

Sygn. akt IV P 74/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2021r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant starszy sekretarz sądowy Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 2 grudnia 2021r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **W. S.**

przeciwko **Zakładowi Usług (...) Spółka z o.o. w O.**

o nagrodę jubileuszową

1. Powództwo oddala.
2. Odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 74 / 21

UZASADNIENIE

Powód **W. S.** wnosił w pozwie o zasądzenie na jego rzecz kwoty 15362,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 września 2020r. do dnia zapłaty i nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu podał, że zatrudniony jest u pozwanego od dnia 1 września 2015r. po jego przejściu na podstawie art. 23¹ kp na stanowisku konserwatora sieci i urządzeń wodno – kanalizacyjnych. Poprzednim pracodawcą powoda był Zakład (...) w O.. Na dzień 1 września 2020r. powód legitymuje się 30 letnim stażem pracy oraz co najmniej 5 letnim stażem pracy u pozwanego. Tym samym z dniem 2 września 2020r. nabył powód prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy. Przywołał powód §17 ust.1 pkt 3 Regulaminu Wynagradzania obowiązującym na dzień 1 września 2020r. u pozwanego, zgodnie z którym pracownikowi za długoletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa, w tym w wysokości 400% wynagrodzenia za 30 lat pracy jeżeli w dniu nabycia prawa do tej nagrody legitymuje się pracownik co najmniej 5 letnim stażem pracy u pozwanego. Jednocześnie, w myśl §17 ust. 2 regulaminu, do okresów pracy od których zależy wysokość nagrody zalicza się wszystkie udokumentowane okresy składkowe. Powód spełnił zatem z dniem 1 września 2020r. przedmiotowe warunki nabycia prawa do tej nagrody.

Dalej podał powód, że wezwał pracodawcę do wypłaty nagrody pismami z dnia 1 września 2020r. i 1 lutego 2021r.. Pozwany jednak w pismach z dnia 9 września 2020r. i z lutego 2021r. nie uznał roszczenia powoda. Powód zwrócił się o ochronę swoich praw do ZZ (...) działającego u pozwanego w związku z interpretacją ustaleń zapisów regulaminu dotyczących nagrody jubileuszowej. Przewodniczący organizacji w dniu 10 listopada 2020r. oświadczył, że intencją stron zawierających porozumienie w przedmiocie obowiązującego regulaminu wynagradzania było objęcie nagrodą

jubileuszową wszystkich pracowników zakładów samorządowych O. przejętych przez pozwanego z zachowaniem ich praw nabytych.

Dalej powód podniósł, że z art. 23¹ kp wynika, że w razie przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. W zakresie warunków pracy i płacy oznacza to, że nowego pracodawcę co do zasady wiąże całokształt treści dotychczasowego stosunku pracy przejmowanego pracownika, w tym również warunki pracy wynikające z obowiązującego u poprzedniego pracodawcy regulaminu wynagradzania.

W okolicznościach niniejszej sprawy wpływ odpowiedniej długości stażu pracy w zakładzie pracy determinujący powstanie prawa do wypłaty nagrody jubileuszowej został spełniony.

Wskazał też powód, że roszczenie stało się wymagalne w dniu 2 września 2020r. stad też powód domaga się od tego dnia zapłaty ustawowych odsetek.

Pozwany pracodawca – **Zakład Usług (...) Sp. z o.o. w O.** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznał, że od 1 września 2015r. powód zatrudniony jest w pozwanej spółce a wcześniej pracował w Zakładzie (...) w O..

Pismem z dnia 1 września 2020r. powód wystąpił do pozwanego o zapłatę nagrody jubileuszowej. Został jednak poinformowany, że świadczenie to mu nie przysługuje. W tym temacie wymieniana była między stronami korespondencja jednak pozwany nie zmienił zdania a w swoich pismach przedstawiał argumenty na poparcie swojego stanowiska.

Pozwany podniósł, iż nie jest objęty obowiązkiem ustalenia warunków nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Mając jednak na uwadze chęć zapewnienia pracownikom dodatkowych świadczeń związanych z ich długoletnią pracą na rzecz spółki, zapisy takie zostały wprowadzone do regulaminu wynagradzania a stało się tak w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. To właśnie zakładowa organizacja związkowa czyniła naciski na pracodawcę aby wprowadził ograniczenia w zakresie wypłat nagród jubileuszowych i bez takiego ograniczenia nie chciała uzgodnić treści regulaminu. Żaden przy tym przedstawiciel organizacji związkowej nie wskazywał nigdy, aby ograniczenia te miałyby być stosowane wybiórczo. Nie przedstawiano żadnych stanowisk w tym zakresie, ani pisemnie ani ustnie. W związku z tym pozwany ma prawo twierdzić, że stanowisko organizacji związkowej zawarte w piśmie skierowanym do powoda powstało jedynie na potrzeby niniejszego postępowania.

Dalej podkreślił pozwany, że prawo do nagrody jubileuszowej nie jest świadczeniem powszechnym i obligatoryjnym. Pracodawca może więc przyznać swoim pracownikom prawo do tej nagrody przy czym władny jest ustalić zarówno zasady nabywania tego prawa jak i wysokość samego świadczenia. W tym zakresie przywołał pozwany wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2012r. wydany w sprawie I PK 128/12, w którym to stwierdzono: „w sprawach dotyczących równego traktowania pracowników w odniesieniu do ich uprawnień zapisanych w porozumieniach zbiorowych konieczne jest uwzględnienie autonomii zbiorowej woli pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy, uzasadniające założenie, że ukształtowane w nich prawa są zgodne z odpowiednio wyważonymi indywidualnymi interesami reprezentowanych pracowników i grupy pracowniczej jako takiej”. Powyższe oznacza, zdaniem pozwanego, że związek zawodowy ustalając zasady przyznawania nagrody jubileuszowej kierował się interesem ogółu pracowników.

Zacytował pozwany treść unormowania zawartego w Regulaminie Wynagradzania i podał, że nagrody jubileuszowe przyznawane są w przypadku spełnienia dwóch przesłanek – ogólnego stażu pracy i 5 letniego stażu pracy w spółce.

Pracownikom zatem, którzy na dzień osiągnięcia ogólnego stażu pracy nie przepracowali w spółce 5 lat, nagrody te nie są przyznawane.

W przypadku powoda przesłanka ogólnego stażu pracy wynoszącego 30 lat zaistniała w dniu 7 sierpnia 2018r. Warunkiem uprawniającym do uzyskania nagrody jest jednak aby na ten dzień pracownik legitymował się także 5 letnim stażem pracy w spółce. Późniejsze uzyskanie 5letniego stażu pracy w spółce nie powoduje nabycia uprawnienia do tej nagrody.

Podkreślił pozwany również, że przyjmując porozumienie w zakresie nowych warunków zatrudnienia u pozwanego powód uzyskał prawo do nagrody jednak na zasadach opisanych w §17 Regulaminu i dopiero po przepracowaniu w spółce 5 lat.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. S. do dnia 31 sierpnia 2015r. zatrudniony był w Zakładzie (...) w O. gdzie był kierownikiem zakładu . Z dniem 1 września 2015r. w trybie art. 23¹ kp, na skutek likwidacji poprzedniego zakładu pracy, stał się pracownikiem Zakładu Usług (...) Sp. z o.o. w O..

U nowego pracodawcy, na skutek dokonanego wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 30 września 2015r., począwszy od 1 stycznia 2016r. pracował na stanowisku majstra – brygadzysty w pełnym wymiarze czasu pracy z kwotą wynagrodzenia miesięcznego wynoszącą 2670,00 zł.

Następnie, wypowiedzeniem warunków pracy i płacy z dnia 28 stycznia 2016r. zmieniono powodowi warunki wynikające z umowy o pracę a dotyczące wynagrodzenia za pracę w taki sposób, iż wskazano, że wynagrodzenie za pracę płatne jest w sposób i na zasadach przewidzianych w Regulaminie Wynagradzania, który to wchodził w życie w miejsce tracącego moc Układu Zbiorowego Pracy zawartego dnia 1 czerwca 1994r. Nowe warunki zatrudnienia w tym zakresie obowiązywały powoda od dnia 1 maja 2016r.

W kolejnych latach następowały zmiany warunków umowy o pracę powoda w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia lub miejsca świadczenia pracy czy systemu czasu pracy.

/dowód: akta osobowe powoda/

Pismem z dnia 1 września 2020r. powód zwrócił się do swojego pracodawcy z informacją, iż według jego wyliczeń z dniem właśnie 1 września 2020r. nabył on prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu 30 lat ogólnego stażu pracy w wysokości 400 % otrzymywanego wynagrodzenia na podstawie § 17 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania spółki. Jako podstawę prawną swojego żądania podał właśnie ten przepis Regulaminu Wynagradzania.

Zaznaczył też w piśmie, iż wobec przejścia do pracy u pozwanego w trybie art. 23¹ kp z tym dniem będzie on legitymował się 5 letnim stażem pracy w spółce o czym to mowa jest właśnie w §17 ust. 1 Regulaminu.

/dowód: pismo k. 72 B akt osobowych powoda/

W odpowiedzi na złożony przez powoda wniosek pozwany w piśmie z dnia 9 września 2020r. poinformował powoda, że kodeks pracy nie reguluje pojęcia nagrody jubileuszowej co oznacza, że nie przysługuje ona wszystkim pracownikom. Jest ona wypłacana na podstawie zasad i trybu określonego w odrębnych aktach, które obejmują określone grupy zawodowe. Podał, że u pozwanego to pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową ustalił postanowienia dotyczące nagrody, które zawarte zostały w Regulaminie Wynagradzania. Zgodnie z § 17 ust. 1 Regulaminu pracownikowi za długoletnią pracę przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości; 200% wynagrodzenia jednomiesięcznego pracownika ustalonego według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, po 20 latach pracy, 300 % po 25 latach pracy, 400 % po 30 latach pracy, 500 % po 35 latach pracy i 600 % po 40 latach pracy. Warunkiem jednak nabycia prawa do tej nagrody jest to aby w dniu nabycia prawa do nagrody pracownik legitymował się co najmniej 5 letnim stażem pracy u pracodawcy, o którym mowa w § 2 regulaminu. Podał dalej pozwany, że prawo

do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy powód nabył w dniu 7 sierpnia 2018r. a wtedy to powód nie legitymował się 5 letnim stażem pracy w spółce wobec czego nagroda nie może być wypłacona.

W odpowiedzi na stanowisko pracodawcy powód w swoim piśmie z dnia 8 października 2020r. skierowanym do prezesa zarządu spółki przywołał treść art. 9 § 4 kp, wedle którego postanowienia regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu nie obowiązują.

Powołał się też powód na art. 11³ kp, zgodnie z którym jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia jest niedopuszczalna. Zdaniem powoda – w świetle tych uregulowań – chybionym jest powoływanie się na zawarty w regulaminie wymóg legitymowania się co najmniej 5 letnim stażem pracy w spółce.

/dowód: pismo powoda k. 74 B akt osobowych powoda/

W swoim kolejnym piśmie, z dnia 19 października 2020r., pozwany podtrzymał swoje stanowisko w sprawie. Nadmieniał nadto, że z uwagi na chęć zapewnienia pracownikom dodatkowych świadczeń związanych z pracą do regulaminu wynagradzania wprowadzone zostały zapisy o nagrodzie jubileuszowej a stało się tak w porozumieniu ze związkiem zawodowym, którego to powód jest członkiem.

Podkreślił pozwany, że prawo do nagrody jubileuszowej nie jest świadczeniem powszechnym i obligatoryjnym. Pracodawca może więc przyznać swoim pracownikom prawo do tej nagrody, przy czym władny jest ustalić zarówno zasady nabywania tego prawa jak i wysokość samego świadczenia. Przywołał też treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2012r. wydanego w sprawie I PK 128/12, w którym to stwierdzono: „w sprawach dotyczących równego traktowania pracowników w odniesieniu do ich uprawnień pracowniczych zapisanych w porozumieniach zbiorowych konieczne jest uwzględnianie autonomii zbiorowej woli pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy, uzasadniając założenie, że ukształtowane w nich prawa są zgodne z odpowiednio wyważonymi indywidualnymi interesami reprezentowanych pracowników i grupy pracowniczej jako takiej. ”

Powyższe oznacza, zaznaczył pozwany, że związek zawodowy ustalając zasady przyznawania nagrody jubileuszowej kierował się interesem ogółu pracowników. Wspomniał dalej pozwany, że różnicowanie wynagrodzeń pracowników w oparciu o staż pracy nie jest niedopuszczalne. Nie ulega bowiem wątpliwości, że staż pracy może wpływać na jakość świadczonej pracy i jest bezpośrednio związany z jej ilością. Na takich samych zasadach nie jest niedopuszczalne uzależnienie przyznania nagrody jubileuszowej od spełnienia przesłanki stażu pracy na rzecz konkretnego pracodawcy. Istotnym pozostaje aby wprowadzone zasady stosowane były w stosunku do wszystkich pracowników w ten sam sposób. Na tej podstawie, zgodnie z § 17 ust. 1 Regulaminu prawo do nagrody w wysokości odpowiedniej do stażu pracy uzależnione zostało od tego by w dniu nabycia prawa do nagrody pracownik legitymował się co najmniej 5 letnim stażem pracy w pozwanej spółce. Spełnione zatem muszą zostać, wskazywał dalej w piśmie pozwany, dwie przesłanki łącznie – ogólnego stażu pracy i pięcioletniego stażu pracy w spółce. Pracownicy, którzy na dzień osiągnięcia ogólnego stażu pracy nie przepracowali w spółce okresu 5 lat, nagrody nie były przyznawane.

Podano też powodowi, że prawo do nagrody za 30 lat pracy nabył powód w dniu 7 sierpnia 2018r. Warunkiem uprawniającym do uzyskania nagrody jest aby na dzień nabycia prawa do nagrody legitymował się 5 letnim stażem pracy w spółce. Późniejsze uzyskanie 5 letniego stażu pracy nie powoduje nabycia uprawnienia do nagrody. Odmienna interpretacja przepisów prowadziłaby do pokrzywdzenia i dyskryminacji innych pracowników.

Pozwany odniósł się też do zarzutu postawionego przez powoda odnośnie jego dyskryminacji i podał, iż jest on gołosłowny a powód w żaden sposób nie wskazał nawet na czym owa dyskryminacja miałaby polegać.

/dowód: pismo pozwanego – k. 75B akt osobowych powoda/

Wobec takiej postawy pracodawcy powód złożył skargę na jego działania do Państwowej Inspekcji Pracy Oddział w E..

W swoim piśmie z dnia 23 listopada 2020r. skierowanym do powoda PIP wyjaśniła istotę regulacji zawartej w art. 23¹ kp. W oparciu o nią podano, że przejście powoda do pozwanego w tym trybie powoduje, że określając staż pracy w zakresie uprawnień pracownika do nagrody jubileuszowej należy zsumować okres zatrudnienia powoda u poprzedniego pracodawcy oraz okres zatrudnienia u obecnego. Odnośnie jednak problemu z jakim zgłosił się do Inspekcji powód podano, iż z uwagi na pandemię nie mogą być przeprowadzone czynności kontrolne i zalecono wystąpienie do Sądu Pracy z odpowiednim roszczeniem .

/dowód: pismo PIP – akta osobowe powoda/

Z wezwaniem o zapłatę nagrody jubileuszowej powód wystąpił w piśmie z dnia 11 lutego 2021r., na które to odmownie odpowiedział pozwany pismem z dnia 16 lutego 2021r.

Zważyć należy, co następuje;

Ustalony i opisany wyżej stan faktyczny był między stronami poza sporem. Bezsporna pozostawała też podstawa prawna żądania powoda - § 17 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania.

Spór między stronami dotyczył wyłącznie interpretacji uregulowań zawartych w obowiązującym obecnie u pozwanego a odnoszącym się do powoda od 1 maja 2016r. Regulaminie Wynagradzania, w którym to pozwany przyznał pracownikom świadczenie w postaci nagrody jubileuszowej i ustalił zasady jej nabywania i naliczania. Poza sporem pozostawał ogólny staż pracy powoda i data przejścia do pracy u pozwanego w trybie art. 23¹ kp. Poza sporem był też fakt, iż ogólny staż pracy powoda wynoszący 30 lat minął w dniu 7 sierpnia 2018r.

Aby zatem spór ten mógł zostać rozstrzygnięty niezbędnym stało się w niniejszym procesie ustalenie czy w oparciu o podany akt prawny obowiązujący u pozwanego powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, a jeśli tak to kiedy.

Przypomnieć należy, że w tym zakresie powód prezentował tezę, że powód spełnił dwie przesłanki uprawniające go do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej choć nie zostały one spełnione jednocześnie tj. przyznał, że jego ogólny staż 30 lat pracy upłynął w dniu 7 sierpnia 2018r. a 5 letni staż pracy u pozwanego minął w dniu 1 września 2020r. i wtedy to powód nabył prawo do tej nagrody a roszczenie to stało się wymagalne w dniu 2 września 2020r.

W przekonaniu Sądu z takim stanowiskiem nie sposób się zgodzić.

Otóż, aby uznać, że zgłoszone w pozwie roszczenie jest zasadne należałoby pozytywnie odpowiedzieć na pytanie czy spełnione zostały w odniesieniu do powoda wszystkie wymogi opisane w Regulaminie Wynagradzania skutkujące nabyciem prawa do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy.

W ocenie Sądu odpowiedź na to pytanie jest negatywna.

Zdaniem bowiem Sądu, aby można było mówić o spełnieniu tych przesłanek niezbędnym jest aby spełnione one były jednocześnie.

Przesłanki te wskazane zostały w przywoływanym przez strony wewnętrznym akcie prawnym. Pierwsza z nich to ogólny staż pracy. Mowa tu jest o tym, że prawo do tej nagrody pracownik nabywa po upływie 20 lat, 25, 30, 35 i 40.

Bez wątplenia, w sytuacji gdy dochodzi do przejścia pracownika z jednego zakładu pracy do drugiego w trybie art. 23¹ kp, okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy i okres zatrudnienia u nowego pracodawcy podlegają zsumowaniu. Taka jest istota tej instytucji – by pracownik niejako nieodczuwalnie zmienił pracodawcę bez zmiany dotychczasowych warunków pracy (do czasu ich zmiany w drodze wypowiedzenia lub na skutek zgodnego porozumienia stron).

Z tego to właśnie powodu do ogólnego stażu pracy powoda wliczeniu podlegał okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy (w zakresie np. dodatku stażowego).

W taki właśnie sposób pojmując istotę przejścia powoda do pracy u pozwanego przyjąć rzeczywiście należy – jak wskazywał zresztą na to sam powód – że okres 30 lat ogólnego stażu pracy powoda upłynął w dniu 7 sierpnia 2018r. Na te zatem datę ustalać należy czy zachodzi druga z wymaganych przez regulamin przesłanek – wskazany w §17 pkt 1 wymóg aby w tej dacie powód legitymował się 5 letnim co najmniej stażem pracy w pozwanej spółce.

W ocenie Sądu inny sposób ustalania uprawnienia powoda do nagrody jubileuszowej byłby nieuprawniony. W przywołanym paragrafie regulaminu powiedziane jest wszak wprost, że 5 letni okres zatrudnienia jaki jest wymagany a który to okres dotyczy pracy w spółce, winien istnieć w dniu nabycia prawa do nagrody. Bez wątpienia chodzi tu o datę upływu wymaganego limitu ogólnego stażu pracy .

Taki sens ustalonego w regulaminie wymogu wynika wprost z jego zapisu, ale też wyraźnie chociażby z zeznań świadka A. P., zatrudnionej u pozwanego na stanowisku starszego inspektora zajmującego się między innymi sprawami kadrowymi. Potwierdziła argumenty pozwanego dotyczące interpretacji uregulowań Regulaminu omawiając proces jego uchwalania i wskazując na wolę stron uczestniczących w tym procesie. Mianowicie świadek w sposób jasny i logiczny wyjaśniła ów proces podając, iż to właśnie ta kwestia – 5 letniego stażu pracy w spółce – była przedmiotem negocjacji i dyskusji między pracodawcą a związkiem zawodowym, który to w imieniu załogi ustalał treść Regulaminu (powód jest członkiem tego związku zawodowego, jak podał od 2- 3 lat). Wskazała, że to właśnie związkowcy naciskali pozwanego aby zapis taki wprowadzić gdyż ważnym dla nich było to aby pracownicy „wypracowali nagrodę”, by uczynił to każdy, który pojawi się w pracy w spółce. Bez znaczenia przy tym pozostawało czy odniesie się to do pracowników przejętych czy też do zupełnie nowo zatrudnionych – każdy pracownik winien pracować w spółce co najmniej 5 lat aby mógł nabyć prawo do nagrody jubileuszowej. Znaczenie zatem tego zapisu było jasne dla wszystkich, także dla powoda, który to właśnie po tym jak minął mu 30 lat ogólnego stażu pracy pojawił się w biurze kadr i rozmawiał na ten temat ze świadkiem. Wtedy to okazano powodowi Regulamin, jego treść zresztą powód już znał – obowiązywał go od 1 maja 2016r.

Za nieskuteczne Sąd uznał kwestionowanie przez powoda tej interpretacji wyłącznie w oparciu o pismo Przewodniczącego Komisji (...) Organizacji (...) z dnia 10 listopada 2020r. K. K.. Jak utrzymywał w pozwie powód, autor pisma miałby w nim przyznać, że intencją stron zawierających porozumienie w przedmiocie obowiązującego regulaminu wynagradzania było objęcie nagrodą jubileuszową wszystkich pracowników zakładów samorządowych O. przejętych przez pozwanego z zachowaniem ich praw nabytych.

Co do zasady Sąd podziela w tym miejscu takie zapatrywanie. W istocie bowiem, mowa jest w tym piśmie o tym, że żaden z przejętych zakładów budżetowych pracowników nie może być pozbawiony prawa do nagrody jubileuszowej. Takie stwierdzenie nie oznacza jednak, jak chce tego powód, że do przejętych pracowników nie odnosi się zapis regulaminu o wymogu przepracowania w spółce 5 lat na datę upływu ogólnego stażu pracy o jakim mowa w regulaminie. Zapisy regulaminu muszą być stosowane wobec wszystkich pracowników – pracujących w spółce od dawna, tych przejętych z innych zakładów pracy i tych zatrudnionych od niedawna.

Skoro zatem w dniu 7 sierpnia 2018r. kiedy to upłynął 30 lat ogólnego stażu pracy powoda (co sam powód przyznawał) nie minął jeszcze 5 letni okres pracy powoda w pozwanej spółce to musi to oznaczać, że powód nie nabył prawa do nagrody za 30 lat pracy w myśl tego Regulaminu. Upływ tego 5 letniego okresu z dniem 1 września 2020r. nie może tu niczego zmienić. Obie przesłanki muszą zaistnieć jednocześnie a tak tu nie było.

Powód zatem nie może skutecznie domagać się od pozwanego wypłacenia nagrody z a30 lat pracy.

W tym miejscu odnieść się należy do podnoszonego przez powoda argumentu jakoby uregulowania wskazane w Regulaminie wskazują na zaistnienie przesłanek wskazujących na dyskryminacje powoda czy jego nierówne

traktowanie jak o tym mowa w art. 9§4 kp czy art. 11³ kp. W ocenie Sądu argumentacja powoda w tym zakresie jest chybiona i Sąd w pełni podziela w tym zakresie stanowisko i wywody pozwanego.

Bezspornie, jak wskazuje pozwany, nie każdy pracodawca ma obowiązek wypłacania swoim pracownikom takiego świadczenia jakim jest nagroda jubileuszowa. Może to rzecz jasna uczynić wprowadzając je na przykład w Regulaminie Wynagradzania i w takim wewnętrznym akcie prawnym ma prawo ustalić warunki nabycia prawa do tego świadczenia. Owe warunki nie mogą z pewnością, jak argumentuje powód, powodować dyskryminacji niektórych pracowników, ale w przekonaniu Sądu z taką sytuacją nie mamy tu do czynienia.

Przypomnieć tu należy, że dyskryminacją jest nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracownika ze względu na niezwiązane z wykonywaną pracą cechy lub właściwości dotyczące go osobiście i istotne ze społecznego punktu widzenia, przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 k.p., bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy(tak II PK 82/12 OSNP 2013 nr 17-18, poz. 202).

Zdaniem Sądu, zaistniałe w niniejszej sprawie wskazanie wymogu przepracowania co najmniej 5 letniego okresu pracy w spółce w dniu nabycia prawa do nagrody nie mieści się w tym pojęciu.

Przemawia za tym także, zdaniem Sądu, stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 9 marca 2009 r. wydanym w sprawie I PK 208/08, w którym to SN orzekł, że: „ Zasady równości wobec prawa i niedyskryminacji wyrażone w art. 32 Konstytucji nie mają zastosowania do zróżnicowania uprawnień grup pracowników do nagród jubileuszowych, ich wysokości i zasad zaliczania zatrudnienia u innego pracodawcy do stażu pracy uprawniającego do nabycia prawa do nagrody”.

W uzasadnieniu podał Sąd Najwyższy w szczególności, że nagroda jubileuszowa nie jest powszechnym (należnym wszystkim pracownikom) świadczeniem ze stosunku pracy. Nie jest przewidziana w Kodeksie pracy. W judykaturze przydaje się jej cechy wynagrodzenia, ale nie zmienia to jej charakteru jako świadczenia ze stosunku pracy należnego tylko w takim kształcie jaki przewidują przepisy prawa pracy odnoszące się do danej grupy pracowników. Podobnie w tym aspekcie przedstawia się charakter premii i nagród, które też zalicza się do wynagrodzenia niezależnie od tego, że nie są to świadczenia powszechne. Nagrody jubileuszowe przewidziane są zazwyczaj w ustawach pragmatycznych, układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania. W tych źródłach prawa pracy autonomicznie są regulowane zasady nabycia prawa do nagrody, jej wysokość, ewentualne zaliczanie okresów zatrudnienia u innych pracodawców do stażu pracy uprawniającego do nabycia prawa do nagrody. Nie ma jednorodnych zasad w tym zakresie.

Wobec powyższego żądanie powoda jako nieuzasadnione należało oddalić.

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego Sąd , w oparciu o art. 102 kpc, odstąpił od obciążania nimi powoda uznając, iż z uwagi na wysoką kwotę takich kosztów , byłoby to zbyt dotkliwe dla powoda.

Bożena Makowczenko