



Sygn. akt I PSKP 65/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 kwietnia 2022 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Katarzyna Gonera (przewodniczący)

SSN Halina Kiriło

SSN Krzysztof Staryk (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa J. O.
przeciwko P. Spółce Akcyjnej Oddział Ł.
o nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 12 kwietnia 2022 r.,
skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w Ł.
z dnia 13 listopada 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...],

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi
Okręgowemu w Ł. do ponownego rozpoznania i orzeczenia o
kosztach postępowania kasacyjnego**

UZASADNIENIE

W wyroku z dnia 13 listopada 2019 r., sygn. akt VIII Pa [...], Sąd Okręgowy –
Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. – w sprawie z powództwa J. O.
przeciwko P. [...] S.A. Oddział Ł. – oddalił apelację powoda od wyroku Sądu

Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Ł. z dnia 23 maja 2019 r., sygn. akt X P [...], w którym Sąd Rejonowy oddalił powództwo o nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy.

Sąd Okręgowy zaaprobował ustalenia Sądu pierwszej instancji, zgodnie z którymi powód 27 listopada 1995 r. podjął zatrudnienie w Z. [...] w Ł. [...], gdzie od 17 czerwca 1998 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Zakład ten uległ przekształceniu w P. [...] Ł. [...] S.A. w 2009 r.

Zgodnie z załącznikiem nr 16 do ZUZP dla pracowników P. [...] S.A. Oddział Ł. [...], obowiązującym od 8 lipca 2011 r., pracownikom przysługiwała nagroda jubileuszowa za okres zatrudnienia w oddziale oraz za okresy zatrudnienia poza oddziałem. Nagrody jubileuszowe były wypłacane w następującej wysokości: (-) po 20 latach pracy w wysokości 165% podstawy wymiaru; (-) po 25 latach pracy w wysokości 205% podstawy wymiaru; (-) po 30 latach pracy w wysokości 245% podstawy wymiaru; (-) po 35 latach pracy w wysokości 290% podstawy wymiaru. Załącznik nie zawierał postanowienia o zaliczaniu do nagrody stażu z poprzednich zakładów pracy. Na podstawie powyższego układu zbiorowego pracy powód 26 listopada 2011 r. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy. Wyliczając prawo do nagrody, wzięto pod uwagę okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce oraz okres uczęszczania powoda do Zasadniczej Szkoły Zawodowej przy Z. [...].

Powód w dniu 26 czerwca 2017 r. wyraził zgodę na zmianę warunków zatrudnienia; poinformowano go, że z dniem 1 lipca 2017 r. nastąpi przejście pracowników P. [...] S.A. Oddział Ł. [...] do P. [X.] S.A. Oddział Ł. [X.] na podstawie art. 23¹ k.p. Zgodnie z zawartym, w związku z rozwiązaniem z dniem 30 czerwca 2017 r. dotychczasowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Oddziału Ł. [...] oraz wejściem w życie nowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Oddziału Ł. [...] zawartego 9 marca 2017 r., porozumieniem od 1 lipca 2017 r. nagrody jubileuszowe miały być wypłacane na zasadach określonych w załączniku nr 17 do ZUZP. Od 1 lipca 2017 r. obowiązywał nowy ZUZP dla pracowników P. [...] S.A. Oddział Ł. [...]. Zgodnie z załącznikiem nr 17 do układu wymiar nagrody jubileuszowej ustalano z uwzględnieniem okresów zatrudnienia w Spółce i w poprzednich zakładach pracy.

W piśmie z 20 września 2017 r. powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o wypłatę nagrody jubileuszowej. Powód wyjaśnił, że wprowadzenie od 1 lipca 2017 r. nowego ZUZP spowodowałoby utratę „jubileuszy” 25-lecia i 30-lecia. Jubileusz 35-lecia powód otrzymałby dopiero 25 maja 2022 r., więc przez 10 lat nie otrzymywałby żadnego „jubileuszu”. W związku z powyższym zwrócił się z prośbą o zachowanie wypłaty nagrody jubileuszowej w odstępach 5-letnich. W odpowiedzi na to pismo powód został poinformowany, że pracodawca zobowiązany jest realizować wynagrodzenia w oparciu o postanowienia ZUZP uzgodnionego przez pracodawcę i organizacje związkowe. Stwierdzono, że udokumentowany okres zatrudnienia uprawnia powoda do nagrody jubileuszowej dopiero 25 maja 2022 r.

W piśmie z 18 grudnia 2017 r. powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o wypłatę nagrody jubileuszowej za 30-lecie pracy, które wypadło 25 maja 2017 r., na podstawie ZUZP z 8 lipca 2011 r., obowiązującego jeszcze przed połączeniem się obu zakładów energetycznych. W pismach z 31 stycznia 2018 r. oraz z 12 kwietnia 2018 r. pracodawca ponownie poinformował powoda, że nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy otrzyma 25 maja 2022 r. Stwierdzono, że 26 listopada 2012 r. powód otrzymał „jubileusz” 20-lecia pracy. Zgodnie z obowiązującym uprzednio ZUZP „jubileusz” 25-lecia otrzymałby powód 26 listopada 2017 r., jednak od 1 lipca 2017 r. obowiązuje nowy ZUZP. Powoda poinformowano, że wypłata nagrody jubileuszowej za 30-lecie pracy nie jest możliwa, gdyż powód nabyłby do niej prawo 25 maja 2017 r., a zatem przed wejściem w życie nowej regulacji.

Sąd drugiej instancji podkreślił, że powód dochodził zasądzenia nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, do której prawo nabył w dniu 25 maja 2017 r. według zasad ustalonych w obowiązującym od 1 lipca 2017 r. ZUZP. Sąd uznał, że nagroda jubileuszowa jest świadczeniem należącym do szeroko pojmowanego wynagrodzenia za pracę, którego warunki przyznania – stosownie do art. 77¹ k.p. – ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu XI Kodeksu pracy, lub regulaminy wynagradzania albo pragmatyki służbowe. Nagroda jubileuszowa przysługuje tylko tym pracownikom, którzy spełnią warunki wymienione w tych aktach. Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu pierwszej instancji, że wobec powoda w dniu 25 maja 2017 r. należało stosować przepisy ZUZP obowiązującego od 8 lipca 2011 r., zgodnie z którym wymiar nagrody jubileuszowej ustalano bez

uwzględnienia okresów zatrudnienia poza Oddziałem. ZUZP uwzględniający wszystkie okresy zatrudnienia przy wyliczaniu nagrody jubileuszowej zaczął obowiązywać po tej dacie, a w sprawie bezsporne było, że w dniu 25 maja 2017 r. ogólny staż pracy powoda wynosił 30 lat, jednak powód nie przepracował 30 lat „w Oddziale”. Według Sądu drugiej instancji 25-letni staż pracy „w Oddziale” powód osiągnął w dniu 27 listopada 2017 r., a więc w okresie, gdy obowiązywał już nowy ZUZP.

Według Sądu Okręgowego podmioty uprawnione do tworzenia układów zbiorowych pracy mają możliwość, według własnego uznania, uzależnić nabycie prawa do nagrody jubileuszowej od ogólnego stażu pracy pracownika lub zdecydować, że staż ten będzie obejmował tylko okresy przepracowane w danym zakładzie pracy lub danym zawodzie. Postanowienie obowiązującego do 30 czerwca 2017 r. ZUZP mówiące o tym, że nie dolicza się do nagrody jubileuszowej okresu pracy u innych pracodawców, było prawidłowe i obowiązujące, a zatem wprowadzone w obowiązującym od 1 lipca 2017 r. rozwiązanie, które pozwoliło na uwzględnienie przy wyliczaniu prawa do nagrody jubileuszowej ogólnego stażu pracy danego pracownika, z uwzględnieniem zatrudnienia „poza Oddziałem”, należało uznać za korzystniejsze.

Zdaniem Sądu między stronami stosunku pracy doszło do zawarcia 26 czerwca 2017 r. porozumienia, w związku z rozwiązaniem z dniem 30 czerwca 2017 r. dotychczasowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Oddziału Ł. [...] oraz wejściem w życie nowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Oddziału Ł. [...] zawartego w dniu 9 marca 2017 r., w którym powód jednoznacznie wyraził zgodę na zmianę warunków zatrudnienia, m. in. w zakresie wypłacania nagród jubileuszowych, które od 1 lipca 2017 r. miały być wypłacane na zasadach określonych w załączniku nr 17 do ZUZP. Wprowadzenie nowych zasad wyliczania nagród jubileuszowych doprowadziło do sytuacji, w której powód przez 10 lat nie otrzyma żadnego „jubileuszu”, co samo w sobie nie może przesądzać o prawie powoda do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy w żądanej wysokości. Prawo do nagrody jubileuszowej jest prawem fakultatywnym, które stanowi szczególnie przywilej pracowników, a powód, podpisując porozumienie z 26 czerwca 2017 r., dobrowolnie wyraził zgodę na zmianę warunków zatrudnienia w tej kwestii. Zapis

punktu 10 załącznika Nr 16 (poprzednio obowiązującego) ma jedynie to znaczenie, że wobec pracowników „nowo przyjmowanych” do pracy, tj. po dniu wejścia w życie układu, dokonuje dalszego zawężenia okresów stażu pracy, stanowiąc, że „zalicza się tylko pracę w zakładach wymienionych w Załączniku Nr 1”. Nie oznacza on jednak, że pozostałym pracownikom zalicza się staż ze wszystkich zakładów, z całej aktywności zawodowej.

Powyższy wyrok Sądu Okręgowego powód zaskarżył skargą kasacyjną. W skardze – opartej na pierwszej podstawie kasacyjnej (art. 398³ § 1 pkt 1 k.p.c.) – zarzucono naruszenie następujących przepisów prawa materialnego:

„1. art. 77¹ k.p. w zw. z art. 84 k.p. w zw. z art. 241¹² § 1 i 2 pkt 1 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 8 i art. 9 § 1 i 2 k.p. w zw. art. 23¹ k.p. w zw. z treścią załącznika nr 17 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 9 marca 2019 r. i art. 58 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez ich niezastosowanie oraz dokonanie błędnej wykładni ZUZP co skutkowało oddaleniem powództwa, a następnie apelacji w całości przy prawidłowo ustalonym stanie faktycznym, z którego wynikało prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy dla powoda w kwocie 10.136,87 zł.;

2. art. 8 k.p. w zw. z treścią załącznika nr 17 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 9 marca 2019 r. w zakresie w jakim przekazane przez pozwanego niekompletne informacje dotyczące wprowadzanego nowego ZUZP z dniem 1 lipca 2017 r. pozbawiły powoda możliwości poznania zasad nowego prawa zakładowego, przede wszystkim w zakresie konsekwencji z niego wynikających tj. braku możliwości otrzymania nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, a co za tym idzie jako naruszające zasady współzycia społecznego nie mogące wywoływać negatywnych skutków prawnych dla niego”.

Skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w Ł. w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania temu Sądowi, a w przypadku stwierdzenia podstaw - o uchylenie w całości również zaskarżonego orzeczenia Sądu Rejonowego w Ł. i przekazanie sprawy do rozpoznania temu sądowi; ewentualnie - o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i rozstrzygnięcie sprawy co do istoty, stosownie do art. 398¹⁶ k.p.c., przez zasądzenie od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda kwoty 10.136,87 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 2 lipca 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem nagrody

jubileuszowej za 30 lat pracy, oraz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych za obie instancje; jak również - o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna jest częściowo uzasadniona.

Jak wynika z ustaleń zaskarżonego wyroku, które nie zostały zakwestionowane w skardze kasacyjnej, powód w dniu 26 czerwca 2017 r. zawarł z pracodawcą porozumienie, w którym wyraził zgodę na zmianę warunków zatrudnienia, polegającą na przejściu z dniem 1 lipca 2017 r. z P. [...] S.A. Oddział Ł. [...] do P. [X.] S.A. Oddział Ł. [X.] na podstawie art. 23¹ k.p. W porozumieniu tym poinformowano go, że w związku z rozwiązaniem z dniem 30 czerwca 2017 r. dotychczasowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Oddziału Ł. [...] oraz wejściem w życie nowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Oddziału Ł. [...] zawartego 9 marca 2017 r., od dnia 1 lipca 2017 r. będzie miał zastosowanie nowy układ, również w zakresie dotyczącym nagród jubileuszowych.

Skarga kasacyjna eksponuje natomiast w zarzutach Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 9 marca 2019 r. (prawdopodobnie przez omyłkę komputerową), który nie był przedmiotem analizy w zaskarżonym wyroku. Ponadto enigmatyczne ustalenia zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku nie pozwalają na kontrolę, czy istotnie przestał obowiązywać z dniem 30 czerwca 2017 r. dotychczasowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Oddziału Ł. [...].

Wątpliwości nasuwa też właściwe określenie strony pozwanej, co wpływa również na adekwatne ustalenie zakresu pracowników objętych układem zbiorowym pracy. Z odpowiedzi na pozew z dnia 14 marca 2019 r. wynika, że stroną pozwaną powinna być P. [...] S.A. z siedzibą w Ł., Oddział w Ł., jednak tak określony podmiot nie został ujęty w zaskarżonym wyroku. Nie ustalono w zaskarżonym wyroku struktury organizacyjnej tej spółki ani tego, czy występował autonomiczny pracodawca określony jako P. [X.] S.A. Oddział Ł. [X.] uprawniony do zawarcia porozumienia z powodem w dniu 26 czerwca 2017 r., jak również tego,

czy pracodawca określony jako P. [...] Ł. [...] mógł zawrzeć układ zbiorowy pracy dla pracowników tak określonego pracodawcy w sytuacji, gdy układ ten miał obowiązywać od dnia 1 lipca 2017 r., tj. po połączeniu tego podmiotu (jeśli był pracodawcą w rozumieniu art. 241²³ k.p.) z P. [X.] S.A. Oddział Ł. [X.], którego pracownikiem (według ustaleń zaskarżonego wyroku) został powód od dnia 1 lipca 2017 r. na podstawie art. 23¹ k.p. Jeśli pracodawcą powoda był P. [...] S.A. Oddział Ł., to niezrozumiała jest dyferencjacja uprawnień pracowników w pododdziałach: Ł.[X.] i Ł. [...]. Z uzasadnienia zaskarżonego wyroku nie wynika również, w jaki sposób uprawnienia do nagród jubileuszowych były uregulowane w zakładowym układzie obowiązującym w pododdziale Ł. [X.].

Z art. 23¹ k.p. wynika, że w razie przejścia zakładu pracy w całości lub jego części, stosunki pracy pracowników trwają nadal bez zmian, przy czym nowy pracodawca staje się z mocy prawa stroną tych stosunków pracy. Ta swoista sukcesja prawna opiera się na założeniu, że stosunek pracy w takich przypadkach nie zostaje rozwiązany, mimo przekształceń podmiotowych po stronie pracodawcy. Obie strony, pracownik i nowy pracodawca, związane są treścią umowy o pracę, natomiast jej zmiana może nastąpić wyłącznie w formie prawem przewidzianej, a więc za porozumieniem stron lub w drodze wypowiedzenia zmieniającego.

Stosownie do art. 77¹ k.p. i art. 241⁸ § 1 k.p. w okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.

Co do zasady, w razie przejścia zakładu pracy na podstawie art. 23¹ k.p. dotychczasowa treść stosunku pracy nie ulega zmianie w zakresie zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Pracodawca w myśl art. 241⁸ § 1 i 2 k.p. może dokonać wypowiedzenia warunków pracy lub płacy wynikających z układu zbiorowego pracy, jeżeli po upływie roku od przejścia pracownika na podstawie

art. 23¹ k.p. nie zamierza ich nadal respektować (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r., I PKN 246/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 233).

Przepisy art. 241⁸ k.p. dotyczą relacji między postanowieniami układu zbiorowego u nowego pracodawcy i warunkami pracy wynikającymi z układu zbiorowego obowiązującego u pracodawcy dotychczasowego niezależnie od tego, które z nich są dla pracownika korzystniejsze. Skoro przepis ten w § 1 zdanie 2 zezwala pracodawcy na stosowanie „korzystniejszych warunków niż wynikające z dotychczasowego układu”, to znaczy, że ów dotychczasowy układ obowiązuje niezależnie od tego, czy jest korzystniejszy od układu obowiązującego u nowego pracodawcy, czy mniej korzystny, ale z bardziej korzystnymi unormowaniami wynikającymi z nowego układu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2002 r., I PKN 957/00, Legalis nr 345539).

Zgodnie z art. 241¹³ § 1 k.p., odczytanym w związku z art. 77² § 5 k.p., korzystniejsze postanowienia regulaminu wynagradzania, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Szczególne znaczenie ma delegacja odwołująca się do art. 241¹³ § 2 k.p. W oparciu o ten przepis należy przyjąć, że postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę. Dopuszczalne jest również dokonanie zmiany za porozumieniem stron (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2019 r., II PK 139/18, Legalis nr 1935361).

Słuszny był zarzut skargi kasacyjnej dotyczący wadliwej oceny korzystności nowego układu zbiorowego pracy w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej, gdyż – przy ścisłej interpretacji – pozbawiał on powoda prawa do tej nagrody przez okres 10 lat w sytuacji, gdy poprzedni układ gwarantował mu prawo do nagrody jubileuszowej co 5 lat. W tym aspekcie zabrakło właściwej oceny Sądu Okręgowego odnośnie do zgody powoda na zmianę warunków odnoszących się do nagrody jubileuszowej i pogorszenie jego sytuacji prawnej.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 9 kwietnia 2008 r., I PK 208/08 (LEX nr 558225), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że co do zasady przesłanką nabycia prawa do nagrody jubileuszowej jest osiągnięcie przez pracownika wymaganego

okresu zatrudnienia w czasie stosowania (obowiązywania) przepisów uprawniających do tego świadczenia.

W § 10 nieobowiązującego już 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), wydanym na podstawie art. 79 k.p., uregulowano sytuację pracowników, którzy nabywają prawo do nagrody jubileuszowej w związku z wejściem w życie przepisów nowego układu. Do tego zarządzenia nawiązywał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 1996 r., I PRN 62/96 (OSNAPiUS 1997 nr 6, poz. 97), w którym wyrażono pogląd, 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, jeżeli nie ma przepisów intertemporalnych.

Natomiast w wyroku z dnia 14 stycznia 2011 r., II PK 150/10 (Legalis nr 417496) Sąd Najwyższy zajął stanowisko, że jeżeli wymagany do nagrody jubileuszowej okres zatrudnienia upłynął pracownikowi w okresie zawieszenia stosowania postanowień układowych regulujących uprawnienie do tego świadczenia, pracownik nie nabywa do niego prawa. Odwieszenie stosowania układu w części dotyczącej nagród jubileuszowych powoduje reaktywowanie z mocy prawa jego postanowień w tym zakresie i stwarza taką sytuację, jakby postanowienia te weszły w życie. Dla nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w przypadku osiągnięcia przez pracownika wymaganego okresu zatrudnienia przed wejściem w życie przepisów wprowadzających takie nagrody istotne jest, jak kwestię nabycia uprawnień regulują przepisy układowe. Jeżeli wynika z nich, że nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do niej, pracownik, który wymagany okres zatrudnienia osiągnął wcześniej, czyli przed wprowadzeniem tego świadczenia, nie nabywa do niego prawa. Jeżeli natomiast postanowienie układowe może być rozumiane w ten sposób, że pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe, to oznacza, że data wejścia w życie przepisów wprowadzających to świadczenie jest datą nabycia do niego prawa,

nawet wówczas, gdy okres uprawniający do nagrody jubileuszowej upłynął przed wejściem w życie przepisów wprowadzających to świadczenie.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., I PK 110/16 (MoPr 2017 nr 5, str. 262) potwierdził dotychczasową judykaturę, że pracownik nie może zrzec się prawa do odprawy rentowej lub emerytalnej. Jakkolwiek takie odprawy nie zostały normatywnie zakwalifikowane do wynagrodzeń za pracę, to jednak podlegają ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę. Zrzeczenie się wynagrodzenia objęte jest bezwzględnym zakazem z art. 84 k.p. Co do zasady, zachowujący ciągłość zatrudnienia pracownik nie może więc zawrzeć w porozumieniu zmieniającym umowę o pracę zrzeczenia się prawa do odprawy emerytalnej przypadającej zgodnie z dotychczasowym układem pracy w terminie 5 lat od ostatniej nagrody.

W ocenie Sądu Najwyższego rozpoznającego obecną skargę kasacyjną, normy prawne wynikające z art. 23¹ k.p. mają charakter imperatywny; mogą podlegać modyfikacji wyłącznie na korzyść pracownika. Konwersja stosunku pracy po stronie pracodawcy nie może - w przypadku określonym w art. 23¹ k.p. - powodować utraty korzystnych dla pracownika zasad nabywania w ściśle określonych pięcioletnich terminach prawa do nagrody jubileuszowej. Z uwagi na zachowaną ciągłość zatrudnienia, na podstawie tego przepisu, objęcie pracownika nowym układem zbiorowym pracy u nowego pracodawcy nie powinno pozbawiać pracownika prawa do tej nagrody, nabytej przed dniem konwersji stosunku pracy. Jeśli dotychczas obowiązujący u poprzedniego pracodawcy układ zbiorowy pracy nie przestał obowiązywać przed dniem konwersji - przez okres 1 roku nadal obowiązują korzystniejsze zasady wypłat co 5 lat nagród jubileuszowych zawarte w dotychczasowym układzie zbiorowym pracy stosownie do art. 241¹³ § 2 zdanie drugie w związku z art. 241⁸ § 2 k.p., również w przypadku zawarcia porozumienia stron dotyczącego stosowania nowego układu zbiorowego pracy. Interpretacja układu pozbawiająca prawa do nagrody przez kolejne 10 lat byłaby nieuzasadniona.

Ocena skargi kasacyjnej w aspekcie wskazanych wyżej unormowań oraz pozostałych zarzutów nie jest jednak możliwa bez precyzyjnych ustaleń w zakresie wspomnianym na wstępie, a także odniesienia przepisów zakładowego układu

zbiorowego do postanowień Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla Pracowników Przemysłu Energetycznego, który był podstawą prawną do zawarcia układu zakładowego. Ciągłe obowiązywanie ponadzakładowego układu zbiorowego pracy w zakresie nagród jubileuszowych również mogłoby skłaniać do interpretacji zakładowego układu w zakresie ciągłości uprawnienia do zachowania schematu stałej periodyczności wypłaty nagrody jubileuszowej.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd Najwyższy na mocy art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. orzekł jak w sentencji wyroku.

a.s.