

Uchwała¹
z dnia 31 maja 1990 r.
(W. 1/89)

w sprawie wykładni art. 19 ust. 7 pkt 3 i art. 20 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (tekst jedn. w Dz. U. 1988 r. Nr 28, poz. 196, zm. Dz. U. z 1990 r. Nr 17, poz. 99).

Trybunał Konstytucyjny w pełnym składzie:

Przewodniczący: prezes TK Mieczysław Tyczka

Sędziowie TK: Czesław Bakalarski
Tomasz Dybowski
Antoni Filcek (sprawozdawca)
Henryk Groszyk
Wojciech Łączkowski
Maria Łabor-Soroka
Remigiusz Orzechowski (sprawozdawca)
Andrzej Zoll

po rozpoznaniu na posiedzeniu w dniu 31 maja 1990 r. w trybie art. 11a ust. 2 ustawy z dnia 29 kwietnia 1985 r. o Trybunale Konstytucyjnym (Dz. U. Nr 22, poz. 98 ze zm. w Dz. U. z 1987 r. Nr 21, poz. 123, z 1989 r. Nr 34, poz. 178 i Nr 73, poz. 436, z 1990 r. Nr 3, poz. 16 i Nr 6, poz. 35) wniosku Rzecznika Praw Obywatelskich o ustalenie powszechnie obowiązującej wykładni art. 19 ust. 7 pkt 3 i art. 20 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (tekst jedn. w Dz. U. z 1988 r. Nr 28, poz. 196) przez wyjaśnienie, czy użyte w tych przepisach określenie “zatrudnienie w danym zakładzie pracy” oznacza zatrudnienie tylko w zakładzie pracy objętym zakładowym systemem wynagradzania, czy też również zatrudnienie w poprzednich zakładach pracy, pod warunkiem, że zatrudnienie to z punktu widzenia rodzaju i charakteru wykonywanej pracy niczym nie różniło się od rodzaju i charakteru pracy w zakładzie pracy objętym zakładowym systemem wynagradzania,

ustalili:

1. Przez użyte w przepisach art. 19 ust. 7 pkt 3 i art. 20 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (tekst jedn. w Dz. U. z 1988 r. Nr 28, poz. 196, zm. w Dz. U. z 1990 r. Nr 17, poz. 99) określenia “zatrudnienie w danym zakładzie pracy” lub “lata przepracowane w danym zakładzie pracy” rozumieć należy zatrudnienie w oznaczonym zakładzie pracy, w którym pracownik zgodnie z zakładowym systemem wynagradzania nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub nagrody jubileuszowej. Obejmuje ono nie tylko okres aktualnego bądź ostatniego zatrudnienia, lecz także okresy poprzedniego zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy bez względu na przerwy w zatrudnieniu, z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie obejmuje natomiast okresów poprzedniego zatrudnienia w innych zakładach pracy, chociażby nie różniło się pod względem rodzaju i charakteru wykonywanej pracy.

2. Jeżeli jednak zakładowy system wynagrodzeń wprowadzony został przez jednostkę organizacyjną wymienioną w art. 1 ust. 1 powołanej wyżej ustawy, o złożonej strukturze (np. przez wielozakładowe przedsiębiorstwo państwowe), w skład której wchodzi wydzielone wewnętrzne jednostki organizacyjne (zakłady), spełniające w sferze stosunków pracy warunki do uznania ich za zakłady pracy w rozumieniu art. 3 Kodeksu pracy, to zatrudnienie we wszystkich wewnętrznych jednostkach, bez

¹ Tekst sentencji - Dz. U. Nr 39, poz. 229

względu na zmiany zatrudnienia zachodzące w obrębie jednostki organizacyjnej, w skład której wchodzi, uważać należy za zatrudnienie “w danym zakładzie pracy”, z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia z winy pracownika.

UZASADNIENIE

W uzasadnieniu wniosku przytoczonego w sentencji niniejszej uchwały Rzecznik Praw Obywatelskich (RPO) wskazał, że w przedmiocie objętym wnioskiem można reprezentować dwa odmienne stanowiska.

Pierwsze z tych stanowisk zakłada, że art. 19 ust. 7 pkt 3 i art. 20 ust. 6 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r., a w szczególności zawarte w tych przepisach określenie “zatrudnienie w danym zakładzie pracy”, przy jednoczesnym przeciwstawieniu tego zatrudnienia “zatrudnieniu poprzedniemu” świadczy o tym, iż ustawodawca, używając określenia “zatrudnienie w danym zakładzie pracy”, ma na względzie tylko okres zatrudnienia w tym zakładzie pracy, który zawarł porozumienie płacowe. W ten sposób przytoczone rozumowanie opiera swą argumentację na przesłance natury organizacyjno-prawnej, przesądzającej o tym, iż jednostka organizacyjna zawierająca porozumienie płacowe jest odrębnym zakładem pracy w rozumieniu art. 3 kp. Tym samym pod pojęciem “zatrudnienie w danym zakładzie pracy” nie można rozumieć okresów zatrudnienia w tych zakładach pracy, które konkretnego porozumienia płacowego nie zawierały, gdyż są to inne zakłady pracy. W świetle bowiem przytoczonej koncepcji, praca w tych zakładach pracy ma charakter “poprzedniego zatrudnienia”, a nie zatrudnienia “w danym zakładzie pracy”.

Odmienne stanowisko przyjmuje, że analiza zawartego w art. 19 ust. 7 pkt 3 oraz w art. 20 ust. 6 ustawy określenia “zatrudnienie w danym zakładzie pracy” nie powinna opierać się wyłącznie na przesłankach natury organizacyjno-prawnej, lecz powinna mieć również na uwadze konstytucyjną zasadę, uzależniającą wysokość wynagrodzenia pracownika od ilości i jakości pracy, wynikającą z art. 68 Konstytucji RP, a skonkretyzowaną w art. 13 kodeksu pracy. Konsekwencją tej konstytucyjnej zasady powinno być założenie, że z punktu widzenia uprawnień płacowych nie jest najistotniejsze, w jakiej jednostce organizacyjnej (zakładzie pracy) pracownik jest zatrudniony, ale przesądzającym elementem powinna być przesłanka natury merytorycznej, tj. rodzaj i charakter wykonywanej pracy. Przy takim założeniu, o ile w okresie całego okresu zatrudnienia, nawet w różnych zakładach pracy, pracownik świadczył pracę tego samego charakteru (np. górnik, farmaceuta), to w takiej sytuacji kryteria przyznania uprawnień płacowych powinny być takie same, za czym przemawia także konstytucyjna zasada sprawiedliwości społecznej.

Trybunał Konstytucyjny uznał za prawidłowe pierwsze stanowisko.

Objęte wnioskiem Rzecznika Praw Obywatelskich zagadnienie wymagające wykładni powstało na tle przepisów art. 19 i 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (tekst jedn. w Dz. U. z 1988 r. Nr 28, poz. 196 ze zm.) - zwanej dalej bez bliższego określenia ustawą.

Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy - porozumienie o zakładowym systemie wynagradzania może wprowadzać dodatek za staż pracy według jednego z trzech wariantów:

1) w wypadkach i na warunkach określonych w dotychczasowych przepisach, i wówczas podstawę wymiaru dodatku stanowi najniższe wynagrodzenie, określone przez Radę Ministrów na podstawie kodeksu pracy (art. 19 ust. 2 w zw. z art. 2 pkt 1 ustawy), a do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do dodatku za staż pracy wlicza się okresy poprzedniego zatrudnienia, określone w art. 19 ust. 3 w zw. z art. 19 ust. 1 pkt 1 ustawy,

2) za staż pracy w danym zakładzie pracy, za który to okres porozumienie ustalać może wyższą podstawę wymiaru dodatku niż najniższe wynagrodzenie (art. 19 ust. 6 pkt 2 ustawy),

3) za staż pracy w danym zakładzie pracy, z uwzględnieniem poprzednich okresów zatrudnienia, przy przyjęciu - w myśl art. 19 ust. 7 pkt 3 ustawy - za podstawę wymiaru dodatku:

a) za okres poprzedniego zatrudnienia - najniższego wynagrodzenia,

b) za okres zatrudnienia w danym zakładzie pracy - podstawy wymiaru dodatku określonej w porozumieniu.

Analogiczne rozróżnienie podstawy wymiaru świadczenia przewidziane zostało w art. 20 ustawy w odniesieniu do nagrody jubileuszowej, której podstawę wymiaru stanowi najniższe wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody (art. 20 ust. 4), jednakże porozumienie może ustalać wyższą od najniższego wynagrodzenia podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej za lata przepracowane w danym zakładzie pracy dla pracownika, który przepracował w tym zakładzie co najmniej 5 lat.

Właściwe stosowanie powyższych przepisów wymaga wyjaśnienia i odróżnienia użytych w nich określeń, mianowicie "okresu zatrudnienia lub lat przepracowanych w danym zakładzie pracy" i "okresu poprzedniego zatrudnienia".

Określenia te używane są w przepisach prawa pracy przemiennie ze stażem pracy rozumianym jako okres pozostawania w stosunku pracy.

Na tle aktualnego stanu prawnego doktryna oraz judykatura rozróżniają co najmniej trzy podstawowe rodzaje stażów pracy, a mianowicie: zakładowy staż pracy - obejmujący jedynie okresy zatrudnienia w danym czyli, jednym zakładzie pracy, ogólny staż pracy - obejmujący bezwarunkowo wszystkie okresy zatrudnienia zarówno w danym zakładzie pracy, jak i poprzednich zakładach, oraz łączny staż pracy - obejmujący oprócz zakładowego stażu pracy również poprzednie zatrudnienie, z tym zastrzeżeniem, że jego doliczenie do stażu w danym zakładzie pracy jest uzależnione od zróżnicowanych warunków (np. określonego sposobu ustania stosunku pracy, pracy w zakładach należących do określonej branży).

Staż pracy odgrywa istotną rolę w sferze stosunków pracy. Przesądza bowiem w ustalonych przez prawo wypadkach, samodzielnie bądź łącznie z tzw. okresami zaliczanymi do stażu pracy, o nabyciu przez pracownika określonych uprawnień lub o ich wymiarze. Może stanowić podstawowy lub dodatkowy warunek powstania określonego uprawnienia, a także przesłankę dla pracodawcy do kształtowania w określonym zakresie sytuacji pracownika. Staż pracy spełnia również w wielu wypadkach rolę jednego z kryteriów oceny kwalifikacji i przydatności zawodowej pracownika, i to kryterium porównywalnego, przez co w miarę obiektywnego i w tym sensie w miarę sprawiedliwego Staż pracy, wywierając wpływ na sytuację pracownika, spełnia zarazem określone funkcje i cele społeczne. W zależności od jego ukształtowania może sprzyjać lub ograniczać możliwości zmian zatrudnienia w całej gospodarce lub w określonych dziedzinach. Z punktu widzenia pracodawców może być oceniany i kształtowany jako samoistna wartość, jako że ustabilizowana i związana z danym zakładem pracy załoga zapewnia należyte opanowanie technologii wytwarzania, pozwala na utrwalanie stosunków zewnętrznych zakładu w dziedzinie zaopatrzenia i zbytu oraz na wykształcanie, podtrzymywanie i przekazywanie tradycji zakładowej, sprzyjających efektywnemu rozwojowi zakładu. Takie podejście do instytucji stażu pracy jako miernika wkładu pracy na rzecz konkretnego zakładu pracy, znajdujące swój praktyczny wyraz zwłaszcza w instytucji zakładowego stażu pracy, upowszechnia się przede wszystkim w gospodarkach rynkowych. W gospodarkach opartych na uspołecznionych środkach produkcji następuje z reguły odchodzenie od takiego pojmowania stażu pracy, jako że pracę w każdym z uspołecznionych zakładów pracy traktuje się jako pracę na rzecz ogółu społeczeństwa. Znajduje to praktyczne odbicie w szeroko stosowanych konstrukcjach łącznego i ogólnego stażu pracy. W tego rodzaju stażach upatruje się też funkcji dystrybucyjnej w sferze prawa pracy, której racje tkwią w ograniczonej dostępności dóbr r. W sposobie podejścia do liczenia stażu pracy znajduje też swój wyraz próba godzenia interesów gospodarki oraz interesów pracowników, jako że zarówno interesy pracodawców, jak i interesy pracowników wymagają niejednokrotnie tolerowania zmian zatrudnienia.

Podjęta ostatnio przebudowa naszej gospodarki w kierunku oparcia jej o system gospodarki rynkowej, m. in. poprzez jej restrukturyzację; przemiany własnościowe, a w konsekwencji pełne usamodzielnienie poszczególnych podmiotów gospodarczych, wpłynie także niewątpliwie na nowe podejście do kwestii stażu pracy, przede wszystkim - jak można sądzić - w kierunku szerszego upowszechnienia stażu zakładowego, jako najpełniej odzwierciedlającego interesy samodzielnych podmiotów gospodarczych w systemie rynkowym. Ten zaś model gospodarki uzyskał konstytucyjną podstawę w swobodzie działalności gospodarczej, proklamowanej w art. 6 Konstytucji RP w brzmieniu ustaloną ustawą z dnia 12 grudnia 1989 r. o zmianie Konstytucji PRL (Dz. U. Nr 75, poz. 444).

W takim też kontekście należy odczytywać ustawę z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania, która w preambule podkreśla, iż jej celem jest umożliwienie zakładom pracy samodzielnego ustalania zasad wynagradzania pracowników, z wykorzystaniem wyników wartościowania pracy i nowoczesnych technik i metod pracy, a także ściślejszego powiązania wynagrodzeń z wynikami pracy oraz jakością produkcji i usług. Wskazane we wniosku RPO przepisy są wyrazem powrotu ustawodawcy do korzystania z zakładowego stażu pracy.

Użyte w interpretowanych przepisach zwroty “okres zatrudnienia w danym zakładzie pracy” czy “lata przepracowane w danym zakładzie pracy” jednoznacznie wskazują, że chodzi w nich o zakładowy staż pracy, którego kryterium odróżniającym jest, jak wyżej wskazano, praca wyłącznie w oznaczonym imiennie zakładzie pracy. Takie też stanowisko zajęł na tle art. 19 ustawy Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów z dnia 26 października 1989 r., III PZP40/89 (dotąd nie publikowanej).

Ze względu na wskazane wyżej korzyści, jakie wynikają ze stabilizacji stosunku pracy, zrozumiałą jest też cel, którym kierował się ustawodawca, wprowadzając możliwość korzystniejszego określenia podstawy wymiaru dodatku za staż pracy i nagrody jubileuszowej dla pracowników o długoletnim zakładowym stażu pracy.

Drugiego stanowiska, przedstawionego alternatywnie przez RPO, nie można akceptować, gdyż odrywa się od interpretowanych przepisów, odrzucając przyjęte w nich kryterium okresu zatrudnienia w konkretnym zakładzie pracy i proponując w jego miejsce inne i znacznie szersze kryterium pracy tego samego rodzaju lub charakteru. Sprowadza się ono w istocie do zastąpienia zakładowego stażu pracy stażem łącznym. Propozycja taka wykracza poza granice dopuszczalnej wykładni i wymagałaby odpowiednich zmian legislacyjnych, na co wskazał Prokurator Generalny w piśmie z dnia 28 marca 1990 r., w którym opowiada się za pierwszym z przedstawionych stanowisk i za odrzuceniem drugiego stanowiska.

Takiego zabiegu legislacyjnego, polegającego na nadaniu okresowi zatrudnienia w danym zakładzie pracy szerszego znaczenia, wykraczającego poza znaczenie wynikające z językowej wykładni tego określenia, dokonano w wydanym na podstawie art. 30 ustawy rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 19 sierpnia 1988 r. w sprawie dostosowania przepisów ustawy o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania do przedsiębiorstw przemysłu wydobywczego, energetyki, narty i gazownictwa (Dz. U. Nr 28, poz. 197). Rozporządzenie to stanowi bowiem m. in., iż w odniesieniu do pracowników, do których stosuje się kartę górnika, “przez okres zatrudnienia w danym zakładzie pracy rozumie się: 1) dla pracownika zatrudnionego pod ziemią - wszystkie okresy pracy pod ziemią (...), 2) dla pozostałych pracowników - okres zatrudnienia w danym przedsiębiorstwie oraz okresy poprzedniego zatrudnienia w przedsiębiorstwach, jeżeli zmiana miejsca pracy nastąpiła w wyniku rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron” (§ 5 ust. 3), zaś w odniesieniu do pracowników przedsiębiorstw zgrupowanych we Wspólnocie Energetyki i Węgla Brunatnego - “do okresu zatrudnienia w danym zakładzie pracy zalicza się okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie oraz okresy poprzedniego zatrudnienia we wszystkich jednostkach organizacyjnych zgrupowanych w tej wspólnocie, jeżeli zmiana miejsca pracy nastąpiła w wyniku rozwiązania umowy o pracę na podstawie porozumienia stron” (§ 5 ust. 5). Unormowanie powyższe potwierdza uprzedni wniosek, że bez zmian legislacyjnych nie jest możliwa taka wykładnia interpretowanych przepisów, która zatrudnieniu w danym zakładzie pracy przypisywałaby znaczenie wykraczające poza ten zakład.

Dyferencjacja w interpretowanych przepisach podstaw wymiaru dodatku za staż pracy oraz nagrody jubileuszowej w zależności od zakładowego stażu pracy oraz stażu pracy w poprzednich zakładach pracy nie pozostaje w sprzeczności z zapisami zawartymi w art. 68 ust. 1 Konstytucji RP i w art. 13 kodeksu pracy oraz z zasadą sprawiedliwości społecznej, do których nawiązuje w swym wniosku RPO.

Pierwszy z tych przepisów stanowi, iż “Obywatele Rzeczypospolitej Polskiej mają prawo do pracy, to znaczy prawo do zatrudnienia za wynagrodzeniem według ilości i jakości pracy”. Wedle zaś art. 13 kodeksu pracy - pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za pracę odpowiednie do jej rodzaju, ilości i jakości. W ilości i jakości pracy mieści się także jej efektywność. Ta zaś uwarunkowana jest z reguły poziomem kwalifikacji i stopniem przydatności pracownika do danej pracy. Nabywa się je w pewnej mierze również poprzez staż pracy, zwłaszcza zakładowy. Pracownik zmieniający pracę musi dostosować się do warunków w nowym zakładzie pracy, w związku z czym wyniki jego pracy, zwłaszcza w początkowym okresie, bywają gorsze od wyników pracownika o długoletnim zakładowym stażu pracy. Ponadto ogólny wkład pracy pracownika o długoletnim stażem zakładowym na rzecz danego zakładu pracy jest większy od pracownika o krótkim stażu pracy w tym zakładzie. Stabilizacja załóg, zwiększając z reguły efektywność pracy, leży także w interesie społecznym.

Powyższe względy uzasadniają korzystniejszą regulację podstawy wymiaru dodatku za staż pracy i nagrody jubileuszowej dla pracowników posiadających dłuższy zakładowy staż pracy w porównaniu do pracowników z krótszym zakładowym stażem pracy, chociażby jedni i drudzy wykonywali pracę tego samego rodzaju i charakteru.

Wskazując wyżej na przesłanki, jakie legły u podstaw włączenia do systemów wynagradzania dodatków stażowych i premii jubileuszowych, należy zarazem zauważyć, iż nie wywierają one decydującego wpływu na wysokość ogólnego wynagrodzenia pracowników. Świadczenia te stanowią bowiem stosunkowo niewielką część ogólnego wynagrodzenia. Taka regulacja nie zamyka też drogi do przemieszczania się pracowników w sposób prawem przewidziany, tak z inicjatywy pracowników, jak też w następstwie restrukturyzacji zakładów pracy, wynikającej z potrzeb rynku lub racjonalizacji zatrudnienia.

Przytoczone argumenty uzasadniają przyjętą w sentencji uchwały wykładnię, w myśl której przez użyte w przepisach objętych wnioskiem określenia “zatrudnienie w danym zakładzie pracy” lub “lata przepracowane w danym zakładzie pracy” rozumieć należy zatrudnienie w oznaczonym zakładzie pracy, w którym pracownik, zgodnie z zakładowym systemem wynagradzania, nabywa prawo do dodatku za staż pracy lub nagrody jubileuszowej.

Na powyższym wyjaśnieniu, ograniczającym się ściśle do wątpliwości zgłoszonej przez RPO po sprecyzowaniu wniosku w piśmie z dnia 2 lutego 1990 r., nie można jednak poprzestać, gdyż objęte wykładnią Trybunału Konstytucyjnego przepisy nasuwają dalsze wątpliwości, ściśle związane z kwestią przedstawioną do wyjaśnienia Trybunałowi Konstytucyjnemu przez RPO. Wątpliwości te dotyczą następujących dwóch zagadnień:

a) czy okres zatrudnienia w danym zakładzie pracy (zakładowy staż pracy) obejmuje tylko okres aktualnego zatrudnienia, czy również okresy poprzedniej pracy w tym zakładzie pracy bez względu na przerwę w zatrudnieniu?

b) czy zatrudnienie w kilku wyodrębnionych wewnętrznych jednostkach organizacyjnych, wchodzących w skład organizacji o złożonej strukturze (np. wielozakładowego przedsiębiorstwa państwowego), stanowi zatrudnienie w jednym (danym) zakładzie pracy, mianowicie tejże złożonej organizacji, czy też zatrudnienie w odrębnych zakładach pracy?

Bez ich wyjaśnienia wykładnia objętych wnioskiem przepisów byłaby niepełna, a zagadnienia te mają tak ścisły związek z wątpliwością zgłoszoną przez RPO, iż można uznać, że tkwią w niej *implicite*. Ich wyjaśnienie mieści się w wykładni przepisów objętych wnioskiem RPO. Dlatego Trybunał Konstytucyjny zajął się również tymi zagadnieniami, rozważając co następuje. W pierwszej kwestii przepisy objęte wnioskiem RPO nie wymagają, aby zatrudnienie w danym zakładzie pracy było nieprzerwane lub mieściło się w ramach jednego stosunku pracy. Wymogu takiego nie można domniemywać, winien on wynikać z treści konkretnego przepisu (jak np. z art. 156 § 2 kp). Zatem gramatyczna wykładnia tych przepisów oraz rola zakładowego stażu pracy w podnoszeniu kwalifikacji pracownika i efektywności jego pracy przemawiają za zaliczeniem do zakładowego stażu pracy wszystkich okresów zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy, z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wyłączenie to wynika w odniesieniu do dodatku za staż pracy z końcowego fragmentu art. 19 ust. 3 ustawy, mającego zastosowanie, jak zresztą pozostała treść tego ustępu, do sytuacji objętej stanowiącym przedmiot wykładni art. 19 ust. 7 pkt 3 ustawy ze względu na zawarte w podpunkcie “a” tego ostatniego przepisu odniesienie do “okresu poprzedniego zatrudnienia”, które to pojęcie zostało wyjaśnione właśnie w art. 19 ust. 3 ustawy. Cel tego wyłączenia nie wskazuje, aby dotyczyło ono poprzedniego zatrudnienia w innych tylko zakładach pracy, nie zaś również poprzedniego zatrudnienia w tym samym zakładzie pracy. Za równym traktowaniem obu sytuacji przemawia bowiem dążenie do zapobiegania tą drogą sposobom powodowania ustania stosunku pracy przez pracownika uznanym przez ustawodawcę za naganne. W odniesieniu zaś do nagrody jubileuszowej wyłączenie to wynika z § 2 ust. 2 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), do którego odsyła art. 20 ust. 5 ustawy, zawierającego analogiczną treść co powołany wyżej fragment art. 19 ust. 3 ustawy *in fine*.

Nie wydaje się, aby brak wyraźnego unormowania w interpretowanych przepisach znaczenia przerw w zatrudnieniu w danym zakładzie pracy stanowił podstawę, uzasadniającą odmienny od wyrażonego wyżej

pogląd o liczeniu na nowo zakładowego stażu pracy, gdy pracownik, po przerwie związanej z ustaniem stosunku pracy, podjął ponownie pracę w tymże zakładzie pracy, zwłaszcza gdy wyłączy się z zakładowego stażu pracy obejmującego wszystkie okresy pracy w danym zakładzie okresy zakończone ustaniem stosunku pracy z nagannych przyczyn leżących po stronie pracownika.

Drugie zagadnienie było na przykładzie przedsiębiorstwa wielozakładowego przedmiotem wątpliwości zgłoszonych przez RPO w pierwotnym wniosku z dnia 1 sierpnia 1989 r. Wątpliwości te istnieją obiektywnie nadal, mimo iż wnioskodawca, po sprecyzowaniu wniosku w piśmie z dnia 2 lutego 1990 r., już ich nie podnosi. Łączą się one z definicją zakładu pracy zawartą w art. 3 kodeksu pracy, według której "zakładem pracy jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników, choćby nie posiadała osobowości prawnej. W szczególności zakładem pracy jest przedsiębiorstwo państwowe, urząd lub inna państwowa jednostka organizacyjna, spółdzielnia, organizacja społeczna". Mimo kontrowersji związanych z wykładnią tej definicji, zarówno w doktrynie, jak i w judykaturze, reprezentowane jest stanowisko, że zakładami pracy są także wchodzące w skład organizacji o złożonej strukturze (np. wielozakładowych przedsiębiorstw państwowych) wewnętrzne jednostki organizacyjne (zakłady) zatrudniające na pad stawie posiadanych uprawnień pracowników, zwane wewnętrznymi zakładami pracy.

Skoro w art. 2 pkt 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25), w brzmieniu poprzedzającym jej nowelizację dokonaną ustawą z dnia 17 czerwca 1988 r. (Dz. U. Nr 20, poz. 134), wyjaśniono, że ilekroć jest w ustawie mowa o "zakładzie pracy" - rozumie się przez to objęty przepisami ustawy zakład pracy w rozumieniu art. 3 kodeksu pracy, to był nim także wewnętrzny zakład pracy. Zakładowym stażem pracy był więc staż w tym zakładzie, nie zaś w organizacji złożonej, w skład której wchodził. Zastosowanie zakładowego stażu pracy było w ówczesnej ustawie węższe niż po jej znowelizowaniu i ograniczało się do jednego wypadku określonego w art. 16 ust. 4 (wg ówczesnej numeracji). W wyniku wspomnianej wyżej nowelizacji ustawy usunięto z niej przytoczone wyjaśnienie znaczenia określenia "zakład pracy" używanego w ustawie. Na jego miejsce wprowadzono w art. 1 ust. 1 dla celów ustawy węższe pojęcie zakładu pracy, ograniczające się do siedmiu enumeratywnie wymienionych jednostek organizacyjnych, wśród nich przedsiębiorstwa państwowego. Wobec tego nie mieszczą się wśród nich inne jednostki organizacyjne zatrudniające pracowników, do których zalicza się wewnętrzne zakłady pracy. W konsekwencji "dany zakład pracy" wymieniony w interpretowanych przepisach oznacza jednostki organizacyjne wymienione w art. 1 ust. 1 ustawy, bez względu na to, czy mają strukturę jednozakładową, czy złożoną, wobec czego pracę w każdej wewnętrznej jednostce organizacyjnej, wchodzącej w skład jednostki o strukturze złożonej, uważać należy za zatrudnienie w tej organizacji złożonej. Taki też pogląd przedstawił w rozważanej kwestii Minister Pracy i Polityki Socjalnej w piśmie z dnia 21 listopada 1989 r., stwierdzając, iż "z art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy wynika, że uprawnienia do tworzenia zakładowego systemu wynagradzania przysługują przedsiębiorstwom państwowym, które są "zakładami pracy" w rozumieniu ustawy. W przypadku, gdy zakładem pracy jest przedsiębiorstwo wielozakładowe, to okresem zatrudnienia w "danym zakładzie" jest okres pracy w jednostkach organizacyjnych wchodzących w skład przedsiębiorstwa wielozakładowego".

Wprawdzie w art. 19 ust. 3 pkt 1 ustawy zawarte jest znów odniesienie do zatrudnienia w zakładach pracy w rozumieniu kodeksu pracy (czyli art. 3 kp), ale odniesienie to dotyczy wyłącznie okresów poprzedniego zatrudnienia, i to w innych zakładach pracy niż "dany zakład pracy", skoro interpretowane przepisy nie łączą pracy w danym zakładzie pracy ze znaczeniem tego pojęcia przyjętym w kodeksie pracy. Odesłanie w art. 19 ust. 3 pkt 1 ustawy do zatrudnienia w zakładach pracy w rozumieniu kodeksu pracy było konieczne z tego względu, że pozwalała na zaliczenie do łącznego stażu pracy, od którego uzależnione jest prawo do dodatku za staż pracy (choć o podstawie wymiaru w postaci najniższego wynagrodzenia) okresów poprzedniego zatrudnienia w zakładach pracy nie objętych przepisem art. 1 ust. 1 ustawy (np. urzędach, szkołach).

Z uprzednio przytoczonych względów - z tak rozumianego zakładowego stażu pracy wyłączyć należy okresy zatrudnienia w wewnętrznych zakładach pracy zakończone wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy lub jego rozwiązaniem bez wypowiedzenia z winy pracownika. Brak jest bowiem prawnie i społecznie uzasadnionych podstaw, aby nie stosować powyższej sankcji do pracowników, którzy w sposób uznany przez ustawodawcę za naganny spowodowali ustanie stosunku pracy w wewnętrznym zakładzie pracy. Do odmiennego poglądu dojść można przy założeniu, że przepis art. 19 ust. 3 ustawy dotyczy w całości poprzedniego zatrudnienia, zarówno w poprzednich zakładach pracy, jak i w danym zakładzie pracy. Za wcześniej przedstawionym stanowiskiem przemawia jednak także okoliczność, że wszystkie wewnętrzne zakłady pracy realizują w ostatecznym rezultacie cel organizacji złożonej, w której skład wchodzi.

Z powyższych względów Trybunał Konstytucyjny ustalił wykładnię objętych wnioskiem przepisów, sformułowaną w sentencji niniejszej uchwały.