

Warszawa, dn. 2 lutego 1996 r.

RPO/208083/96/III/310/JM

**Sąd Najwyższy**  
**Izba Administracyjna**  
**Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**WARSZAWA**

**Wniosek**  
**Rzecznika Praw Obywatelskich**

o podjęcie uchwały w składzie powiększonym w związku z rozbieżnością w stanowiskach zawartych w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1995 r. I PZP 23/95 oraz w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 1993 r. -I PZP 19/93.

Na podstawie art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (Dz.U. Nr 109, poz. 471 z 1991 r. oraz art. 16 ust. 2 ustawy z dnia 20 września 1984 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. nr 13, poz. 48 z 1994 r.)

**wnoszę o wyjaśnienie:**

- 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 teże

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.

## Uzasadnienie

Przedmiotem rozstrzygnięcia (w trybie art. 391 K.p.c.) w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1995 r. (I PZP 23/95) były dwie kwestie budzące poważne wątpliwości prawne:

- 1) czy określony w art. 3 ust. 1 ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o rocznych nagrodach z zakładowego funduszu nagród ... (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,
- 2) czy określony w art. 1 i 2 w/w ustawy wymóg nabycia prawa do nagrody w postaci obowiązku przepracowania w jednym zakładzie pracy całego roku, odnosi się również do przypadku, gdy pomiędzy rozwiązaniem jednej umowy o pracę na czas określony a zawarciem kolejnej takiej umowy był jeden dzień przerwy (będący dniem ustawowo wolnym od pracy), tj. gdy nie ma ciągłości świadczenia pracy w danym roku.

Podjmując uchwałę Sąd Najwyższy stwierdził, że:

- 1) w odniesieniu do okoliczności podniesionej w pkt 2 pytania nie znajduje przeszkód w ustaleniu uprawnień do nagrody,
- 2) w związku z wątpliwością podniesioną w pkt 1 pytania a odnoszącą się do art. 3 ust. 1 ustawy - do określonych w tym przepisie okresów pracy (od których zależy wysokość rocznej nagrody z zakładowego funduszu nagród) wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia.

Niespójny sposób redakcji ustawy w tym jej art. 3 w stosunku do art. 5 i następnych ustawy wywołuje nader istotne wątpliwości w praktycznym jej stosowaniu. W niniejszym przypadku, czy ustawodawca miał na uwadze staż zakładowy, czy też ogólny.

Rozważając zagadnienie prawne na tle art. 3 powołanej ustawy, Sąd Najwyższy w innej sprawie, lecz wiążącej się przedmiotowo w tym fragmencie ze zróżnicowaną regulacją ust. 2 i ust. 3 art. 3 ustawy, w uzasadnieniu do uchwały z dnia 4 czerwca 1993 r. (I PZP 19/93 - OSN CPU Nr 12/93, poz. 227) wyraził pogląd, że wątpliwość co do zaliczenia osobom, które nabyły uprawnienia emerytalne, "kolejnych" okresów zatrudnienia istniałaby, gdyby treść ust. 3 art. 3 ustawy wyodrębniona była w postaci oddzielnego artykułu, albo gdyby odczytywać ją w izolacji od ust. 2 art. 3. 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 - zdaniem Sądu Najwyższego - na takie "wyizolowane odczytywanie" tych wyjątków.

Snując ten wątek rozumowania Sądu Najwyższego wypada przyjąć, że skoro według regulacji zawartych w ust. 2 i ust. 3 art. 3 ustawy mówi się wyraźnie o zaliczaniu absolwentom (wymienionych kategorii szkół), którzy po ich ukończeniu podejmują po raz pierwszy pracę, okresu nauki w tych szkołach, do okresu pracy, od którego uzależniona jest wysokość nagrody, a emerytom i rencistom, którzy po uzyskaniu uprawnień do świadczeń z tego tytułu podjęli pracę zawodową - zalicza się okres zatrudnienia przed nabyciem uprawnień, do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1 art. 3 - to nasuwa się pytanie, czy tych dwóch przepisów (ust. 2 i 3) nie należałoby potraktować jako wyjątkowego uregulowania w stosunku do ust. 1 art. 3 ustawy, ponieważ pkt 1 ust. 1 art. 3 ustawy przewidujący 50 % nagrody po przepracowaniu roku, wiąże się raczej nie z ogólnym stażem pracy lecz z warunkującym nabycie uprawnień, rocznym okresem pracy w jednym zakładzie pracy, wymienionym w art. 5 ust. 1 ustawy, co prowadziłoby do wniosku, że pozostałe wzrosty procentowe (75 % i 100 % - pkt 2) i 3 ust. 1 art. 3 ustawy) odnosiłyby się do tej tylko sytuacji, tworząc zasadę stażu "zakładowego" w rozumieniu ustawy.

Ten pogląd Sądu Najwyższego co do kwalifikacji konstrukcji prawnej art. 3 rzutującej na sposób jej odczytania, nie znalazł aprobaty w uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1995 r.

Skład rozpatrujący zagadnienie prawne objęte tą uchwałą wyszedł z założenia wykładni "a contrario", która jest wówczas możliwa - jak zaznaczył Sąd Najwyższy - gdy w sposób nie budzący wątpliwości można stwierdzić, że dana regulacja obejmuje "zamknięty krąg stanów faktycznych". Tylko wtedy można 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 wyrażonym w tej ostatniej uchwale, przepis art. 3 ust. 3 omawianej ustawy, jest 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.

Do jednoznacznego wniosku - zdaniem tegoż składu Sądu Najwyższego - że w art. 3 ust. 1 ustawy chodzi o ogólny, a nie zakładowy staż pracy, prowadzi wykładnia gramatyczna poprzez porównanie tego przepisu z przepisem art. 5 ustawy. O ile bowiem w 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.

W konkluzji Sąd Najwyższy podejmując uchwałę z dnia 7 września 1995 r. doszedł do przekonania, że przepisy 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.

Zaangażowanie zbyt poważnych wypłat kwotowych przy uwzględnieniu poglądu prezentowanego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1995 r. wobec rozbieżnych metod przyjętych w obu wymienionych uchwałach tegoż Sądu, skłania Rzecznika Praw Obywatelskich ku znacznej ostrożności, tym bardziej, że według napływających informacji w szeregu zakładach pracy powstała niepewność co do postępowania w powiązaniu ze stanowiskiem Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej, które nie akceptuje poglądu Sądu Najwyższego, wyrażonego w uchwale z dnia 7 września 1995 r. Rezultat jest taki, że w jednych zakładach pracy dokonano już wypłat przyjmując to stanowisko Sądu Najwyższego, w innych zaś oczekuje się na jego "potwierdzenie", w jeszcze innych respektowane jest stanowisko Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej.

Na tle rozbieżnych stanowisk w obu uchwałach, można eksponować raczej w stosunku do jednego jak i drugiego poglądu.

Z informacji uzyskanej z Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej wynika, że znajduje się w fazie opracowywania projekt nowej ustawy o nagrodach z zakładowego funduszu nagród (...) Do czasu jednak wejścia w życie nowej ustawy obowiązuje ustawa dotychczasowa, z której funkcjonowaniem wiązała się według jej dotychczasowych kryteriów planowana i realizowana gospodarka finansowa zakładów pracy znajdująca swe odbicie w budżecie Państwa.

Dotychczasowa wykładnia ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. na tle całokształtu jej zapisów ukazujących intencje ustawodawcy nie mogła upoważniać do pomijania założeń towarzyszących okresowi wydania tej ustawy a charakteryzującemu się odmiennością formacji społeczno-gospodarczej, odmiennych struktur zatrudnienia. Odwrotnie bowiem aniżeli w gospodarce rynkowej, którą cechuje zmniejszona chłonność rąk do pracy, w 1985 r. tj. w czasie wydania ustawy sytuacja wymagała raczej zapobiegania płynności kadr, co uzasadniało tworzenie preferencji wiążących pracownika z "jednym" zakładem pracy. Tym więc należy chyba tłumaczyć w ogólności

ukształtowaną na tle tej ustawy generalną zasadę nabywania przez pracownika prawa do nagrody po przepracowaniu w jednym zakładzie pracy całego roku kalendarzowego z zachowaniem prawa do wysokości nagrody, określonej w art. 3 ust. 1 ustawy (tj. 50, 75 lub 100 %) z zastrzeżeniem jakby pracownik "nie zmieniał" zatrudnienia. Sformułowanie tego przepisu stanowiło zachętę dla pracownika do kontynuowania pracy w konkretnym zakładzie pracy. Jeżeli pracownik nie spełniał podstawowego warunku przepracowania roku w zakładzie pracy, wówczas stosownie do przepisu art. 6 ust. 1 ustawy oraz § 1 i 2 rozporządzenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 17 lutego 1986 r. (Dz.U. Nr 5, poz. 30) można mu było zaliczyć do stażu, od którego uzależniona została wysokość nagrody (tj. 50, 75 lub 100 %) - okresy pracy na warunkach wymienionych w tych przepisach.

Porównanie art. 3 ust. 1 ustawy z jej art. 5 ust. 1 może wskazywać, że ten pierwszy przepis kreuje zasadę określającą wysokość nagrody - w 50 % po przepracowaniu roku, co odpowiadałoby zapisowi art. 5 ust. 1 przewidującemu prawo do nagrody ... "po przepracowaniu w jednym zakładzie całego roku". W konsekwencji, po przepracowaniu też w rozumieniu ustawy "w jednym zakładzie" dwóch lat - 75 % i co najmniej trzech lat - 100 %.

Przy założeniu, że ust. 1 art. 3 ustawy dotyczy ogólnego stażu pracy, pkt 1 ust. 1 tegoż artykułu nie upoważniałoby do zaliczenia stażu poprzedzającego zatrudnienie, wobec zastrzeżenia rocznego stażu pracy wynikającego z art. 5 ust. 1, wobec tego pkt 1 ust. 1 art. 3 ustawy okazałby się praktycznie nie w pełni użyteczny.

Zgodzić się natomiast trzeba z intencją wpływającą z motywów uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 września 1995 r., że zbyt wąskie i już nie odpowiadające stosunkom społeczno-gospodarczym obecnej doby uregulowania zacieśniające możliwość uwzględniania w szerszym zakresie okresów zatrudnienia poprzedzających pracę w ostatnim zakładzie powinny ulec zmianie. Sytuacja ta jednak ze względu na wagę problemu - moim zdaniem - wymaga oczekiwania na nową ustawę, której wydanie zapowiedziało Ministerstwo Pracy i Polityki Socjalnej, a do tego zaś czasu ustosunkowania się powiększonego składu Sądu Najwyższego do uchwały z dnia 7 września 1995 r. -I PZP 23/95.

prof. dr Tadeusz Zieliński