

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 maja 2017 roku

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach Wydział IV Pracy, w składzie:

Przewodniczący	SSR Adam Skrzypek
Protokolant	Katarzyna Lelo-Badura

po rozpoznaniu w dniu 24 kwietnia 2017 roku w Tarnowskich Górach

sprawy z powództwa **B. T.**

przeciwko (...) **Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.**

o nagrodę jubileuszową

- zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda B. T. kwotę 9.880 zł (dziewięć tysięcy osiemset osiemdziesiąt złotych) brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 stycznia 2016 roku do dnia 29 grudnia 2016 roku tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy;
- oddala powództwo w pozostałym zakresie;
- ustala opłatę od pozwu na kwotę 494 zł (czteryście dziewięćdziesiąt cztery złote);
- nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach kwotę 494 zł (czteryście dziewięćdziesiąt cztery złote) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;
- wyrokowi nadaje w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.868,82 zł (dwa tysiące osiemset sześćdziesiąt osiem złotych osiemdziesiąt dwa grosze) brutto.

Sygn. akt IV P 91/17

UZASADNIENIE

Powód B. T. wniósł do Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., domagając się zasądzenia na jego rzecz od strony pozwanej kwoty niewypłaconego wynagrodzenia z tytułu N. Jubileuszowej od dnia 2 maja 2015 roku w wysokości 9.880,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi z tytułu opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia w wysokości ustawowej, tj. za okres od 2 maja 2015 roku do dnia 29 grudnia 2016 roku. Ponadto domagał się zasądzenia na jego rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pracodawca nie wypłacił mu wynagrodzenia za pracę (...), uzasadniając swoje stanowisko dokonaną z dniem 1 maja 2015 roku nowelizacją Zakładowego Układu Zbiorowego Prawa Pracy Dla (...) Zatrudnionych przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością, polegającą na poszerzeniu stażu pracy o okres odbywania zasadniczej służby wojskowej. Powód wskazał, że powyższa zmiana sprawiła, że z dniem 1 maja 2015 roku jego staż pracy wyniósł

nie 35 lat, lecz 36 lat 8 miesięcy i 29 dni. Powód podał także, że pracodawca odmowę wypłaty nagrody motywuje stwierdzeniem, iż nie można ustalić terminu, od jakiej daty należałoby naliczyć wysokość tegoż świadczenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania na rzecz strony pozwanej. Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie wskazał, że w stosunku do powoda nie zostały spełnione przesłanki konieczne do uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej. Ponadto podał, że z uwagi na zmianę przepisów układu zbiorowego pracy, nie jest w stanie wskazać podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej powoda, a co za tym idzie obliczyć jej wysokości.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Powód B. T. od 26 stycznia 1981 roku do dnia 29 grudnia 2016 roku zatrudniony był u pozwanego. W trakcie zatrudnienia powód otrzymywał od swojego pracodawcy nagrody jubileuszowe za 20, 25 i 30 lat pracy. Ostatnia z w/w nagród została wypłacona powodowi w maju 2011 roku w kwocie 6280 zł **/dowód:** KRS pozwanego - k. 62 – 66; świadectwo wykonywania prac w szczególnych warunkach – k. 4; pismo z dnia 29 kwietnia 2016 roku – k. 16; akta osobowe powoda/.

W dniu 1 kwietnia 2015 roku podpisany został przez pracodawcę powoda i działające u niego organizacje związkowe Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W., na mocy którego zmieniono zasady obliczania okresu uprawniającego pracowników do otrzymania nagrody jubileuszowej. Zgodnie z w/w dokumentem do okresu pracy doliczony został czas odbywania zasadniczej służby wojskowej. Regulacja wysokości nagród jubileuszowych znalazła się w § 29 układu /okoliczności bezsporne, a ponadto Zakładowy Układ Zbiorowy Prawa Pracy Dla (...) Zatrudnionych przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością – k. 17 -33 /.

Powód pismem z dnia 9 maja 2016 roku, działając poprzez swojego pełnomocnika, wezwał pracodawcę do wypłaty nagrody jubileuszowej za przepracowanie 35 lat pracy na kolei, w wysokości wynikającej z § 29 pkt 4 ppkt d układu, tj. 400 % podstawy wymiaru odprawy emerytalnej, rentowej i nagrody jubileuszowej. Za sporządzenie wezwania do zapłaty pełnomocnik powoda wystawił fakturę na kwotę 369 zł **/dowód:** wezwanie do zapłaty – k. 9 – 10; pełnomocnictwo – k. 11; faktura VAT – k. 12/.

Odpowiadając na powyższe wezwania do zapłaty, pozwany wskazał, że wniosek o wypłatę nagrody jubileuszowej nie może zostać uwzględniony. Powołując się na treść art. 241¹³ kp, pracodawca wskazał, iż zmienione zasady obliczania okresu pracy dla potrzeb nagrody jubileuszowej, jako korzystniejsze dla pracowników zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Ponadto pozwany w treści pisma wskazał, że powód zaakceptował dobrowolnie zmianę obowiązujących go przepisów. Poinformował, że w istocie na mocy poprzednio obowiązujących przepisów powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w dniu 21 stycznia 2016 roku, jednak w tym czasie obowiązywały go już nowe przepisy, a w związku z doliczeniem okresu zasadniczej służby wojskowej jego staż pracy na w/w dzień wynosił nie 35 lat, ale 36 lat 8 miesięcy i 29 dni. Ponadto pracodawca powołał się na § 29 ust. 3 (...), w myśl którego, za dzień nabycia prawa do nagrody jubileuszowej uważa się ostatni dzień okresu pracy, uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Pozwany wskazał, że wobec powyższego w przypadku powoda, nie można wskazać dnia nabycia prawa do nagrody za 35 lat pracy, jak również podał, że wypłata nagrody dla powoda oznaczałaby jego nieuzasadnione uprzywilejowanie względem innych pracowników spółki **/dowód:** pismo z dnia 28 czerwca 2016 roku – k. 7 - 8/.

W dniu 26 sierpnia 2016 roku powód skierował do pozwanego pismo, w którym zakwestionował słuszność stanowiska pozwanego i wezwał do wypłaty nagrody **/dowód:** pismo z dnia 26 sierpnia 2016 roku – k. 6/.

Pismem z dnia 20 września 2016 roku pozwany poinformował, iż jego stanowisko dotyczące wypłacenia nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy jest ostateczne **/dowód:** pismo z dnia 20 września 2016 roku – k. 5/.

O pomoc w pozasądowym rozwiązaniu sporu powód zwracał się także do (...) Związku Zawodowego (...) przy (...) Spółce Akcyjnej w T.. Pojęte przez nią działania nie doprowadziły do wypracowania kompromisu /**dowód:** pismo z dnia 22 listopada 2016 roku – k. 13; pismo z dnia 3 października 2016 roku – k. 14 - 15/.

Powyższy stan faktyczny był pomiędzy stronami praktycznie bezsporny. Sąd czyniąc ustalenia posiłkował się dokumentami dołączonymi do pozwu, a przywołanymi w części ustalającej. Dokumenty te nie były kwestionowane przez żadną ze stron procesu. Spór w sprawie sprowadzał się do oceny skutków prawnych zmiany układu zbiorowego pracy w zakresie zasad obliczania nagrody jubileuszowej dla powoda. Rozważania temu poświęcone zostaną dokonane w części zważeniowej.

Sąd zważył, co następuje:

Prawo pracy obejmuje przepisy określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, będących stronami stosunku pracy. Źródłem prawa pracy są nie tylko ustawy wraz z aktami wykonawczymi. W szczególności źródłami prawa pracy mogą być też układy zbiorowe pracy, zawierane pomiędzy pracodawcami i związkami zawodowymi. Układ zbiorowy pracy stanowi porozumienie normatywne zawierane przez partnerów społecznych (pracodawców lub organizacje pracodawców oraz związki zawodowe), określające warunki, jakim powinny odpowiadać umowy o pracę. Przepisy układu mają charakter negocjowanych aktów indywidualnych i zbiorowego prawa pracy (zob. wyrok WSA w Gliwicach z 20.10.2009 r., I SA/Gl 974/07, orzeczenia.nsa.gov.pl). Stosunek między postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy a przepisami KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych określa art. 9 § 2 KP, zatem jego postanowienia nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy KP oraz innych ustaw i aktów wykonawczych (zob. wyrok SN z 9.2.2000 r., I PKN 519/99, OSNP Nr 13/2001, poz. 434). Zatem układy takie często w sposób bardziej korzystny określają uprawnienia pracownicze uregulowane w kodeksie pracy lub innych przepisach.

Z taką sytuacją mamy do czynienia na gruncie rozpoznawanej sprawy, w której wzajemne uprawnienia i obowiązki stron normowane są również przez obowiązujący u pozwanego układ zbiorowy pracy, regulujący m.in. kwestię kluczową z pkt widzenia rozpoznania niniejszej sprawy, a dotyczącą zasad przyznawania i ustalania tzw. nagród jubileuszowych. Pomiedzy stronami procesu bezsporne było, iż w dniu 1 kwietnia 2015 roku podpisany został przez pracodawcę powoda i działające u niego organizacje związkowe Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników zatrudnionych przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w W., na mocy którego zmieniono zasady obliczania okresu uprawniającego pracowników do otrzymania nagrody jubileuszowej. Zgodnie z w/w dokumentem do okresu pracy doliczony został czas odbywania zasadniczej służby wojskowej. Regulacja wysokości nagród jubileuszowych znalazła się w § 29 układu. Przed podpisaniem w/w zmiany czas służby wojskowej nie był zaliczany do stażu pracy, zatem pracownik takim stażem legitymujący się (co bezspornie między stronami procesu dotyczyło także powoda), nie mógł o niego powiększyć do lat pracy liczonych dla potrzeb nagrody jubileuszowej. Ostatnia wypłacona powodowi nagroda jubileuszowa miała miejsce w maju 2011 roku i została przyznana za 30 lat pracy powoda. W sprawie strony były również bezsporne co do faktu, iż na mocy poprzednio obowiązujących przepisów powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w dniu 21 stycznia 2016 roku, jednak w tym czasie obowiązywały go już nowe przepisy, a w związku z doliczeniem okresu zasadniczej służby wojskowej jego staż pracy na w/w dzień wynosił nie 35 lat, ale 36 lat 8 miesięcy i 29 dni.

Oceny w sprawie wymagał jedynie fakt, czy w związku ze zmianą układu zbiorowego pracy, zaakceptowaną przez powoda, utracił on de facto prawo do otrzymania nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy.

Wejście w życie układu zbiorowego pracy wywołuje skutki istotne w sferze treści stosunku pracy, przy czym art. 241¹³ KP różnicuje skutki jego postanowień w zależności od tego, czy układ ten zawiera postanowienia korzystniejsze lub mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowej treści stosunku pracy (zob. wyrok SN z 20.9.2005 r., II PK 411/04, niepubl.). Korzystniejsze postanowienia układu, 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. Natomiast postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza

się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.

Należy podkreślić, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków nabywania i ustalania wysokości niektórych składników wynagrodzenia za pracę wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (zob. uchwała SN (7) z 15.9.2004 r., III PZP 3/04, OSNP Nr 4/2005, poz. 49). W sytuacji gdy dojdzie do wprowadzenia bez wypowiedzenia warunków płacy niekorzystnych zmian dotyczących dodatkowego wynagrodzenia rocznego, roszczenie o zasądzenie pełnej wysokości tego świadczenia uznaje się za uzasadnione (zob. wyrok SN z 25.7.2003 r., I PK 301/02, MoPr – wkł. Nr (...)). Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu (zob. wyrok SN z 12.5.2011 r., II PK 6/11, niepubl.).

W rozpoznawanej sprawie nie budziło wątpliwości, że przyjęta zmiana układu zbiorowego pracy miała na celu umożliwienie pracownikom wcześniejszego uzyskania stażu pracy potrzebnego do nabycia nagrody jubileuszowej, a zatem w założeniu miała być zmianą korzystniejszą dla pracowników. Poza sporem pozostawała okoliczność, iż powód na zmianę warunków układu wyraził zgodę.

Nie budzi wątpliwości również fakt, iż nagroda jubileuszowa stanowi składnik wynagrodzenia. Wynagrodzenia nie można się zrzec (art. 84 kp). Powód wyrażając zgodę na zmienione warunki układu zbiorowego pracy nie zrzekł się tym samym prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Zauważyć należy, że w dacie wejścia w życie układu, przy uwzględnieniu nowych warunków, powód nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej zanim nowe przepisy zbiorowego prawa pracy zaczęłyby obowiązywać. W takiej sytuacji, zdaniem Sądu, istnieją jedynie dwie dozwolone prawnie interpretacje: według pierwszej powód prawo to nabył, z dniem, w którym zaczął względem powoda obowiązywać układ zbiorowy pracy, według drugiej - w dacie wynikającej z pierwotnie obowiązujących przepisów.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z art. 11² kp, pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten ma zastosowanie również do nagród jubileuszowych, których charakter prawny nie jest jednolity. Nagroda jubileuszowa może stanowić składnik wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości. Może być także świadczeniem pozbawionym cech wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, w sytuacji, gdy prawo do niej zależy nie od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej przyznania; w takim razie jest nagrodą (por. np. uzasadnienie wyroku z dnia 13 października 1999 r., I PKN 159/99, OSNAPiUS 2001 r. nr 4, poz. 109; wyrok z dnia 24 marca 1999 r., I PKN

634/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 10, poz. 383; OSP 2000 r. z. 12, poz. 178 z glosą J.

W.). Ponieważ kryteria otrzymania przez powoda nagrody jubileuszowej były określone obiektywnie, to ma ona charakter premii, a więc stanowi element wynagrodzenia za pracę, czyli niewątpliwie jest związana z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, których wyrazem jest staż pracy. Pomiędzy stronami procesu bezsporne było, że powód osiągnął już staż pracy odpowiadający warunkom do nagrody z tytułu 35 lat pracy, i to zarówno wg nowych, jak i starych przepisów układu zbiorowego pracy. Akceptacja stanowiska zaprezentowanego przez pozwanego prowadziłby musiała do dyskryminacji płacowej powoda, ale także innych pracowników, którzy na mocy poprzednich postanowień układu zbiorowego pracy nie „zdążyli” jeszcze osiągnąć wymaganego stażu pracy, zaś na mocy nowych postanowień układu, okres ten już minął. Ponadto – co w sprawie o wiele bardziej istotne – będące konsekwencją zmienionych postanowień układu, przyspieszenie w osiągnięciu stażu pracy liczonego dla nagród jubileuszowych nie może oznaczać utraty tegoż składnika wynagrodzenia, skoro powód nie może się tegoż prawa zrzec (na co już wyżej zwrócono uwagę), a także skoro nie nastąpiło przedawnienie jego roszczenia w tym zakresie (nota bene zarzutu w tym zakresie pozwany nie sformułował na żadnym etapie postępowania).

Z tych względów, zdaniem Sądu, uznać należy, że postanowienia układu zbiorowego pracy w zakresie, w jakim ingerują w obliczenie terminu uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej w sposób, który powoduje, że przy uwzględnieniu nowych regulacji prawo do nagrody jubileuszowej powstałoby zanim wszedł w życie układ zbiorowy pracy, zgodnie z art. 9 § 4 kp nie obowiązują, bowiem ich stosowanie prowadziłoby do dyskryminacji w zatrudnieniu.

Zgłoszone problemy po stronie pracodawcy z ustaleniem podstaw wymiaru nagrody jubileuszowej powoda oraz trudności w obliczeniu jej wysokości nie mogą w żadnej mierze obciążać powoda. To pozwany jako dysponent wszelkich danych o składnikach wynagrodzenia powoda powinien wiedzieć jak wyliczyć faktyczną wysokość nagrody jubileuszowej. Skoro pozwany – mimo zobowiązania Sądu – nagrody tej nie wyliczył, Sąd zasądził całą żadaną przez powoda kwotę, wg jego własnego wyliczenia, nadając odmowie przedłożenia wyliczeń znaczenie stosownie do treści art. 233 § 2 kpc.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w pkt 1 wyroku, oddalając jedynie w części żądanie odsetkowe (pkt 2 wyroku).

O kosztach postępowania, Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, nakazując pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 494 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był ustawowo zwolniony.

W pkt 5 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że „zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika”.

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować uzasadnienie

2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć:

- pełnomocnikowi pozwanego bez pouczenia

K.. 14 dni lub z wpływem

2.06.2017r.