

Sygn. akt **IV Pa 21/13**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

29 lipca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Grażyna Borzestowska**

po rozpoznaniu w dniu **29 lipca 2013r.** w Elblągu

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **J. S.**

przeciwko **Zarządowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w E.**

o zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **7 marca 2013 r.**, sygn. akt **IV P 1/13 upr**

**oddala apelację.**

Sygn. akt IV Pa 21/13

## UZASADNIENIE

Powód J. S. wniósł pozew, w którym domagał się zasądzenia od pozwanego Zarządu (...) Spółki z o.o. w E. kwoty 3.720 zł tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 18 sierpnia 2012 r. do dnia 22 listopada 2012 r.

W uzasadnieniu wskazał, że otrzymał nagrody jubileuszowe za 20 i 25 lat pracy. Termin następnej nagrody jubileuszowej z tytułu przepracowanych 30 lat przypadła na rok 2014. Pozwany zmienił regulamin wynagradzania, a w szczególności zasady obliczania stażu pracy do wyliczenia nagród jubileuszowych. Po przeliczeniu okazało się, że powód ma udokumentowane 31 lat 10 miesięcy i 23 dni stażu pracy. Wobec powyższego powód zwrócił się do pracodawcy o wypłatę nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy. Pozwany odmówił wypłaty twierdząc, że termin wypłaty nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy minął w 2010 r. W ocenie powoda takie stanowisko pozwanego świadczy o nierównym traktowaniu pracowników.

Sąd Rejonowy w Elblągu w dniu 7 grudnia 2012 r. wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym uwzględnił roszczenie powoda w całości.

Od powyższego nakazu zapłaty pozwany wniósł sprzeciw, w którym zażądał oddalenia powództwa i zasądzenia kosztów procesu.

W uzasadnieniu sprzeciwu wskazał, iż zmiany dotyczące naliczania stażu pracy niezbędne do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej dotyczyły wszystkich pracowników pozwanego i wynikały z konieczności uporządkowania

zapisów regulaminowych. Celem pozwanego nie było pokrzywdzenie niektórych pracowników. Nowe zapisy regulaminu działają tylko na przyszłość i nie obejmują okresów poprzedzających ich wejście w życie.

Wyrokiem z dnia 7 marca 2013r. Sąd Rejonowy w Elblągu w punkcie I zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.600zł wraz z ustawowymi odsetkami za okres od dnia 18 sierpnia 2012r. do dnia 22 listopada 2012r. w punkcie II nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.400,54zł.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

Powód J. S. jest pracownikiem pozwanego od dnia 10 maja 1996r. W roku 2004 r. otrzymał nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy , zaś w roku 2009 za 25 lat pracy.

Zgodnie z obowiązującymi u pozwanego uregulowaniami prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy powód miał nabyć w 2014 r.

Uchwałą nr 7/2012 z dnia 2 sierpnia 2012 r. u pozwanego z dniem 17 sierpnia zmieniony został regulamin zasad wynagradzania i przyznawania świadczeń pracownikom pozwanego.

Zgodnie z tym regulaminem po 30 latach pracy pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 150% wynagrodzenia miesięcznego. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze z wyłączeniem okresów pracy zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy z powodu samowolnego porzucenia pracy , a także w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego go do tej nagrody.

Z uwagi na fakt, iż na skutek zmiany regulaminu można było zaliczyć do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresy zatrudnienia w prywatnych zakładach pracy powód na dzień 17 sierpnia 2012 r. legitymował się łącznym stażem pracy 31 lat 10 miesięcy 23 dni.

Wobec zmiany przepisów regulujących naliczanie stażu pracy do uprawnień do nagrody jubileuszowej część pracowników pozwanego nabyła wcześniej prawo do tej nagrody, część została jej pozbawiona.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazać, że stan faktyczny w niniejszej sprawie był bezsporny i Sąd ustalił go na podstawie akt osobowych powoda oraz aktów prawnych obowiązujących u pozwanego dotyczących nagród jubileuszowych pracowników pozwanego.

Zmiany , które wprowadził pozwany w zakresie zaliczenia do stażu pracy wszystkich poprzednio zakończonych okresów zatrudnienia bez względu na to czy było to zatrudnienie w przedsiębiorstwie państwowym , spółce kapitałowej czy u prywatnego pracodawcy jest jak najbardziej zgodna z aktualną sytuacją na rynku pracy i bez wątpienia są to zmiany korzystne dla pracowników.

Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca wprowadzając nowe regulacje dotyczące uprawnień pracowniczych zobowiązany jest do przeprowadzenia analizy skutków jakie zmiany te będą niosły dla pracowników.

W ocenie Sądu Rejonowego zmiana tych uregulowań doprowadziła do różnicowania pracowników i w rezultacie prowadzi do tego , że niektórzy z nich są w pozycji uprzywilejowanej nabywając prawo do nagrody jubileuszowej wcześniej z uwagi na możliwość zaliczenia do stażu pracy okresów zatrudnienia również u prywatnych pracodawców, zaś innym pracownikom odmawia się prawa do nagrody jubileuszowej powołując się na fakt , że zgodnie z obowiązującymi przepisami prawo do nagrody nabyli przed zmianą przepisów.

Sąd Rejonowy wskazał, że takie stanowisko pozwanego nie zasługuje na akceptację.

Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 sierpnia 1996r. w sprawie I PRN 62/96 pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dacie wejścia w życie przepisów przewidujących korzystniejsze dla niego warunki jej nabycia , jeżeli ma w tym dniu wymagany staż pracy ustalony według nowych przepisów.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził , że nieprawidłowa jest taka wykładnia przepisu, zgodnie z którą jego treść upoważniałaby do pozbawienia pracownika nagrody dlatego, że okres pracy obliczany w myśl nowych, tym aktem wprowadzonych zasad upłynąłby wcześniej. Okres obliczany według nowych zasad nie może upłynąć zanim zostały one wprowadzone. Przepis ten można rozumieć tylko w ten sposób, że wykluczono wsteczne działanie przepisów nowego porozumienia oraz , że w dniu wejścia w życie nowych uregulowań „mijają” okresy uprawniające do nabycia nagrody, choćby w razie ich wyliczenia w myśl nowych zasad przypadałyby na datę wcześniejszą.

Sąd Rejonowy w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w tezie i uzasadnieniu wyroku.

W ocenie Sądu Rejonowego wykładnia przepisów obowiązującego od dnia 17 sierpnia 2012r. regulaminu, który wprowadził korzystniejsze dla pracowników zasady obliczania stażu pracy do nabycia nagrody jubileuszowej, w myśl której powód nie nabywa w ogóle prawa do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy nie może być uznana za prawidłową.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w przywołanym przez pozwanego wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2011 r. w sprawie II PK 288/10 jednoznacznie wskazano, że zasada nieretroakcji /lex retro non agit/ oznacza, że nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały one miejsce i skończyły się przed wejściem w życie nowego prawa. Opiera się ona zatem na założeniu, że prawo w zasadzie powinno wpływać na stosunki prawne między podmiotami prawa na przyszłość i że nie należy zmieniać - zwłaszcza na gorsze-sytuacji prawnej podmiotu ukształtowanej pod rządami dawnych przepisów.

Odnosząc treść niniejszego wyroku do stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy uznał, że wobec braku w regulaminie przepisów międzyczasowych odpowiednie zastosowanie ma przepis art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p.. Konkludując uznać należy , że prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach obowiązujących w nowym regulaminie nabywają pracownicy, którzy osiągnęli wymagany staż pracy po wejściu w życie nowego regulaminu. Do dnia 17 sierpnia 2012 r. przesłanki nabycia prawa do nagrody powinny być oceniane na podstawie dawnych unormowań. Regułą jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia.

Z uwagi na fakt, że powód po wejściu w życie nowego regulaminu legitymował się przeszło 30- letnim stażem pracy prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy przysługuje mu z dniem 17 sierpnia 2012 r.

Reasumując powyższe rozważania Sąd Rejonowy uznał żądanie powoda za zasadne i na mocy przepisu par. 1 aneksu nr 14/2012 z dnia 2 sierpnia 2012 r. do regulaminu zasad wynagradzania i przyznawania świadczeń pracownikom pozwanego zasądził na jego rzecz nagrodę jubileuszową w wysokości , która nie była kwestionowana przez pozwanego z odsetkami za okres wskazany przez powoda. Na mocy przepisu art. 477(2) par 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając wyrok w całości , zarzucając mu:

- naruszenie art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k. p. poprzez jego błędną wykładnię,
- naruszenie art. 233 k.p.c. polegające na niedokonaniu wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego,
- naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. polegające na niedostatecznym wyjaśnieniu podstawy prawnej wyroku.

Mając powyższe na uwadze pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego od powoda kosztów postępowania za obie instancje bądź o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że Sąd Rejonowy uznał, że zmiana regulaminu zasad wynagradzania i przyznawania świadczeń pracownikom, wprowadzona przez pozwanego polegająca na wliczaniu do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wszystkich, poprzednio zakończonych okresów zatrudnienia oraz innych okresów, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, doprowadziła do różnicowania pracowników, w konsekwencji czego niektórzy pracownicy otrzymali nagrodę wcześniej, inni zaś nie otrzymali jej wcale.

W ocenie pozwanego, z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy wynika jednak, że sytuacja wszystkich pracowników uprawniających do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej zmieniła się w podobny sposób. T. S. i H. A. „omineła” nagroda za 35 lat pracy, skrócił się jednak czas oczekiwania na uzyskanie nagrody za 40 lat pracy, pracownicy ci otrzymają ją w 2016 r. A. S. „omineła” nagroda za 20 lat pracy, ale nagrodę za 25 lat otrzyma już w 2015 r. Zmiana regulaminu natomiast polepszyła sytuację W. K., skracając o rok okres oczekiwania na nagrodę za 20 lat pracy oraz C. K., która otrzyma nagrodę jubileuszową za 40 lat o ponad miesiąc wcześniej w stosunku do terminu ustalonego na podstawie poprzedniego regulaminu.

Pozwany wskazał, że sam Sąd Rejonowy słusznie zauważył, iż zmiany wprowadzone regulaminem są korzystne dla pracowników. Nie wprowadzając ich pozwany bez wątpliwości naraziłby się na zarzut nierównego traktowania pracowników, co wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach (np. wyrok z dnia 10 października 2007 r. II PK 38/07, wyrok z dnia 14 maja 2012 r. I PK 174/11). Podniósł, że wprowadzenie zmian było zatem koniecznością i miało na celu wprowadzenie jednakowych zasad wobec wszystkich pracowników. Gdyby pracodawca miał rozpatrywać indywidualne korzyści pracowników nigdy nie mógłby wprowadzić zmian w regulaminie, ponieważ za każdym razem stawiałoby to któregoś z nich w sytuacji pokrzywdzonego.

Sąd Rejonowy uznał, że zastosowanie w niniejszej sprawie art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Istotą zasady nieretroakcji jest jednak niestosowanie nowych regulacji prawnych wstecz, sytuacja która miała zatem miejsce przed dniem wejścia w życie zmian w regulaminie nie może zmienić sytuacji powoda. Jak wskazał w uzasadnieniu Sąd Rejonowy, prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach obowiązujących w nowym regulaminie nabywają pracownicy, którzy osiągnęli wymagany staż pracy po wejściu w życie nowego regulaminu. Do pracowników, którzy osiągnęli go przed wejściem w życie nowych przepisów należy stosować jednak poprzedni regulamin.

Potwierdzeniem tego jest stanowisko Sądu Najwyższego. W uzasadnieniu uchwały z dnia 9 kwietnia 2008 r. w sprawie sygn. akt I PK 208/08 wyrażony został pogląd, że co do zasady przesłanką nabycia prawa do nagrody jubileuszowej jest osiągnięcie przez pracownika wymaganego okresu zatrudnienia w czasie stosowania (obowiązywania) przepisów uprawniających do tego świadczenia. Inaczej rzecz ujmując, regułą jest, że nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 2011 r. II PK 150/10). W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy wskazał również wprost, że jeżeli z przepisów wewnątrzzakładowych wynika, że nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do niej, pracownik, który wymagany okres zatrudnienia osiągnął wcześniej, czyli przed wprowadzeniem tego świadczenia, nie nabywa do niego prawa.

Na uwagę, zdaniem pozwanego, zasługuje również fakt, że przyznanie powodowi nagrody spowoduje problem w wypłacie kolejnej gratyfikacji, gdyż pozwany ma wątpliwości kiedy należałoby ją wypłacić, czy według „starych” czy według „nowych” przepisów. Wypłacenie nagrody za 30 lat pracy według nowych przepisów w chwili obecnej, a następnie za 35 lat pracy w 2015 r. spowoduje, że powód będzie znajdował się w uprzywilejowanej sytuacji w stosunku do swoich współpracowników, otrzyma on bowiem w tak krótkim czasie dwie nagrody.

W ocenie pozwanego nie można zapominać także o tym, że nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem powszechnym, nie jest przewidziana w kodeksie pracy. Oznacza to, że regulamin przyznający do niej prawo, określający m.in. zasady nabycia prawa do nagrody jubileuszowej oraz jej wysokość jest autonomicznym źródłem prawa. Sama nagroda jest bowiem swego rodzaju bonusem dla niektórych tylko pracowników. Nie można tu mówić zatem o nierównym

traktowaniu (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2009 r. I PK 208/08). Dlatego też, w ocenie pozwanego, apelacja jest w pełni uzasadniona.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie, pomimo że zarzuty w niej wskazane zasługiwały na podzielenie.

Trafny był zarzut pozwanego, iż Sąd Rejonowy niedostatecznie wyjaśnił podstawę prawną wyroku. Z jednej strony Sąd Rejonowy podzielił stanowisko Sądu Najwyższego przedstawione w tezie i uzasadnieniu wyroku z dnia 21 sierpnia 1996r. w sprawie I PRN 62/96, nie zauważając, iż stanowisko to nie jest adekwatne do stanu prawnego obowiązującego w niniejszej sprawie. Sąd Najwyższy w wyroku tym stwierdził, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dacie wejścia w życie przepisów przewidujących korzystniejsze dla niego warunki jej nabycia, jeżeli ma w tym dniu wymagany staż pracy ustalony według nowych przepisów. Jak wynika z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego porozumienie, które zawierało korzystniejsze warunki nabycia prawa do nagrody jubileuszowej nie zawierało przepisów międzyczasowych, dlatego też na skutek odesłania zawartego w porozumieniu miały w tej sytuacji zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, przez co należało również rozumieć przepisy wykonawcze do Kodeksu pracy. W spornej kwestii rozwiązanie problemu zawierały przepisy Zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz.358) wydane na podstawie art. 79 kp. Przepis par.10 tego Zarządzenia regulował sytuację pracowników, którzy nabywali prawo do nagrody

(nagród) w związku z wejściem w życie przepisów wprowadzających nagrody. Sąd Najwyższy wskazał, że regulacja ta miała również zastosowanie do sytuacji, gdy wchodziły w życie przepisy wprowadzające nowe, korzystniejsze warunki nabycia nagrody. Zgodnie z par. 10 Zarządzenia datą nabycia prawa do nagrody jubileuszowej była data wejścia w życie regulacji prawnej. Pomimo uchylenia z dniem 2 czerwca 1996r. art. 79 kp, przez ustawę z dnia 2 lutego 1996r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. Nr 24, poz.110), na podstawie którego zostało wydane w/w Zarządzenie nadal ono obowiązuje. Stosownie bowiem do art. 11 ust.1 powołanej ustawy nowelizującej z dnia 2 lutego 1996r. obowiązujące do dnia wejścia w życie ustawy przepisy określające zasady wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, wydane na podstawie art.79 Kodeksu pracy, zachowują moc do czasu objęcia pracowników, których te przepisy dotyczą i w zakresie przedmiotu w nim unormowanego – postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy, z zastrzeżeniem ust.2. Tak więc, w niniejszej sprawie, przepisy tego Zarządzenia nie obowiązują, skoro pracownicy pozwanego zostali objęci najpierw postanowieniami Regulaminu zasad wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom Zarządu (...) Sp. z o.o. w E. zatwierdzonego Uchwałą Zgromadzenia Wspólników nr (...) z dnia 09.09.1997r. a następnie zmienionego uchwałą z dnia 2.08.2012r. z dniem 17 sierpnia 2012r. Oczywiście poza jedną kwestią, tj. kwestią dotyczącą okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, ponieważ w tym zakresie regulamin odsyła do Zarządzenia (par.2).

Z drugiej strony Sąd Rejonowy wskazał, że wobec braku w Regulaminie przepisów międzyczasowych odpowiednie zastosowanie ma przepis art. 3 kc w związku z art. 300 kp. Jednakże, w ocenie Sądu Okręgowego, trafnie pozwany zarzucił, iż Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art. 3 kc w zw. z art. 300 kpc poprzez błędną jego wykładnię.

Wobec braku zastosowania przepisów zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989r. a jednocześnie nie zamieszczenie w Regulaminie własnych przepisów międzyczasowych, faktycznie rozwiązania spornej kwestii należało poszukiwać w gruncie ogólnych zasad intertemporalnych.

Podstawowa zasada międzyczasowego prawa wyrażona jest w art. 3 kc, który stanowi, że ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu. Zasada nieretroakcji (lex retro non agit) oznacza, że nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały one miejsce i skończyły się przed wejściem w życie nowego prawa. Kodeks pracy nie reguluje problematyki działania lub niedziałania wstecz przepisów prawnych, stąd też na podstawie art. 300 kpc tej sytuacji ma odpowiednie zastosowanie art. 3 kc. Prowadzi to do uznania, że prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w Regulaminie po jego zmianie z dnia 17 sierpnia 2012r. nabywają ci pracownicy pozwanego, co do których zdarzenie o prawnej doniosłości, jakim jest osiągnięcie

wymaganego stażu pracy, nastąpiło po tej dacie. Rację zatem miał pozwany, że powód nie spełnia przesłanek przyznania prawa do dochodzonej nagrody jubileuszowej na podstawie Regulaminu po zmianach, skoro konieczny staż zatrudnienia, obliczony według postanowień tego Regulaminu osiągnął pod rządami Regulaminu przed zmianą, a w Regulaminie po zmianie brak jest regulacji przewidującej nabycie prawa do świadczenia w dniu jego wejścia w życie przez wszystkich pracowników mających na tę datę wymagany okres pracy.

Jednakże, w ocenie Sądu Okręgowego, roszczenie powoda, w związku z podnoszonym przez powoda zarzutem nierównego traktowania pracowników, wymagało analizy w świetle postanowień Regulaminu przed zmianą z dnia 17 sierpnia 2012r. Obowiązkiem Sądu Rejonowego było bowiem rozstrzygnięcie o roszczeniu powoda z uwzględnieniem wszystkich unormowań prawa materialnego, z których mogło być one wywodzone. Wyjaśnienia wymagała w szczególności kwestia, czy możliwe było zaliczenie do wymaganego stażu- okresów pracy w nieuspołecznionym zakładzie pracy.

Wskazać należy, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2007r. w sprawie II PK 38/07 zajął stanowisko, że o ile uprzywilejowanie u określonego pracodawcy okresów zatrudnienia w tej samej lub podobnej branży nie budzi większego sprzeciwu, o tyle podział zakładów pracy na uspołecznione i nieuspołecznione, celem zróżnicowania, a w szczególności celem uprzywilejowania pracowników uspołecznionych zakładów pracy, jest nie tylko podziałem anachronicznym, lecz także budzi wątpliwości w świetle zasady równego traktowania pracowników. Z kolei w wyroku z dnia 14 maja 2012r. I PK 174/11 Sąd Najwyższy stwierdzając, że nagroda jubileuszowa jest świadczeniem wynagrodzeniowym i roszczeniowym wyraził pogląd, że zaliczenie do okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, jedynie zatrudnienia w państwowych zakładach narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia. Zasady kształtowania wynagrodzenia w wewnątrzzakładowych przepisach muszą uwzględniać regulacje zawarte w Konstytucji RP ( art. 32 ), jak i Kodeksie pracy ( art. 9 par.4 oraz 18<sup>3c</sup>par.1 i 2). Z przepisów tych wynika obowiązek stosowania zasady równego traktowania w zatrudnieniu oraz niedyskryminacji pracowników, w tym również w zakresie wynagrodzenia za pracę. Stosownie do art. 18<sup>3c</sup> § 1 pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości. Wynagrodzenie, o którym mowa w § 1, obejmuje wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna ( par.2). Natomiast zgodnie z art. 9 § 4 postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują.

Trafnie pozwany podnosił w apelacji, że nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem powszechnym, zatem istnieje swoboda w odniesieniu do decyzji, czy wprowadzić do regulaminu wynagradzania postanowień przyznających prawo do nagrody jubileuszowej. Jednakże w razie podjęcia decyzji o przyznaniu prawa do tej nagrody, swoboda stron doznaje ograniczenia wynikającego z wymogu zgodności regulaminu z przepisami prawa pracy. W szczególności chodzi tu o zakaz naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Nie ulega wątpliwości, że postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych regulujących prawo do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 18<sup>3c</sup> kp. Wyłączenie zatem z okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów w prywatnym zakładzie pracy uzasadnia zarzut nierównego traktowania. W takim przypadku postanowienia Regulaminu naruszające zasadę równego traktowania nie obowiązują ( art. 9 par.4 kp). Przy czym, w ocenie Sądu Okręgowego, wprowadzona tym przepisem sankcja nieobowiązania postanowień naruszających zasadę równego traktowania nie powinna mieć zastosowania w odniesieniu do całych postanowień przyznających uprawnienie do nagrody jubileuszowej.

Wobec powyższego, powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu przepracowanych 30 lat pracy stosownie do § 1 pkt 2, § 2 załącznika nr 6 do Regulaminu zasad wynagradzania pracowników (...) Sp. z o.o. przed dokonaną zmianą, w zw. z art. 18<sup>3c</sup> kp i art. 9§ 4 kp.

Mimo zatem błędnego uzasadnienia i stwierdzonych naruszeń wyrok Sąd Rejonowy odpowiada prawu. Dlatego też Sąd Okręgowy na mocy art. 505<sup>12</sup> § 3 kpc oddalił apelację.