

Sygn. akt VIII **Pa 108/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|---|
| Przewodniczący: | SSO Grażyna Łazowska (spr.) |
| Sędziowie: | SSO Małgorzata Andrzejewska SSO Patrycja Bogacińska-Piątek |
| Protokolant: | Ewa Gambuś |

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. T.

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

o nagrodę jubileuszową

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w T. G.

z dnia 4 maja 2017 r. **sygn. akt** IV P 91/17

oddala apelację.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 108/17

UZASADNIENIE

Powód B. T. domagał od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. zasądzenia nagrody jubileuszowej w kwocie 9.880zł. w odsetkami za okres od 2.05.2015r. do 29.12.2016r.

Pozwany wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów postępowania na rzecz strony pozwanej.

Wyrokiem z dnia 4.05.2017r. Sąd Rejonowy w T. G. zasądził na rzecz powoda żadaną kwotę z odsetkami od 22.01. do 29.12.2016r., oddalił powództwo w pozostałym zakresie i obciążył pozwaną kosztami postępowania.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem pozwanej od 26.01.1981r. do 29.12.2016r. i w tym czasie wypłacono mu nagrody jubileuszowe za 20, 25 i 30 lat pracy, przy czym ostatnią z nich w maju 2011r.

W dniu 1.04.2015r. pozwana i działające u niej organizacje związkowe podpisały Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, na mocy którego zmieniono zasady obliczania okresu uprawniającego pracowników do otrzymania nagrody jubileuszowej tj. do okresu pracy doliczony został czas odbywania zasadniczej służby wojskowej. W § 29 układu zawarto zasady ustalanie wysokości nagród jubileuszowych.

Pozwana odmówiła powodowi wypłaty nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, bowiem według dotychczasowych regulacji, nabył prawo do tej nagrody w dniu 21.01.2016r, jednak w tym czasie obowiązywały go nowe przepisy (...) i po doliczeniu okresu zasadniczej służby wojskowej jego staż pracy na w/w dzień wynosił nie 35 lat, ale 36 lat 8 miesięcy i 29 dni. Pozwana powołała się również na § 29 ust. 3 (...), zgodnie z którym za dzień nabycia prawa do nagrody jubileuszowej uważa się ostatni dzień okresu pracy, uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Dalej poinformowała powoda, że zaakceptował nowe warunki umowy o pracę oraz że, wypłata nagrody w jego przypadku stanowiłaby nieuzasadnione uprzywilejowanie względem innych pracowników.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I Instancji uznał, że roszczenie powoda co do zasady zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazał, że źródłem prawa pracy – określającego prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, - są również układy zbiorowe pracy oraz, że po myśli art. 9 § 2 kp postanowienia (...) nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych, ale mogą być dla nich korzystniejsze.

W ocenie Sądu I instancji, ta druga okoliczność wystąpiła w rozpoznawanej sprawie, bowiem na mocy nowych regulacji (...) umożliwiono pracownikom doliczenie czasu służby wojskowej do stażu pracy, co skróciło okres uprawniający do wypłaty nagrody jubileuszowej. Sąd Rejonowy uznał, że zmiana ta była korzystna, a zatem z mocy prawa zastąpiła dotychczasowe warunki pracy powoda – zgodnie z art. 241¹³ kp.

Stąd kluczową kwestią było ustalenie, czy w związku z zmianą (...), zaakceptowaną przez powoda utracił on prawo do otrzymania nagrody jubileuszowej z 35 lat pracy. Sąd Rejonowy podkreślił, że wprowadzenie układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników warunków pracy i płacy wymaga wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę także wtedy, gdy ukształtowane nowym układem wynagrodzenie nie uległo obniżeniu (zob. uchwała SN (7) z 15.9.2004 r., III PZP 3/04, OSNP Nr 4/2005, poz. 49). Dalej, że jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z 25.7.2003 r., I PK 301/02, w sytuacji gdy dojdzie do wprowadzenia bez wypowiedzenia warunków płacy niekorzystnych zmierzających do dodatkowego wynagrodzenia rocznego, roszczenie o zasądzenie pełnej wysokości tego świadczenia uznaje się za uzasadnione. Wskazano również, że przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu (wyrok SN z 12.5.2011 r., II PK 6/11, niepubl.).

Nie budzi wątpliwości Sądu I instancji, że nagroda jubileuszowa stanowi składnik wynagrodzenia, którego zgodnie z art. 84 kp nie można się zrzec. Dlatego też Sąd uznał, że powód wyrażając zgodę na wejście w życie nowego (...) nie zrzekł się prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Dalej Sąd zauważył, że w dacie wejścia w życie układu, przy uwzględnieniu nowych warunków, powód nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej zanim nowe przepisy zbiorowego prawa pracy zaczęłyby obowiązywać. W takiej sytuacji, zdaniem Sądu, są dwie dozwolone prawnie interpretacje: według pierwszej powód prawo to nabył, z dniem, w którym zaczął względem powoda obowiązywać układ zbiorowy pracy, według drugiej - w dacie wynikającej z pierwotnie obowiązujących przepisów.

Zgodnie z art. 11² kp, pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków; dotyczy to w szczególności równego traktowania mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu. Przepis ten ma zastosowanie również do nagród jubileuszowych, których charakter prawny nie jest jednolity.

Nagroda jubileuszowa może stanowić składnik wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości. Może być także świadczeniem pozbawionym cech wynagrodzenia za pracę w ścisłym tego słowa znaczeniu, w sytuacji, gdy prawo do niej zależy nie od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej przyznania; w takim razie jest nagrodą (uzasadnienie wyroku z dnia 13.10.1999r., I PKN 159/99, OSNAPiUS 2001/4/109; wyrok z 24.03.1999r., I PKN 634/98, OSNAPiUS 2000 r. nr 10, poz. 383; OSP 2000 r. z. 12, poz. 178) Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że kryteria otrzymania przez powoda nagrody jubileuszowej były określone obiektywnie, to ma ona charakter premii, a więc stanowi element wynagrodzenia za pracę, czyli jest związana z wykonywaniem obowiązków pracowniczych, których wyrazem jest staż pracy. Bezspornym było, że powód osiągnął staż pracy odpowiadający warunkom do nagrody z tytułu 35 lat pracy, zarówno wg nowych, jak i starych przepisów układu zbiorowego pracy.

Dlatego też Sąd uznał, że akceptacja stanowiska pozwanej prowadziłyby do dyskryminacji płacowej powoda, ale także innych pracowników, którzy na mocy poprzednich postanowień układu zbiorowego pracy nie „zdążyli” jeszcze osiągnąć wymaganego stażu pracy, zaś na mocy nowych postanowień układu, okres ten już minął. Z tych względów, zdaniem Sądu, postanowienia układu zbiorowego pracy pozwanej w zakresie, w jakim ingerują w obliczenie terminu uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej w sposób, który powoduje, że przy uwzględnieniu nowych regulacji prawo do nagrody jubileuszowej powstałoby, zanim wszedł w życie układ zbiorowy pracy, zgodnie z art. 9 § 4 kp nie obowiązują, bowiem ich stosowanie prowadziłyby do dyskryminacji w zatrudnieniu.

Nadto, zgłaszane przez pozwaną problemy z ustaleniem podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej powoda, obliczeniem jej wysokości nie mogą obciążać powoda, bowiem jako pracodawca posiada wszelkie dane o składnikach wynagrodzenia swojego pracownika. Powoda powinien wiedzieć jak wyliczyć faktyczną wysokość nagrody jubileuszowej. Skoro pozwana, mimo zobowiązania, nagrody tej nie wyliczyła, Sąd zasądził całą żądaną przez powoda kwotę, wg jego własnego wyliczenia, nadając odmowie przedłożenia wyliczeń znaczenie stosownie do treści art. 233 § 2 kpc. W punkcie II wyroku oddalono częściowo roszczenie odsetkowe. O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, a w punkcie 5 wyroku postawie art. 477² § 1 kpc nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości miesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zarzucając naruszenia;

- art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez niewłaściwą ocenę wiarygodności i mocy zebranych w sprawie dowodów oraz wyprowadzenie z zebranego materiału dowodowego niewynikającego z niego wniosku, iż przyjęta zmiana układu zbiorowego pracy miała na celu umożliwienie pracownikom wcześniejszego uzyskania stażu pracy potrzebnego do nabycia nagrody jubileuszowej, podczas gdy zmiana układu miała na celu jedynie zmianę zasad obliczania okresu uprawniającego do nabycia prawa do przedmiotowej nagrody;

- art. 232 k.p.c. poprzez przyjęcie, że to pozwana powinna wyliczyć faktyczną wysokość nagrody jubileuszowej należnej powodowi, podczas gdy obowiązek na nim spoczywał;

- art. 233 § 2 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów i przyjęcie, że pozwana dysponowała wszelkimi danymi o składnikach wynagrodzenia powoda i zobligowana była do wyliczenia wysokości dochodzonej nagrody, a w konsekwencji zasądzenie na rzecz powoda całej żądanej kwoty;

-art. 84 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie polegające na przyjęciu, że zaakceptowanie przez powoda nowych warunków pracy i płacy wynikających z objęcia go postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników zatrudnionych przez (...) sp. z o.o. z dnia 1 kwietnia 2015 r. stanowi zrzeczenie się wynagrodzenia;

- art. 353¹ k.c. w związku z art. 300 k.p. wskutek przyjęcia, że porozumienie zmieniające zawarte pomiędzy stronami nie mogło wywrzeć skutku w postaci zmiany zasad nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i w konsekwencji utraty przez powoda prawa do nabycia nagrody za 35 lat pracy;

- art. 11² k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegającą na uznaniu, że stosowanie przepisów nowego (...). w zakresie, w jakim ingerują w obliczenie terminu uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej stanowi przejaw dyskryminacji, a w konsekwencji uznanie ich za nieobowiązujące.

Stawiając powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w tej części oraz zasądzenie kosztów postępowania za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji poczynił bowiem prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776).

Dodać jednak należy, że Sąd II instancji jest uprawniony i obowiązany do rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, nawet gdy nie zostały one w pełni przez ten sąd wykorzystane. Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, uwypuklenia wymagają dwie okoliczności faktyczne.

Jedna z nich wynika z akt osobowych powoda, gdzie znajduje się porozumienie stron zawarte w dniu 4.05.2015r. zmieniające warunki pracy i płacy powoda. W piśmie tym pozwana wskazała, że w dniu 1.04.2015r. podpisała z organizacjami zawodowymi (...) oraz że od dnia 1.06.2015r. warunki pracy i płacy powoda będą regulowane również postanowieniami tego Układu. W aktach osobowych brak jakiegokolwiek dokumentu z którego wynikałoby, że związku z nowymi zasadami obliczania stażu uprawniającego do nagród jubileuszowych, powodowi nie zostanie wypłacona nagroda za 35 lat pracy.

Druga okoliczność zawarta jest w postanowieniach (...) pozwanej, gdzie wskazano w § 2, że podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi 150% wynagrodzenie minimalnego. Bezspornym w sprawie jest, że pozwana wypłaca swoim pracownikom nagrody jubileuszowe za 35 lat pracy.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej co do błędnej oceny zebranych w sprawie dowodów. Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 kpc wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Mając na uwadze, że nowe zasady obliczania stażu pracy uprawniającego do nagród jubileuszowych, skracają okres potrzebny do uzyskania tego świadczenia, zasadnym jest wniosek Sądu I instancji, że

postanowienia te w założeniu miały być korzystniejsze dla pracowników, od dotychczasowych regulacji. Prawdłowo Sąd Rejonowy przyjął, że pozwana jako pracodawca – ustalający i wypłacający powodowi wynagrodzenie – posiada wiedzę o jego wysokości. Zarzut pozwanej w tym zakresie jest oczywiście bezzasadny. Sąd II instancji podziela również stanowisko Sądu Rejonowego, że skoro pozwana, nie kwestionowała kwoty żądanej przez powoda i mimo zobowiązania nie dokonała wyliczenia ewentualnie należnego powodowi nagrody jubileuszowej, to na podstawie art. 233 § 2 kpc musi mieć świadomość skutków z niego wynikających z tego przepisu. Powód podał wysokość dochodzonej nagrody, a zatem wypełnił obowiązek jej „wyliczenia”. Ewentualna omyłka w tym zakresie mogła skutkować albo częściowym oddaleniem powództwa /przeszacowanie roszczenia/ albo przy żądaniu zaniżonej kwoty, uwzględnieniem roszczenia w całości.

Z uwagi na treść §2 (...) pozwanej, wyliczenie należnej powodowi nagrody jubileuszowej nie przysparza trudności pod względem matematycznym, jednakże koniecznym jest ustalenie daty nabycie prawa do tego świadczenia.

Sąd Okręgowy nie podziela stanowiska Sądu I instancji, że nagroda jubileuszowa jest wynagrodzeniem w rozumieniu art. 84 kp, ale nie ma to wpływu na ocenę zasadności roszczenia powoda. Słusznie Sąd I instancji akcentował, że zgodnie z art. 241¹³ § 2 kp, postanowienia układu zbiorowego mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę. Niewątpliwie, prezentowane przez pozwaną w rozpoznawanej sprawie stanowisko wskazuje, że zmiana zasad ustalania stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej w przypadku powoda była dla niego zmianą niekorzystną, a zatem wymagała zastosowania trybu wypowiedzenia zmieniającego warunki płacy. Bezsparnie, pozwana nie wypowiedziała powodowi w trybie art. 42 kp prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy i nadal takie świadczenie wypłaca uprawnionym pracownikom.

Jak wynika z akt osobowych powoda, pozwana przedstawiając mu ofertę zmiany warunków pracy i płacy z dnia 4.05.2015r. nie poinformowała go, że na skutek zmiany postanowień (...) nie wypłaci mu nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Gdyby taka informacja została przez pozwaną zamieszczona w piśmie, albo przekazana mu w inny sposób, można by przyjąć, że świadomie i dobrowolnie wyraził zgodę na zmianę warunków pracy i płacy wynikającą z nowego (...). Powód nie został jednak pouczony o niekorzystnych dla niego skutkach zmian w (...), a zatem w tym zakresie porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy powoda jest nieskuteczne. Nie mogło ono doprowadzić do utraty przez powoda nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy choćby z tej przyczyny, że nie było objęte świadomością powoda w dacie podpisania porozumienia. Dlatego też, prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, że powód zachował prawo do tej nagrody, nabył je w styczniu 2016r., a zatem słusznie powództwo uwzględnił. Mając na uwadze, że wynagrodzenie minimalne w 2016r. wynosiło 1875zł., wysokość należnej powodowi nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy stanowi kwota 11 000zł. Zgodnie z art. 321 kpc Sąd nie może zasądzać ponad żądanie, wobec czego zasądzono kwotę jakiej domagał się powód.

W tych okolicznościach, bez znaczenia pozostaje kwestia, czy powód mógł czy nie mógł się zrzec prawa do nagrody jubileuszowej, bądź czy nowe postanowienia (...) mają charakter dyskryminujący. W ocenie Sądu Okręgowego, z pewnością zachowanie pracodawcy, który nie informuje pracowników o negatywnych skutkach wprowadzonych zmian, nie stosuje przewidzianego w ustawie trybu wprowadzania takich zmian nie zasługuje na akceptację.

W konsekwencji, apelacja pozwanej okazała się bezskuteczna i Sąd II Instancji nie znalazł podstaw do modyfikacji zaskarżonego orzeczenia Sądu Rejonowego. W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołanie przepisy prawa oraz art. 385 kpc Sąd II instancji oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska

Sędzia Przewodniczący Sędzia