

Sygn. akt IV P 104/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 lipca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Protokolant:	kierownik sekretariatu Krystyna Prychodko

po rozpoznaniu w dniu 22 lipca 2015 r. w Szczytnie

sprawy J. Z.

przeciwko (...) sp. z o.o. w O.

o nagrodę jubileuszową

I. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w O. na rzecz powoda J. Z. tytułem nagrody jubileuszowej kwotę 5880 (pięć tysięcy osiemset osiemdziesiąt) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 14.11.2014 roku do dnia zapłaty,

II. w pozostałej części powództwo oddala,

III. zasądza od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa- Sąd Rejonowy w Szczytnie tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony, kwotę 294 złote,

IV. zasądza od powoda na rzecz pozwanego tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego kwotę 774 (siedemset siedemdziesiąt cztery) złote)

V. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2130,51 złotych

Sygn. akt: IV P 104 /15

UZASADNIENIE

Powód J. Z. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) spółka z o.o. w O. nagrody jubileuszowej w kwocie 10.309 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 14 listopada 2014 roku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazał, iż u pozwanego był zatrudniony w okresach od 16.01.1991 do 9 maja 2007 roku, a następnie na podstawie umów na czas określony od 1.03.2007 roku do 31.08.2011 roku i nadal już na czas określony. Podczas pracy w 2002 roku otrzymał z uwagi na staż pracy nagrodę jubileuszową za 25 i 30 lat pracy. W maju 2007 roku jego stosunek pracy z pozwanym rozwiązał się na mocy porozumienia stron, a od 1 marca 2010 roku ponownie został zatrudniony u poprzednika prawnego pozwanego, który z kolei od 1.10.2011 roku przejął pracowników.

W dniu 13.11.2014 roku minęło 35 lat jego pracy, jednak nie otrzymał nagrody jubileuszowej z uwagi na uchwalone w dniu 15 września 2014 roku zmiany w regulaminie wynagradzania obejmujące prawo do nagrody jubileuszowej, zgodnie z którymi nagrody jubileuszowe przysługują dopiero po przepracowaniu minimum 15 lat w FM B.

Powód wskazał, że do otrzymania nagrody zabrakło mu jedynie 1,5 miesiąca, wobec czego uważa działanie pozwanego za naruszające zasady równego traktowania pracowników, jak również sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Wskazał, że zasada przepracowania 15 lat w FM B. nie powinna mieć do niego zastosowania, bowiem na przestrzeni lat firma pozwanego ulegała zmianie, natomiast siedziba przedsiębiorstwa była cały czas taka sama i w niej powód pracował ponad 21 lat. Wartość przedmiotu sporu obliczył przyjmując 350% wynagrodzenia brutto otrzymywanego u pozwanego.

Pozwany (...) spółka z o.o. w O. wniósł o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazał, iż powód jest pracownikiem pozwanej spółki od 1 października 2011. Stosunek pracy nawiązany został na skutek przejęcia przez pozwanego zakładu produkcyjnego w S. od syndyka upadłości spółki (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej, w której powód pracował od 1 marca 2010 roku. Wcześniej pracował u indywidualnych przedsiębiorców, zaś w latach 1991-2007 pracował w spółce (...) i jej poprzednikach prawnych, jednakże ten stosunek pracy zakończył się porozumieniem stron i nie ma wpływu na późniejsze umowy o pracę zawierane przez powoda. W dniu nawiązania przez powoda stosunku pracy ze spółką (...) w upadłości likwidacyjnej (1 marca 2011) w spółce tej obowiązywało porozumienie płacowe z dnia 19 grudnia 2007, które nie przewidywało wypłaty pracownikom nagrody jubileuszowej. Z dniem 1 października 2011 powód stał się pracownikiem pozwanej spółki na podstawie przepisu art. 23¹ k.p., czyli na dotychczasowych, obowiązujących w (...) warunkach pracy i płacy.

Zgodnie z przepisem art. 241⁸ k.p. przez okres 1 roku od przejęcia zakładu pracy do powoda stosowane były postanowienia porozumienia z dnia 19 grudnia 2007, zaś po upływie tego okresu został objęty obowiązującym u pozwanego regulaminem wynagradzania obowiązującym od dnia 2 sierpnia 2010. Regulamin ten w załączniku nr 4 przewidywał wypłatę pracownikom nagród jubileuszowych na zasadach w nim określonych. Porozumieniem z zakładowymi organizacjami związkowymi z dnia 15 września 2014, z mocą obowiązującą od 29 września 2014, regulamin ten został zmieniony w części dotyczącej nagród jubileuszowych, w ten sposób, iż pracownikom którzy do 1 października 2014 nie uzyskali prawa do pierwszej nagrody jubileuszowej w pozwanej spółce, przysługują nagrody jubileuszowe po przepracowaniu min. 15 lat w (...) sp. z o.o. Podstawą do naliczenia nagrody jest minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone w oparciu o ustawę o minimalnym wynagrodzeniu za pracę z dnia 10 października 2002 (DZ.U.2002.200. 1679) i obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody.

Powód nie uzyskał prawa do pierwszej nagrody jubileuszowej do dnia 1 października 2014, zaś jego staż pracy w pozwanej spółce po uwzględnieniu zatrudnienia w (...) sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej (od 1 marca 2010) wynosi w dniu dzisiejszym 5 lat i 4 miesiące, co nie uprawnia go do otrzymania nagrody. Należy również zaznaczyć, iż powód nie zwracał się do swojego pracodawcy o wypłatę nagrody jubileuszowej, nie próbował dochodzić jej polubownie, co umożliwiłoby pracodawcy przedstawienie mu swoich argumentów i być może znalezienie kompromisu. W związku z powyższym, pozwana z ostrożności procesowej podnosi, iż w razie ewentualnego niekorzystnego dla niej rozstrzygnięcia Sądu, nie ma podstaw do obciążenia jej kosztami niniejszego postępowania, albowiem nie dała powodów do wytoczenia sprawy. Pozwany podnosi również, iż wyliczona przez powoda wysokość należnej mu według niego nagrody jest błędna. Gdyby powód nabył we wskazanym przez niego czasie prawo do nagrody, to wynosiłaby ona 5880 zł., albowiem w 2014 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wynosiło 1680 zł., zaś jego 3,5 krotność to 5880 zł. a nie 10309 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. Z. był zatrudniony w (...) spółka z o.o. w O. w upadłości likwidacyjnej od 1 marca 2010 roku. W zakresie wynagradzania w zakładzie tym obowiązywało Porozumienie zawarte w dniu 19 grudnia 2007 roku pomiędzy zakładem pracy reprezentowanym przez Syndyka oraz Prezesa Zarządu i związku zawodowe, które to określało tabele stawek płac, zasady przyznawania premii uznaniowej pracownikom umysłowym i pośrednio- produkcyjnym,

zasady przyznawania premii za wyniki zakładu pracy oraz nagród indywidualnych oraz zasady przyznawania nagród pracownikom zatrudnionym przy produkcji. Powyższe porozumienie nie przewidywało prawa do nagród jubileuszowych dla pracowników.

Z dniem 1 października 2011 roku zakład produkcyjny, w którym pracował powód został przejęty przez pozwanego (...) spółka z o.o. w O., który także z tym dniem przejął pracowników, w tym powoda na podstawie art. 23¹§1 kp. O planowanym przejęciu i wynikających z niego konsekwencjach i uprawnieniach pracowników powód został zawiadomiony pismem z dnia 26.09.2011 roku.

U pozwanego obowiązuje regulamin wynagradzania wprowadzony Zarządzeniem Prezesa Zarządu FM B. z dnia 26.08.2010 roku. Regulamin ten według stanu na dzień wprowadzenia przewidywał w załączniku 4 nagrody jubileuszowe. Zgodnie z załącznikiem, pracownikom, którzy przepracowali 15 lat i więcej przysługują nagrody jubileuszowe:

- za 15 lat pracy – 150% najniższego wynagrodzenia,
- za 20 lat pracy – 200% najniższego wynagrodzenia,
- za 25 lat pracy - 250% najniższego wynagrodzenia,
- za 30 lat pracy - 300% najniższego wynagrodzenia,
- za 35 lat pracy - 350% najniższego wynagrodzenia,
- za 40 lat pracy - 400% najniższego wynagrodzenia.

Przy ustalaniu nagród jubileuszowych przez najniższe wynagrodzenie rozumie się najniższe wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia nagrody. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje nagroda w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę, zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej określają przepisy powszechnie obowiązujące.

Z dniem 31 sierpnia 2012 roku powód został zapoznany z treścią Regulaminu Pracy i od dnia 1.10.2012 roku wprowadzono jego zasady do wynagradzania powoda.

W dniu 15 września 2014 roku przedstawiciele związków zawodowych działających u pozwanego oraz działający z ramienia pracodawcy Prezes Zarządu spółki zawarli porozumienie, w którym odmiennie ukształtowali prawo do nagrody jubileuszowej. Zgodnie z porozumieniem pracownikom, którzy do 1.10.2014 roku uzyskali prawo do pierwszej nagrody jubileuszowej w FM B. przysługują nagrody pieniężne zwane jubileuszowymi w wysokościach:

- za 15 lat pracy – 150% minimalnego wynagrodzenia,
- za 20 lat pracy – 200% minimalnego wynagrodzenia,
- za 25 lat pracy - 250% minimalnego wynagrodzenia,
- za 30 lat pracy - 300% minimalnego wynagrodzenia,
- za 35 lat pracy - 350% minimalnego wynagrodzenia,
- za 40 lat pracy - 400% minimalnego wynagrodzenia.
- za 45 lat pracy - 450% minimalnego wynagrodzenia.

Pracownikom, którzy do 1.10.2014 roku nie uzyskali prawa do pierwszej nagrody jubileuszowej w FM B. przysługują nagrody pieniężne zwane jubileuszowymi po przepracowaniu minimum 14 lat pracy w (...) spółka z o.o. w wysokościach:

- za 15 lat pracy – 150% minimalnego wynagrodzenia,
- za 20 lat pracy – 200% minimalnego wynagrodzenia,
- za 25 lat pracy - 250% minimalnego wynagrodzenia,
- za 30 lat pracy - 300% minimalnego wynagrodzenia,
- za 35 lat pracy - 350% minimalnego wynagrodzenia,
- za 40 lat pracy - 400% minimalnego wynagrodzenia.
- za 45 lat pracy - 450% minimalnego wynagrodzenia.

Minimalne wynagrodzenie oznacza wynagrodzenie zgodne z ustawą z dnia 10.10.2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę i obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody.

Powód ukończył 35 letni staż pracy w rozumieniu Regulaminu Wynagradzania wprowadzonego z dniem 26.09.2010 roku w dniu 13.11.2014 roku. Na ten dzień pozwany nie dokonał wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy w zakresie objętym zmianami w Regulaminie Wynagradzania.

/ akta osobowe, zaświadczenie o wynagrodzeniu K 21, świadectwo pracy K 7, zaświadczenie o wynagrodzeniu K 25, regulamin wynagradzania i premiowania wraz ze zmianami K 27-38, porozumienie K 40-46, zawiadomienie o przejściu zobowiązań, informacja o przejściu zakładu pracy K 48, 49 /.

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny ustalony w niniejszej sprawie jest bezsporny. W świetle powyższego stanu faktycznego nie ulega wątpliwości, że powód ma 35 – letni staż pracy w rozumieniu przepisów Zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania z dnia 23 grudnia 1989 r. (M.P. Nr 44, poz. 358)

Trzeba tu zaznaczyć, że nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem obligatoryjnym. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego nagroda jubileuszowa nie jest powszechnym i obowiązkowym świadczeniem ze stosunku pracy. Przysługuje ona pracownikowi wówczas, gdy przewidują to obowiązujące u pracodawcy regulaminy czy porozumienia (wyrok SN z 22.01. (...) PKN 820/00, wyrok SN z 9 marca 2009 I PK 208/08). Porozumienie płacowe obowiązujące w (...) spółka z o.o. w upadłości likwidacyjnej nie przewidywało takiej nagrody.

Natomiast w Regulaminie Wynagradzania z 2 sierpnia 2010 roku obowiązującym w (...) spółka z o.o. w O. prawo to zostało przewidziane w Załączniku nr 4 i przewiduje, że w przypadku pracownika, który przepracował 35 lat pracy przysługuje mu nagroda jubileuszowa w wysokości 300% najniższego wynagrodzenia.

Pozwany powoływał się na fakt zawarcia Porozumienia do Regulaminu Wynagradzania w dniu 15.09.2014, który w sposób odmienny ukształtował prawo do nagrody jubileuszowej uzależniając je od stażu pracy w FM B.. Zmiany powyższe nie będą miały zastosowania do powoda.

Należy zaznaczyć, iż z akt osobowych powoda wynika, iż powodowi nie wypowiedziano warunków pracy wprowadzając do nich zmiany wynikające ze zmian w Porozumieniu do Regulaminu Wynagradzania z dnia 15.09.2014 roku. Ponadto, z uwagi na datę upływu okresu stażu 35-letniego w przypadku powoda, a zatem 13.11.2014 roku, nawet w przypadku dokonania wypowiedzenia tych warunków na dzień nabycia prawa do nagrody nie upłynąłby jeszcze

okres wypowiedzenia. Należy wobec tego wskazać na treść art. 241¹³§1 i 2 kp w związku z art. 77²§5 kp, zgodnie z którym 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. 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.

W związku z powyższym, do powoda znajdzie zastosowanie uregulowanie dotyczące nagrody jubileuszowej zawarte w Regulaminie Wynagradzania z 2 sierpnia 2010 roku.

Nie jest natomiast zasadny wniosek powoda, że nabył on prawo do nagrody wg. zapisów Regulaminu obowiązującego w (...) spółka z o.o. w O. wg. stanu obowiązującego przed ogłoszeniem upadłości, a więc w poprzednim okresie pracy w tej spółce, gdzie podstawą naliczenia nagrody było przeciętne wynagrodzenie pracownika. Ten stosunek pracy powoda uległ rozwiązaniu za porozumieniem stron z dniem 9 maja 2007 roku i do czasu ponownego zatrudnienia w spółce już po ogłoszeniu upadłości likwidacyjnej powód był zatrudniony w podmiotach nie mających powiązań z pozwanym. Brak jest zatem podstaw do uznania, iż zachował on prawo do nagrody wynikające z tego zakońzonego stosunku pracy.

Mając powyższe okoliczności i przepisy na uwadze Sąd powództwo uwzględnił do kwoty 5880 złotych, a w pozostałej części oddalił.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 kpc stosownie do zakresu uwzględnienia powództwa i wysokości wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego wynikającego z brzmienie treści § 6 pkt. 3 i 11 ust. Pkt. 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu

Sąd w oparciu o treść art. 113§1 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Szczytnie) odpowiednią kwotę tytułem kosztów sądowych, bowiem zgodnie z treścią art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, powód nie miał obowiązku ich uiszczenia. Wysokość opłaty naliczono w oparciu o art. 13 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na uwadze wysokość zasądzonego na rzecz powoda roszczenia.

Wyrokowi do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477²§1 kpc.