

Sygn. akt VII P 455/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 19 października 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa K. J.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w W.

o nagrodę jubileuszową

1. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 35.600,00 (trzydzieści pięć tysięcy sześćset) złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 września 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 455/17

UZASADNIENIE

K. J. pozwem przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych w W. domagał się zasądzenia kwoty 35.600,00 zł tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 września 2014 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. i ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podał, iż był pracownikiem pozwanego w okresach: od 1 lipca 1993 r. do 21 czerwca 1998 r., od 25 stycznia 1999 r. do 29 lutego 2008 r. i od 1 sierpnia 2010 r. do 29 grudnia 2016 r. Z tego względu był objęty Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników ZUS, a na podstawie jego § 16 pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa. W dniu 31 stycznia 2000 r. złożył pracodawcy oświadczenie o wyborze sposobu wyliczenia okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody i było to jedyne jego oświadczenie w tym zakresie. Pomimo dwukrotnego rozwiązywania stosunku pracy pozwany nigdy nie żądał złożenia nowego oświadczenia, jak i nie poinformował go, aby został objęty zasadą obliczania zatrudnienia jedynie w oparciu o lata przepracowane w ZUS. Dnia 2 września 2014 r. powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy, która pomimo wielu prób polubownego zakończenia sprawy, nie została mu wypłacona.

W odpowiedzi, pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego. W uzasadnieniu wskazał, iż prawo do nagrody jubileuszowej określa u pracodawcy obowiązujący od 2007 r. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. Stosownie do jego § 16, prawo do nagrody jubileuszowej z ogólnego stażu pracy stosuje się do pracowników zatrudnionych w Zakładzie w dniu 1 stycznia 2000 r., przy czym oświadczenie w sprawie wyboru zasad ustalania i wypłacania nagrody jubileuszowej złożone przez pracowników na podstawie Regulaminu wynagradzania pracowników ZUS z dnia 28 stycznia 2000 r. (już nie obowiązującego) wiąże strony jedynie przez okres nieprzerwanego zatrudnienia w Zakładzie. Oświadczenie z dnia 21 stycznia 2000 r. zostało złożone przez powoda na podstawie § 10 ust. 10 Regulaminu, który dawał prawo wyboru stażu liczonego do nagrody. Takie prawo nie przysługuje już na podstawie ZUZP, gdyż zgodnie z jego treścią, do ustalania prawa do nagrody bierze się pod uwagę staż pracy w Zakładzie. Układ gwarantuje pracownikom, którzy dokonali wcześniej wyboru, zachowanie tego prawa, ale tylko przez okres trwania nieprzerwanego zatrudnienia. Powód został ponownie zatrudniony u pozwanego od dnia 1 sierpnia 2010 r., po ponad dwuletniej przerwie, w związku z czym nie obowiązywało już jego oświadczenie złożone w ramach poprzedniej umowy o pracę i wcześniej obowiązującego Regulaminu wynagradzania.

Podczas rozprawy w dniu 19 października 2017 r. (k. 61) pełnomocnik powoda wskazała, iż pozew jest oparty o żądanie zapłaty nagrody jubileuszowej, a podnoszone kwestie nierównego traktowania wskazują tylko na prawidłowość wykładni Regulaminu wynagradzania, a następnie ZUZP obowiązujących u pozwanego.

Sąd ustalił, co następuje:

K. J. był zatrudniony w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych w W. w okresach od 1 lipca 1993 r. do 21 czerwca 1998 r., od 25 stycznia 1999 r. do 29 lutego 2008 r. i od 1 sierpnia 2010 r. do 29 grudnia 2016 r. Stosunek pracy stron został rozwiązany w drodze porozumienia stron, w związku z przejściem powoda na emeryturę.

Wynagrodzenie powoda na stanowisku Zastępcy Dyrektora Oddziału pozwanego w B. wynosiło we wrześniu 2014 r. 8.900,00 zł miesięcznie, a jego czterokrotność dawała kwotę 36.500,00 zł.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: świadectwo pracy z dnia 29 grudnia 2016 r. – k. 9 części C akt osobowych powoda; zaświadczenia z dnia 1 września 2016 r. i z dnia 7 grudnia 2016 r. – k. 14, 22; przesłuchanie powoda – k. 62-64)

W dniu 28 stycznia 2000 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w W., reprezentowany przez Prezesa, wydał w uzgodnieniu z działającymi u niego związkami zawodowymi Regulamin wynagradzania pracowników ZUS. Stosownie do § 10 ust. 1 Regulaminu, pracownikowi Zakładu przysługuje nagroda jubileuszowa uzależniona od stażu pracy:

- w Zakładzie – w wysokości po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia (pkt 1 lit. h),

- ogółem – w wysokości po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia (pkt 2 lit. f).

Jednocześnie w Regulaminie wskazano, iż pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody (§ 10 ust. 2). Podstawę obliczenia nagrody stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody (§ 10 ust. 3). Prawo do nagrody, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i okresy uprawniające do niej ustala się na zasadach określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 1998 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników urzędów administracji rządowej i innych jednostek (§ 10 ust. 7). Przepis ust. 1 pkt 2 stosuje się do pracowników zatrudnionych w dniu wejścia w życie Regulaminu (§ 10 ust. 9). W terminie 30 dni od dnia wejścia w życie Regulaminu pracownicy są zobowiązani dokonać na piśmie wyboru zasad ustalania i wypłacania nagrody jubileuszowej; w przypadku braku oświadczenia przyjmuje się, że pracownikowi przysługuje nagroda w myśl zasad określonych w ust. 1 pkt 1 (§ 10 ust. 10). Aneks nr (...) do Regulaminu z dnia 25 lutego 2000 r. termin ten wydłużono do 45 dni. Regulamin wszedł w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników (§ 20).

Oświadczeniem z dnia 2 marca 2000 r. powód wskazał pracodawcy, iż na podstawie § 10 ust. 10 Regulaminu, wybiera ustalenie i wypłatę nagrody jubileuszowej według zasady uzależnionej od ogólnego stażu pracy. Oświadczenie to znajduje się cały czas w jego aktach osobowych i nie został nigdy przezeń cofnięte.

W dniu 1 września 2004 r. pozwany wypłacił powodowi nagrodę jubileuszową w wysokości 200% wynagrodzenia, z okazji jubileuszu 35-lecia pracy zawodowej, przyjmując do wyliczeń ogólny staż pracy powoda.

W dniu 31 maja 2007 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych w W. zawarł z działającymi u niego związkami zawodowymi Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników ZUS. Stosownie do § 16 ust. 1 ZUZP, pracownikom Zakładu przysługuje nagroda jubileuszowa uzależniona od stażu pracy:

- w Zakładzie – w wysokości po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia (pkt 1 lit. h),

- ogółem – w wysokości po 45 latach pracy – 400% wynagrodzenia (pkt 2 lit. f).

W myśl z kolei § 16 ust. 7 ZUZP, prawo do nagrody, o której mowa w ust. 1 pkt 2 i okresy uprawniające do niej ustala się na zasadach określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 1998 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników urzędów administracji rządowej i innych jednostek w brzmieniu obowiązującym w dniu 31 grudnia 1998 r. Przepis ust. 1 pkt 2 stosuje się do pracowników zatrudnionych w Zakładzie w dniu 1 stycznia 2000 r. (§ 16 ust. 11). Pisemne oświadczenia w sprawie wyboru zasad ustalania i wypłacania nagrody jubileuszowej złożone przez pracowników na podstawie Regulaminu wynagradzania pracowników ZUS z dnia 28 stycznia 2000 r., zachowują moc wiążącą przez cały okres nieprzerwanego zatrudnienia w Zakładzie (§ 16 ust. 12).

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: Regulamin wynagradzania pracowników ZUS z dnia 28 stycznia 2000 r. – k. 47-60; oświadczenie powoda z dnia 2 marca 2000 r. – k. 21 oraz k. 10 części B akt osobowych powoda; Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników ZUS – k. 6-14; pismo pracodawcy z dnia 20 sierpnia 2004 r. o przyznaniu nagrody jubileuszowej z okazji jubileuszu 35-lecia pracy zawodowej – k. 36 części B akt osobowych powoda)

Na dzień 1 września 2014 r. łączny staż pracy powoda wynosił 45 lat. Na powyższy okres złożyło się zatrudnienie: w (...) Oddziale (...) w B. od 2 września 1969 r. do 10 sierpnia 1986 r. (16 lat, 11 miesięcy i 9 dni) i od 10 sierpnia 1986 r. do 30 czerwca 1993 r. (6 lat, 10 miesięcy i 16 dni), w ZUS O/B. od 1 lipca 1993 r. do 21 czerwca 1998 r. (4 lata, 11 miesięcy i 21 dni), w (...) Urzędzie Wojewódzkim od 22 czerwca 1998 r. do 24 stycznia 1999 r. (7 miesięcy i 3 dni), w ZUS O/B. od 25 stycznia 1999 r. do 29 lutego 2008 r. (9 lat, miesiąc i 7 dni), w Drukarni (...) sp. z o.o. w P. od 1 marca 2008 r. do 7 marca 2009 r. (rok i 7 dni), w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. od 16 do 22 marca 2009 r. (7 dni), w Firmie (...) i (...) sp. z o.o. w B. od 23 marca 2009 r. do 1 maja 2010 r. (rok, miesiąc i 10 dni), w Powiatowym Urzędzie Pracy w B. od 13 maja 2010 r. do 31 lipca 2010 r. (2 miesiące i 19 dni), w ZUS Centrala w W. od 1 sierpnia 2010 r. do 31 października 2012 r. (2 lata i 3 miesiące), w ZUS O/T. od 1 listopada 2012 r. do 16 marca 2014 r. (rok, 4 miesiące i 16 dni), w ZUS O/B. od 17 marca 2014 r. do 31 sierpnia 2014 r. (5 miesięcy i 15 dni), w którym to świadczył pracę aż do dnia 29 grudnia 2016 r.

(okoliczności bezsporne; ponadto wyliczenie ZUS Oddział w B. z dnia 23 sierpnia 2016 r. – k. 23; świadectwa pracy powoda – k. 6-13 części A akt osobowych powoda; przesłuchanie powoda – k. 62-64)

Powód zwracał się wielokrotnie do pracodawcy o wypłatę m.in. spornej nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy, w tym pismami z dnia 6 grudnia 2014 r. i z dnia 5 września 2016 r. W odpowiedzi pozwany odmawiał wypłaty nagrody, powołując się na fakt, iż przysługuje mu prawo do nagrody jubileuszowej wyłącznie na podstawie zakładowego stażu pracy, a nie na podstawie ogólnego stażu pracy, gdyż jego stosunek pracy z ZUS został rozwiązany w dniu 29 lutego 2008 r., co spowodowało przerwanie ciągłości zatrudnienia. Dwukrotnie, w dniach 29 czerwca i 25 lipca 2016 r., powód był w tej kwestii na rozmowach z Członkiem Zarządu pozwanego M. W., który obiecał mu pozytywne załatwienie sprawy. Pismami z dnia 29 grudnia 2016 r. i z dnia 10 stycznia 2017 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy.

Powód, jeszcze w trakcie zatrudnienia, zwracił się również do Wydziału Obsługi Prawnej Oddziału ZUS w B., w opinii którego należało wypłacić mu nagrody jubileuszowe z ogólnego stażu za pracy za 40 i 45 lat pracy.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: pisma powoda z dnia 6 grudnia 2014 r. i z dnia 5 września 2016 r. – k. 15-19; pismo pozwanego z dnia 13 stycznia 2015 r. – k. 20; wniosek powoda o wydanie opinii z dnia 18 sierpnia 2016 r. – k. 31; opinia prawna Wydziału Obsługi Prawnej Oddziału ZUS w B. z dnia 29 sierpnia 2016 r. – k. 29-30; wezwania do zapłaty – k. 33-34; przesłuchanie powoda – k. 62-64)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zebrane w toku postępowania, które uznać należało za w pełni wiarygodne, tym bardziej, że nie były one kwestionowane przez żadną ze stron, a także na podstawie przesłuchania powoda, albowiem były one spójne, rzeczowe, konsekwentne, logiczne i korelowały z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd oddalił wnioski obu stron o przesłuchanie w sprawie świadków, albowiem okoliczności, na które mieli oni zeznawać nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia. Powołani zostali oni (k. 1v-2, 43) na okoliczności: ubiegania się przez powoda o wypłatę nagrody, treści przepisów wewnętrznych, zasad i praktyki wypłacania nagród u pozwanego, czy oceny pracy powoda, co zdaniem Sądu nie miało i tak wpływu na zasadność powództwa. Na marginesie można zaznaczyć, iż w odpowiedzi na pozew wniesiono o oddalenie osobowych wniosków dowodowych zgłoszonych w pozwie, z uwagi na ich bezprzedmiotowość, a jednocześnie na te same okoliczności wniesiono o przesłuchanie świadka M. K.. W tym kontekście trudno zrozumieć, w jaki sposób te same okoliczności przedstawione przez świadków powoda są bez znaczenia, natomiast przez świadka pozwanego są znaczące. W ocenie Sądu okoliczności te najzwyczajniej znaczenia dla rozstrzygnięcia nie mają, a kluczowym była interpretacja stanu prawnego w odniesieniu do w zasadzie bezspornego stanu faktycznego sprawy w zakresie istotnym do wydania orzeczenia.

Przechodząc do rozważań natury prawnej, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż w niniejszej sprawie istotą sporu było rozstrzygnięcie, czy powodowi przysługiwało u pozwanego pracodawcy prawo do nagrody jubileuszowej z ogólnego, czy też wyłącznie zakładowego stażu pracy. Poza sporem pozostawał natomiast fakt obowiązywania i treści zarówno Regulaminu wynagradzania z dnia 28 stycznia 2000 r., jak Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 31 maja 2007 r. Niesporne pozostawały okresy zatrudnienia powoda zarówno w pozwanym Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (w różnych jego jednostkach), jak i u pozostałych pracodawców, co znalazło potwierdzenie zarówno w świadectwach pracy, znajdujących się w aktach osobowych powoda, jak i w wyliczeniu ZUS z dnia 23 sierpnia 2016 r. (k. 23). Pozwany nie kwestionował również wysokości zgłoszonego roszczenia, co w świetle wyliczeń pracodawcy (k. 14, 22) oraz art. 230 k.p.c., skutkowało uznaniem tej okoliczności za przyznaną, tym bardziej, że kwota żądania wynikała z prostego przeliczenia czterokrotności wynagrodzenia powoda ($400\% \times 8.900,00 \text{ zł} = 35.600,00 \text{ zł}$). Powództwo w sprawie oparte jest o żądanie zasądzenia nagrody jubileuszowej za 45-letni ogólny staż pracy i wyłącznie w tym zakresie istotne pozostają wszelkie argumenty stron. Nie budziło wątpliwości, iż powód był zatrudniony u pozwanego w okresach od 1 lipca 1993 r. do 21 czerwca 1998 r., od 25 stycznia 1999 r. do 29 lutego 2008 r. i od 1 sierpnia 2010 r. do 29 grudnia 2016 r. Był więc pracownikiem pozwanego w lutym 2000 r., kiedy to wszedł w życie wydany w dniu 28 stycznia 2000 r. Regulamin wynagradzania, przewidujący dwie możliwości naliczenia stażu pracy uprawniającego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej – z ogólnego lub zakładowego stażu. Regulamin, wybór w tym zakresie pozostawiał zatrudnionym wówczas w ZUS pracownikom i powód, zgodnie z dyspozycją jego § 10 ust. 10, złożył stosowne oświadczenie o wyborze korzystniejszego dlań ogólnego stażu pracy. W dniu 31 maja 2007 r., wprowadzono natomiast w życie rzeczony ZUZP, przy czym powód był pracownikiem pozwanego aż do końca lutego 2008 r., a więc i w momencie wejścia w życie Układu, który zasadniczo powtarzał regulacje wcześniejszego Regulaminu w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej. Układ wprost wskazał, iż przepis ust. 1 pkt 2 (a więc prawo do nagrody jubileuszowej z ogólnego stażu pracy) stosuje się do pracowników zatrudnionych w Zakładzie w dniu 1 stycznia 2000 r. (§ 16 ust. 11). Wbrew przy tym stanowisku pracodawcy, jakkolwiek regulacja Układu nie wskazywała, aby następcze rozwiązanie stosunku pracy i powrót do jej świadczenia w ZUS, mogłyby pozbawiać pracownika już raz dokonanego w tym zakresie wyboru, w tym rozumieniu, iż w takiej sytuacji będzie mu przysługiwało wyłącznie prawo do zaliczenia

zakładowego stażu pracy. Paragraf 16 ust. 12 ZUZP stanowił jedynie, iż pisemne oświadczenia w sprawie wyboru zasad ustalania i wypłacania nagrody jubileuszowej złożone przez pracowników na podstawie Regulaminu wynagradzania pracowników ZUS z dnia 28 stycznia 2000 r., zachowują moc wiążącą przez cały okres nieprzerwanego zatrudnienia w Zakładzie. Norma ta jest jasna i nie wymaga jakiegokolwiek interpretacji, wskazując że wyłącznie oświadczenie złożone uprzednio, pod rządami Regulaminu wynagradzania, wiąże strony przez cały okres nieprzerwanego zatrudnienia, a tym samym, jak to miało miejsce w przypadku powoda, nie musiał on składać jakiegokolwiek nowego oświadczenia w tym zakresie w momencie wejścia w życie ZUZP, skoro przez cały ten okres był nieprzerwanie pracownikiem ZUS. Poza sporem pozostawało też, iż z powodem rozwiązano stosunek pracy z dniem 29 lutego 2008 r., a następnie został on ponownie zatrudniony w ZUS z dniem 1 sierpnia 2010 r. W istniejącym stanie faktycznym i prawnym brak jest podstaw do twierdzenia, że w takiej sytuacji, przy ponownym zatrudnieniu, powód mógłby zostać potraktowany gorzej, niż poprzednio – nie budziło bowiem wątpliwości, iż jeszcze w 2004 r. wypłacono mu nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy, przy uwzględnieniu ogólnego stażu pracy.

Stosownie do art. 77¹ k.p., warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego, z zastrzeżeniem przepisów art. 77²-77⁵. Zgodnie z art. 77² k.p., pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania (§ 1). W regulaminie wynagradzania, o którym mowa w § 1, pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania (§ 2). Regulamin wynagradzania obowiązuje do czasu objęcia pracowników zakładowym układem zbiorowym pracy lub ponadzakładowym układem zbiorowym pracy ustalającym warunki wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą w zakresie i w sposób umożliwiający określanie, na jego podstawie, indywidualnych warunków umów o pracę (§ 3). Regulamin wynagradzania ustala pracodawca. Jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania (§ 4). Do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2 (§ 5).

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. Jak trafnie zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 stycznia 2011 r. (II PK 150/10, Lex nr 784981) „Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem należącym do szeroko pojmowanego wynagrodzenia za pracę, którego warunki przyznania – w myśl art. 77¹ k.p. ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego Kodeksu pracy lub regulaminu wynagradzania, albo pragmatyki służbowe. Strony układu zbiorowego mają całkowitą swobodę w odniesieniu do decyzji, czy wprowadzić do niego postanowienia przyznające prawo do nagrody jubileuszowej (art. 240 § 1 k.p.), natomiast w razie podjęcia decyzji o przyznaniu prawa do tych nagród, swoboda stron doznaje ograniczenia wynikającego z wymogu zgodności układu zbiorowego z przepisami prawa pracy, w tym również z zakazem naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 9 § 2 i 4 k.p.).”

Podzielając w pełni te poglądy należy wskazać, iż w ocenie Sądu nie mogło budzić wątpliwości, iż w momencie powrotu powoda do pracy u pozwanego od dnia 1 sierpnia 2010 r., podstawą warunków jego zatrudnienia w zakresie prawa do szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę stał się obowiązujący już podczas wcześniejszego okresu jego zatrudnienia ZUZP z dnia 31 maja 2007 r. Także on, jak uprzednio obowiązujący Regulamin wynagradzania, określał

dwa sposoby wyliczania stażu pracy pracownika w kontekście prawa do nagrody jubileuszowej (§ 16 ust. 1). Jedynym natomiast warunkiem zastosowania do powoda § 16 ust. 1 pkt 2 Układu, jest zapis jego § 16 ust. 11, wskazujący że ten – ogólny staż pracy – stosuje się do pracowników zatrudnionych w Zakładzie w dniu 1 stycznia 2000 r. Istotne, iż regulamin wynagradzania (art. 77² k.p.) i układ zbiorowy pracy (art. 240 k.p.) są aktami normatywnymi (art. 9 k.p.) i do ich interpretacji należy wykorzystywać metody wykładni aktów normatywnych. Nie ma mowy w Układzie, wbrew argumentacji ZUS, iż sam okres zatrudnienia musi być nieprzerwany. Warunek pozostawania w zatrudnieniu w dniu 1 stycznia 2000 r., co pozostawało bezsporne w sprawie, powód spełniał. W świetle wyliczeń pracodawcy (k. 23), do dnia 2 września 2014 r. miał on łącznie 45 lat ogólnego stażu pracy i już z tych przyczyn należało mu wypłacić żądane świadczenie.

Cała koncepcja odpowiedzi na pozew została zbudowana na treści § 16 ust. 12 Układu. Pozwany stara się przy tym nie zauważać, na co zwrócono już uwagę, iż przepis tego aktu wewnętrznego stanowi wyłącznie o zachowaniu mocy wiążącej oświadczenia pracownika o wyborze, jednakże w żaden sposób nie pozbawia pracownika możliwości dokonania samego wyboru, czy tym bardziej, prawa do nagrody jubileuszowej wyliczonej z ogólnego stażu pracy, jeśli konkretna osoba była zatrudniona w ZUS w dniu 1 stycznia 2000 r. Takie, rozszerzające i nieoparte jakimikolwiek zasadami wykładni rozumienie § 16 ust. 12 jest niedopuszczalne. Nawet więc, gdyby dopuścić możliwość uregulowania wewnętrznym aktem prawa pracy okresu związania złożonym oświadczeniem (co w ocenie Sądu jest niedopuszczalne), to z normy tej wynikałoby wyłącznie, że przy ponownym zatrudnieniu powoda w 2010 r. nie wiązało już jego oświadczenie z 2000 r. W takiej sytuacji pracodawca byłby zobowiązany do ponownego odebrania od powoda oświadczenia w tym zakresie, a z jego zachowań niewątpliwie wynikało, co oczywiste, że domaga się on zaliczenia mu – jako korzystniejszego – ogólnego stażu pracy. Ustęp 12 paragrafu 16 Układu nie stanowi jednakże w jakimkolwiek zakresie o zawężeniu reguły określonej w ustępie 11, który w tym akcie wskazuje jedyny warunek zastosowania do pracownika przy określeniu prawa do nagrody jubileuszowej, ogólnego stażu pracy.

Trzeba przy tym podkreślić, że zgodnie z art. 9 ust. 2 k.p., postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W myśl natomiast art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią; odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Oświadczenie woli jest składane innej osobie wtedy, gdy jego celem jest wywołanie skutku w jej sferze (sytuacji) prawnej. Tak niewątpliwie było w niniejszej sprawie, a złożone oświadczenie o wyborze sposobu liczenia stażu pracy mógł w tej sytuacji odwołać wyłącznie sam powód, czego nigdy nie uczynił. Jego oświadczenie z 2000 r. cały czas znajduje się przy tym w prowadzonych przez pracodawcę aktach osobowych. Zdaniem Sądu więc, ZUZP nie mógł – w sprzeczności z art. 61 § 1 k.c. – wprowadzić do stosunku pracy stron procesu uregulowania, zgodnie z którym w bliżej nieokreślonym terminie, przestało obowiązywać złożone przez pracownika oświadczenie. Nie ma to jednakże, decydującego znaczenia, na co wskazano już powyżej, albowiem nawet w przypadku dopuszczalności takiego zapisu i tak regulowałby on wyłącznie kwestię nieobowiązywania wcześniejszego oświadczenia, nie zaś samego prawa do uwzględnienia ogólnego stażu pracy, wynikającego z § 16 ust. 11 Układu. Odmienna interpretacja tych przepisów prowadziłaby zresztą do niezrozumiałej i nieakceptowalnej, w świetle zasad prawa pracy sytuacji, w której powód otrzymał w 2004 r. nagrodę jubileuszową z ogólnego, 35-letniego stażu pracy, a przy ponownym zatrudnieniu w ZUS w 2010 r. jego staż pracy w kontekście prawa do nagrody zostałby określony przez pracodawcę zaledwie na nieznacznie ponad 14 lat. Biorąc pod uwagę treść § 16 ust. 8 Układu, pozbawiałoby to powoda faktycznie w ogóle prawa do jakichkolwiek dalszych nagród jubileuszowych, albowiem dla otrzymania nagrody za 40 lat pracy, musiałby on przepracować jeszcze w ZUS blisko 26 lat, mając już wówczas przecież 56 lat. Taka koncepcja, również z tej przyczyny, jest nieprzekonująca.

Powyższe doprowadziło Sąd do przekonania, iż żądana przez powoda nagroda jubileuszowa za 45 lat pracy była zasadna. Potwierdza to jedynie dodatkowo okoliczność, iż strony ZUZP wskazały w nim (§ 16 ust. 7) na nieobowiązujące już wówczas rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 15 kwietnia 1998 r w sprawie zasad wynagradzania pracowników urzędów administracji rządowej i innych jednostek, zgodnie z którym, do okresu pracy

uprawnającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (§ 9 ust. 1).

Na marginesie można zauważyć, iż jak podkreślił Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 14 kwietnia 2010 r. (III PK 61/09, Lex nr 602054), strony układu zbiorowego pracy mają całkowitą swobodę w odniesieniu do decyzji, czy wprowadzić do niego postanowienia przyznające prawo do nagród jubileuszowych. Natomiast w razie podjęcia decyzji o przyznaniu prawa do gratyfikacji, swoboda stron doznanej ograniczenia wynikającego z wymogu zgodności postanowień układu zbiorowego pracy z przepisami prawa pracy, w szczególności z art. 9 § 4 k.p., statuującym zasadę równego traktowania w zatrudnieniu. Koncepcja forsowana przez pozwanego prowadziłaby niewątpliwie do naruszenia zasady równego traktowania pracowników (art. 18^{3a} § 1 k.p.), skoro niewielka przerwa w zatrudnieniu (nawet, jak w sytuacji powoda, niewynikająca z jakichkolwiek obiektywnych przesłanek dotyczących świadczenia przezeń pracy, a wyłącznie z przyczyn pozamerytorycznych, np. przekonań politycznych) pozbawiałaby faktycznie pracownika prawa do nagrody jubileuszowej.

W odniesieniu do terminu wypłaty nagrody należy zwrócić uwagę na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r. (I PKN 189/99, OSNAPiUS 2000/22/819). Roszczenie o wypłatę nagrody jubileuszowej staje się wymagalne z chwilą spełnienia przesłanek do nagrody, a więc z chwilą uzyskania odpowiedniego stażu pracy. Jeżeli pracownik wykaże (udowodni) odpowiedni okres zatrudnienia później, to skutek ten ma moc wsteczną w tym znaczeniu, że oznacza wykazanie spełnienia wcześniej przesłanek do nagrody, a więc że była ona już wcześniej wymagalna. Oczywiście pracodawcy nie można przypisać zaniedbania (winy) w późniejszym wypłaceniu nagrody. Jednak z punktu widzenia zasad zapłaty odsetek jest to bez znaczenia. Decydujące znaczenie ma w tym zakresie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., według którego przesłanką zapłaty odsetek jest samo opóźnienie się w spełnieniu świadczenia, a obiektywne jego spełnienie po dacie wymagalności. Obowiązek zapłaty odsetek jest więc niezależny od winy dłużnika w terminowym spełnieniu świadczenia.

W myśl art. 481 § 1 i 2 k.c. zgodnie, z którym jeżeli dłużnik (którym w niniejszej sprawie jest pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (którym w niniejszej sprawie jest powód jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Cytowany przepis ma zastosowanie do stosunku pracy w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzone na jego rzecz od pozwanego kwotę 2.700,00 zł (75% x 3.600,00 zł). Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.). Obie strony procesu były z mocy prawa zwolnione od ponoszenia kosztów sądowych (art. 94 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy), a powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski