.o. w [...] na rzecz R.S. kwotę 14.331,35 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 17 listopada 2000 r. tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Sąd ten ustalił, że w dniu 4 kwietnia 1999 r. powód uzyskał 35-letni staż pracy uprawniający do nagrody jubileuszowej według § 12 pkt 2 zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 13 lipca 2000 r. Stosownie do tego przepisu, do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy świadczenia pracy w ramach stosunku pracy, z wyłączeniem okresów zakończonych rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powód rozpoczął pracę 1 września 1963 r. w Zarządzie P.S.A., po czym kilkakrotnie zmieniał pracę. W czasie od 8 sierpnia 2002 r. do 17 grudnia 2000 r. pracował w Przedsiębiorstwie Usług Portowych spółce z o.o. „B.” w [...], a od 18 grudnia 2000 r. w P. spółce z o.o. w [...] i to zatrudnienie trwa. Ostatni (aktualny) pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego pracodawcy, tj. spółki „B.”. U tego pracodawcy do dnia 17 listopada 2000 r. obowiązywało porozumienie płacowe, zgodnie z którym do stażu pracy uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej podlegały wliczeniu jedynie okresy zatrudnienia w M. lub w spółkach z niego wyłonionych. Do tego też dnia powód posiadał staż pracy w wymiarze 33 lata i 8 miesięcy, który nie wystarczał do przyznania nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. W dniu 17 listopada 2000 r. w spółce „B.” wszedł w życie zakładowy układ zbiorowy pracy pozwalający zaliczać wszystkie okresy zatrudnienia (z wyjątkiem zakończonych rozwiązaniem przez pracodawcę stosunku pracy z winy pracownika) i gdyby zastosować ten akt prawny (§ 12 pkt 2), to 35-letni okres pracy powód uzyskałby w dniu 19 stycznia 1999 r.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 4 lipca 2000 r., obowiązujący od dnia 17 listopada 2000 r., nie wprowadził szczegółowego uregulowania dotyczącego ustalenia chwili, w której pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej. W związku z tym istotna stała się kwestia relacji zachodzącej między tym układem a zarządzeniem 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). W myśl § 7 ust. 1 zarządzenia, pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w zatrudniającym go zakładzie pracy w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe. Według zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 13 lipca 2000 r. powód osiągnąłby staż pracy w dniu 4 kwietnia 1999 r., ale w tym dniu nie był pracownikiem spółki „B.” w [...]. Zatem dniem nabycia przez niego prawa do nagrody jubileuszowej jest – zgodnie z § 7 ust. 1 zarządzenia – dzień wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe, czyli 17 listopada 2000 r. jako dzień wejścia w życie zakładowego układu zbiorowego pracy w spółce „B.” w [...]. Zdaniem Sądu Rejonowego, przepis § 7 ust. 1 rozporządzenia stanowiący, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu wejścia z życia przepisów wprowadzających te nagrody, należy także stosować wtedy, gdy postanowienia układu zbiorowego zmieniają zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej. Gdyby przyjąć inne założenie, to pracownik mógłby utracić prawo do nagrody za określony staż pracy.

Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w [...] z siedzibą w [...] wyrokiem z dnia 14 stycznia 2003 r. oddalił apelację pozwanego P. w [...] i zasądził od niego na rzecz powoda kwotę 500 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję apelacyjną.

Sąd Okręgowy podniósł, że kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy miało ustalenie, czy pozwana spółka P. przejęła zobowiązania dotyczące nagród jubileuszowych wobec pracowników Przedsiębiorstwa Przeładunkowo-Składowo-Usługowego „W.” – spółki z o.o. w [...], gdyż powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej w okresie, kiedy był pracownikiem tej spółki. Ze świadectwa pracy wystawionego przez tego pracodawcę wynika, że zatrudnienie powoda trwało od 1 czerwca 1999 r. do 7 sierpnia 1999 r. oraz że stosunek pracy rozwiązał się na zasadzie porozumienia stron. W aktach osobowych powoda znajduje się porozumienie zawarte między spółką „B.” a Komisją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” działającą w tej spółce, w którym jego strony postanowiły, że pracownicy, którzy przeszli do spółki „W.”, będą traktowani na równi z

dotychczasowymi pracownikami spółki. Postanowienie to ma zastosowanie między innymi do zaliczania przez spółkę okresów pracy zarówno u niej, jak i w spółce „Westerplatte”. Gdy zaś chodzi o nowo zatrudnionych pracowników, to ich uprawnienia dotyczące nagród jubileuszowych będą ustalane „z proporcjonalnym zastosowaniem zasad obliczania nagród w spółce „W.” oraz zasad obowiązujących w spółce”. Zatem spółka „B.” przejęła wobec powoda zobowiązanie dotyczące nagród jubileuszowych. W dniu 17 listopada 2000 r. wszedł w życie układ zbiorowy pracy, którego § 12 pkt 2 pozwolił zaliczyć powodowi wszystkie posiadane przez niego okresy zatrudnienia. Zgodnie z tym, 35-letni okres zatrudnienia niezbędny do przyznania nagrody jubileuszowej powód osiągnął w dniu 19 stycznia 1999 r. podczas zatrudnienia w spółce „W.”, czyli u innego pracodawcy niż strona pozwana. Nie stanowi to jednak przeszkody do zasądzenia tej nagrody od pozwanej spółki „P.”, skoro inkorporowała ona spółkę „B.”, a spółka „B.” przejęła od spółki „W.” zobowiązanie wobec powoda z tytułu nagrody jubileuszowej. Tym samym pozwany pracodawca ponosi odpowiedzialność za zobowiązania spółki „B.”, gdyż stał się stroną dotychczasowego stosunku pracy na podstawie art. 23¹ k.p. Jest zatem także obowiązany wypłacić powodowi nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego, § 7 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. nie ma zastosowania w sprawie, gdyż „utraciło ono moc obowiązującą, choć jego moc została zachowana w oparciu o art. 11 ust. 1 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110). Zgodnie bowiem z art. 11 ust. 1 tej ustawy, przepisy wydane na podstawie określonego tą ustawą art. 79 k.p. zachowują moc do czasu objęcia pracowników, których te przepisy dotyczą i w zakresie przedmiotu w nim unormowanego – postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa”. Skoro po dniu 2 czerwca 1996 r. doszło do zmiany przepisów zakładowego układu zbiorowego pracy dotyczących nagród jubileuszowych w spółce „B.”, to nie można stosować w sprawie przepisów wymienionego zarządzenia, jak uznał Sąd Rejonowy.

Od powyższego wyroku strona pozwana złożyła kasację, w której wniosła o jego zmianę, a także o zmianę wyroku Sądu Rejonowego w [...] z dnia 12 września 2002 r. przez oddalenie powództwa albo o uchylenie zaskarżonego wyroku i

przekazanie sprawy Sądowi drugiej instancji do ponownego rozpoznania, z zasądzeniem na rzecz strony pozwanej w każdej sytuacji zwrotu kosztów procesu.

Jako podstawę kasacji strona pozwana podała naruszenie następujących przepisów prawa materialnego: 1. art. 241¹² k.p. i art. 3 k.c. w związku z art. 300 k.p., art. 2 Konstytucji w związku z art. 9 § 1 k.p. wskutek uznania, że z dniem 19 stycznia 1999 r. powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej na podstawie § 12 obowiązującego od 17 listopada 2000 r. zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 13 lipca 2000 r., a także wskutek przyjęcia, że układ ten ma moc wsteczną i przewiduje możliwość nabycia prawa do nagrody jubileuszowej również w przypadku osiągnięcia określonego stażu pracy przed dniem wejścia tego układu w życie; 2. § 12 ust. 1, 4, 5, 7 i 8 zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 13 lipca 2000 r. w związku z art. 9 § 1 k.p. przez uznanie, że powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, które stało się wymagalne w dniu 17 listopada 2000 r., mimo że układ ten przewiduje inne zasady ustalania prawa do nagrody i jej wypłaty; 3. błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie porozumienia z dnia 31 października 2000 r. zawartego między Spółką „B.” a Komisją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” w związku z art. 9 § 1 k.p., polegające na uznaniu, że na podstawie tego porozumienia spółka „B.” przejęła zobowiązanie zapłaty powodowi nagrody jubileuszowej. Strona pozwana zarzuciła również naruszenie następujących przepisów postępowania: art. 379 pkt 5 k.p.c., art. 378 § 1 k.p.c. i art. 386 k.p.c. w związku z art. 176 § 1 Konstytucji w wyniku oparcia przez Sąd Okręgowy wyroku na tymże porozumieniu, chociaż nie zostało ono objęte przedmiotem procesu i żadna ze stron nie wywodziła z niego skutków prawnych. Okoliczność ta świadczy zarazem o oczywistym naruszeniu prawa. Wykraczanie bowiem przez sąd drugiej instancji poza przedmiot postępowania apelacyjnego, wyznaczony treścią rozstrzygnięcia sądu pierwszej instancji, jest niedopuszczalne. Również sprzeczne z zasadą niedziałania prawa wstecz, a także stanowiące jego oczywiste naruszenie, jest zastosowanie § 12 zakładowego układu zbiorowego pracy, chociaż obowiązuje on dopiero od dnia 17 listopada 2000 r.

Strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku oraz wyroku Sądu Rejonowego z dnia 12 września 2002 r. przez oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz zwrotu kosztów procesu ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku

i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu w [...] do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach procesu.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna.

Według ustawy z dnia 1 marca 1996 r. o zmianie Kodeksu postępowania cywilnego wprowadzającej instytucję apelacji i kasacji, celem apelacji jest ponowne rozpoznanie sprawy w takich granicach, w jakich do rozpoznania sprawy był upoważniony sąd pierwszej instancji. W postępowaniu tym może być więc zbadana cała sprawa, gdyż sąd drugiej instancji jest uprawniony, na równi z sądem pierwszej instancji, do rozstrzygania o faktach i o stosowaniu norm prawnych, mimo że dokonuje zarazem kontroli orzeczenia wydanego przez sąd pierwszej instancji. Zakres rozpoznania sprawy w postępowaniu apelacyjnym nie jest jednak w każdym wypadku nieograniczony. Zależy on od wniosków apelacji (art. 378 § 1 k.p.c.), to znaczy od tego, w jakiej części strona zaskarżyła wyrok sądu pierwszej instancji i żąda jego kontroli, jak również w jakim kierunku powinna – jej zdaniem – zmierzać kontrola wadliwości orzeczenia i postępowania sądu pierwszej instancji. Tak więc – co do zasady – rozpoznanie sprawy przez sąd drugiej instancji jest uzależnione od woli skarżącego, zarówno z punktu widzenia granic tego rozpoznania, jak i jego kierunku.

W przedmiotowej sprawie strona pozwana zaskarżyła apelacją wyrok Sądu Rejonowego w całości. Wyrokiem tym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy, stosując § 12 ust. 2 zakładowego układu zbiorowego pracy, który w pozwanej spółce zaczął obowiązywać dopiero od 17 listopada 2000 r. Tymczasem – co jest bezsporne – 35-letni okres zatrudnienia powoda minął w dniu 19 stycznia 1999 r., i co więcej – podczas zatrudnienia u innego pracodawcy. Sąd Rejonowy przyjął zarazem, że ponieważ układ zbiorowy nie określił momentu nabycia przez pracownika prawa do nagrody jubileuszowej, to należy zastosować § 7 ust. 1 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r., który dopuszcza nabycie prawa do nagrody jubileuszowej przez pracownika zatrudnionego w zakładzie pracy w dniu wejścia w życie przepisów

wprowadzających w nim nagrody jubileuszowe. Zgodnie więc z wcześniejszymi uwagami, skoro strona pozwana zaskarżyła wyrok Sądu Rejonowego oparty na przytoczonych założeniach, to obowiązkiem Sądu drugiej instancji było dokonanie oceny jej stanowiska w świetle ustalonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym stanu faktycznego i zastosowanych przepisów prawa materialnego, których interpretacja została zakwestionowana w kasacji.

Jak z dotychczasowych rozważań wynika, przepis art. 378 § 1 k.p.c., stanowiący, że sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach wniosków apelacji, ma dwojaki sens: węższy – według którego rozpoznanie sprawy przez sąd odwoławczy ogranicza się tylko do zaskarżonej części orzeczenia, i szerszy – obejmujący kontrolę wadliwości orzeczenia i postępowania sądu pierwszej instancji z punktu widzenia wskazanego przez skarżącego kierunku, wynikającego z podniesionych przez niego zarzutów. W związku z tym należy stwierdzić, że o ile Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę w granicach apelacji w pierwszym z podanych wyżej znaczeń, o tyle niewątpliwie naruszył art. 378 § 1 k.p.c. w drugim znaczeniu, jakie ten przepis posiada.

Konstrukcja apelacji, jako tzw. apelacji nieograniczonej, znalazła wyraz w art. 382 k.p.c. Przepis ten stanowi, że sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym, co oznacza, że sąd ten nie może ograniczyć się tylko do zarzutów apelacyjnych podniesionych w apelacji, lecz jest obowiązany w granicach wniosków apelacyjnych rozważyć cały materiał procesowy, wszystkie okoliczności sprawy, samodzielnie ustalić podstawę faktyczną wyroku i wyjaśnić jego podstawę prawną. Jak wynika przy tym z wskazanego art. 382 k.p.c., sąd drugiej instancji może przeprowadzać w granicach zarzutów apelacyjnych postępowanie dowodowe, polegające na uzupełnieniu dotychczasowych dowodów nowymi dowodami, albo na ponowieniu dowodów dotychczasowych w całości lub w części. Wreszcie sąd odwoławczy może poprzestać na materiale dowodowym i ustaleniach sądu pierwszej instancji. Zawsze jednak podstawą orzekania są dowody „przeprowadzone w sprawie”, zgodnie z przepisami art. 208, art. 210, art. 212, art. 217 i art. 224 k.p.c., to znaczy formalnie zgłoszone przez strony lub w sposób jawny dopuszczone przez sąd z urzędu. Tej zasadzie uchybił niewątpliwie Sąd

Okręgowy, gdyż wydał zaskarżony wyrok na podstawie porozumienia z dnia 31 października 2000 r. zawartego między spółką „B.” a Komisją Międzyzakładową „Solidarność” w tej spółce, z którego dowodu w ogóle nie przeprowadził. Pomijając w tej chwili kwestię charakteru tego porozumienia, Sąd Okręgowy nie uprzedził stron, że wymieniony dokument zamierza potraktować jako dowód decydujący o rozstrzygnięciu w sprawie, wskutek czego pozbawił obie strony możliwości odniesienia się do owego dokumentu, a zwłaszcza przedstawienia stanowiska prawnego w sprawie. Nie wymaga bliższego wyjaśnienia teza, że skoro Sąd Okręgowy uznał, iż porozumienie z dnia 31 października 2000 r. jest faktem mającym dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie (art. 227 k.p.c.), a ponadto skoro mają wpływać z niego prawa i obowiązki stron (mimo że powód nie uczestniczył w jego zawarciu jako strona), to trzeba podzielić zarzut strony pozwanej postawiony w kasacji, że Sąd Okręgowy naruszył nie tylko przepis art. 278 § 1 k.p.c. wraz z zasadą jawności rozprawy i postępowania dowodowego, ale także art. 379 pkt 5 k.p.c., który pozbawienie strony możliwości obrony swoich praw traktuje jako przesłankę nieważności postępowania.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego i w piśmiennictwie ostatnich lat przyjmuje się, że pozbawienie strony możliwości obrony swoich praw nie musi być całkowite i w sposób bezwzględny wyłączać możliwość obrony. Wystarczy, że na skutek wadliwości procesowych sądu lub strony przeciwnej strona nie mogła brać udziału i nie brała udziału w postępowaniu lub w jego istotnej części, a skutki tych wadliwości nie mogły być usunięte na następnych rozprawach (przed wydaniem wyroku w danej instancji). Tytułem przykładu można wskazać wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 marca 1998 r., I CKN 561/97, przyjmujący, że strona jest pozbawiona możliwości obrony swoich praw, gdy wskutek uchybień procesowych nie może brać udziału w istotnej części postępowania i nie ma możliwości usunięcia skutków tych uchybień na rozprawie poprzedzającej wydanie wyroku. W wyroku z dnia 10 września 1999 r., II UKN 101/99 (OSNAPiUS 2000 r. nr 23, poz. 871) Sąd Najwyższy przyjął z kolei, że przeprowadzenie dowodu z dodatkowej opinii biegłych jest niedopuszczalne bez otwarcia rozprawy na nowo i prowadzi do nieważności postępowania.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy po zamknięciu rozprawy wydał wyrok, którym rozstrzygnął o żądaniu powoda na podstawie porozumienia z dnia 31 października 2000 r., upatrując w nim wystarczającą podstawę faktyczną i prawną, mimo że nie przeprowadził dowodu z tego porozumienia. Wskutek tego uniemożliwił stronie skarżącej nie tylko złożenie jakichkolwiek wyjaśnień, przedstawienie twierdzeń i dowodów oraz wyrażenie stanowiska prawnego, ale przede wszystkim udaremnił możliwość zapobieżenia niekorzystnym skutkom wynikłym z popełnionych uchybień. Tak więc trafny okazał się zawarty w kasacji zarzut naruszenia przepisów postępowania (art. 378 § 1 i art. 379 pkt 5 k.p.c.) w sposób mający istotny wpływ na wynik sprawy. Ocena ta w zasadzie wystarcza do uwzględnienia wniosku kasacji o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Niemniej wydaje się uzasadnione zwrócenie uwagi na przypisane zaskarżonemu wyrokowi naruszenie art. 9 § 1 k.p.

Wskazany przepis zalicza do źródeł prawa pracy, czyli aktów mających charakter normatywny, także porozumienia zbiorowe określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, lecz zarazem wymaga, by porozumienia takie były „oparte na ustawie”. Mówiąc inaczej, porozumienie zbiorowe jest źródłem prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. wówczas, jeżeli możliwość jego zawarcia została przewidziana w ustawie. Tego rodzaju porozumieniem jest na przykład porozumienie pracodawcy i zakładowej organizacji związkowej zawarte w związku ze zwolnieniami grupowymi z przyczyn dotyczących zakładu pracy, przewidziane w art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (Dz. U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). Wynikają z niego świadczenia należne pracownikowi od pracodawcy (np. prawo do dodatkowej odprawy lub odszkodowania), których realizacji może dochodzić od niego wprost na podstawie tego porozumienia, albo też, z powołaniem się na postanowienia porozumienia, może żądać wykonania przez pracodawcę zobowiązania w sposób lub w czasie określonych w porozumieniu.

Oprócz porozumień zbiorowych opartych na ustawie spotyka się także w praktyce porozumienia zawierane ze związkami zawodowymi przez podmioty, które nie są pracodawcami w rozumieniu art. 3 k.p. Najczęściej są to nabywcy

prywatyzowanego przedsiębiorstwa państwowego, nabywcy akcji przedsiębiorstwa lub nabywcy większościowego pakietu udziałów. Owe porozumienia, nazywane także porozumieniami socjalnymi lub paktami (pakietami) gwarancji pracowniczych, są w orzecznictwie Sądu Najwyższego traktowane bądź jako przepisy prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. bądź – stosownie do art. 393 k.c. – jako umowy na rzecz osoby trzeciej (por. orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1999 r., I PKN 364/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 7, poz. 219 oraz z dnia 30 maja 2001 r., I PKN 435/00, OSNAPiUS z 2003 r. nr 7, poz. 175).

Jak wynika z wcześniejszych stwierdzeń, Sąd Okręgowy wydał wyrok, upatrując uprawnień powoda do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w porozumieniu zawartym przez spółkę „B.” z Komisją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” działającą również w tej spółce („B.”). Powód natomiast żąda nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy od spółki „P.”, która stała się jego pracodawcą od dnia 18 grudnia 2000 r. Wprawdzie Sąd Rejonowy ustalił, że pracownicy spółki „B.”, w tym także powód, stali się pracownikami pozwanej spółki „P.” na mocy art. 23¹ k.p., ale jest jednocześnie niesporne to, że 35-letni okres pracy powoda, gdyby go liczyć według zasad przyjętych w § 12 ust. 2 zakładowego układu zbiorowego pracy z dnia 13 lipca 2000 r., który wszedł w życie w dniu 17 listopada 2000 r., upłynął w dniu 4 (lub 19) stycznia 1999 r. podczas zatrudnienia w spółce „W.”, czyli prawie dwa lata przed zatrudnieniem powoda u pozwanego pracodawcy. Jest przy tym również niesporne, że spółka ta („W.”) nie wypłaciła powodowi nagrody jubileuszowej za wskazany okres, gdyż według postanowień obowiązującego u niej porozumienia płacowego, do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej mogły być wliczone tylko okresy pracy w spółce „M.” oraz w spółkach powstałych z tej spółki. Tymczasem powód nie posiadał takiego stażu pracy w wymiarze 35 lat. Dopiero wskazany układ zbiorowy pracy, obowiązujący w spółce „B.” od dnia 17 listopada 2000 r., pozwolił wliczać pracownikom także okresy pracy poza spółką „M.”, co sprawiło, że w dniu wejścia w życie tego układu powód legitymował się ponad 35-cio letnim stażem pracy wymaganym do przyznania nagrody jubileuszowej, ale wówczas nie był jeszcze zatrudniony w pozwanej spółce „P.”, lecz w spółce „B.”, która – jak przyjął Sąd Okręgowy – została przejęta przez pozwaną spółkę „P.” dopiero z dniem 18 grudnia 2000 r.

Przedstawione okoliczności faktyczne pokazują więc, że występuje w sprawie skomplikowany stan faktyczny i prawny, na który nakłada się dodatkowo porozumienie z dnia 31 grudnia 2000 r. zawarte między poprzednim pracodawcą powoda, tj. spółką „B.” (zatrudniającą powoda od 8 sierpnia do 17 grudnia 2000 r.), a Komisją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” działającą w tej spółce, przewidujące uprawnienia dla pracowników, którzy przeszli ze spółki „W.” do spółki „B.” (pkt 1) oraz dla pracowników „nowozatrudnionych w zakresie nagród jubileuszowych” (pkt 2). Porozumienie to zostało jednak zredagowane w sposób niejasny. Z jednej bowiem strony można na jego podstawie wnosić, że przewiduje uprawnienia w zakresie nagród jubileuszowych tylko dla „pracowników nowo zatrudnionych”, z drugiej zaś – że obowiązuje „proporcjonalne zastosowanie zasad obliczania nagród” w spółce „W.” oraz „zasad obowiązujących w Spółce (w odniesieniu do okresu zatrudnienia w Spółce).” Tego rodzaju postanowienia niczego nie wyjaśniają i sprawiają, że tekst jest niezrozumiały. Oparcie więc przez Sąd Okręgowy rozstrzygnięcia na tym porozumieniu – bez wyjaśnienia jego charakteru i sensu – nie mogło doprowadzić do aprobaty. Wymagała bowiem wyjaśnienia kwestia, czy owo porozumienie ma charakter normatywny w rozumieniu art. 9 § 1 k.p., czy też stosownie do art. 493 k.c. jest umową o świadczenie na rzecz osoby trzeciej, ponadto, co w istocie rzeczy jego strony w nim ustaliły. Słusznie więc zarzuciła pozwana spółka w kasacji, że zaskarżony wyrok został wydany z naruszeniem zarówno art. 9 § 1 k.p., jak i § 12 zakładowego układu zbiorowego pracy. Stwierdzenie to uzasadnia więc dodatkowo potrzebę uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania.

Z tych względów na podstawie art. 393¹³ § 1 k.p.c. Sąd Najwyższy orzekł jak w sentencji wyroku.