

Sygn. akt VIII *Pa 185/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2018 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 10 maja 2018r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** Z. S. (S.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej Centrala Oddział w Z.

**o** zapłatę nagrody jubileuszowej

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 28 września 2017 r. **sygn. akt** IV P 299/17

1) oddała apelację,

2) odstępuje od obciążania powódki kosztami procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

**Sygn. Akt VIII Pa 185/17**

## UZASADNIENIE

Powódka Z. S. w pozwie skierowanym przeciwko (...) S.A. Central Oddział w Z. domagała się zasądzenia od pozwanego nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy w kwocie 8.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 lutego 2017 r.

Uzasadniając swoje żądanie podała, że była zatrudniona u pozwanego od 01 października 2012r. i na trzy miesiące przed odejściem na emeryturę została zwolniona. Wskazała, że w dniu 10 stycznia 2017r. nabyła prawo do nagrody

jubileuszowej, jednak odmówiono jej wypłaty tego świadczenia. Podała, że jest w trudnej sytuacji życiowej, z uwagi na swój stan zdrowia.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Podał, że powódka została zatrudniona w (...) S.A. w dniu 26 września 2012r., a w dniu 9 grudnia 2016r. w trybie art.23<sup>1</sup> kp przeszła do (...) S.A. Oddział Centrala w Z.. Wskazał, że w (...) S.A. obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy z 2008r., który nie regulował kwestii związanych z nagrodami jubileuszowymi. Natomiast aktem, który przewidywał prawo do tego świadczenia było porozumienie zawarte w dniu 22 stycznia 2014r. pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi. Zgodnie z jego treścią pracownicy mogli otrzymać nagrodę jubileuszową za długoletnią pracę po 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 latach pracy, przy czym warunkiem jej nabycia oprócz wymaganego stażu pracy było przepracowanie w (...) S.A. lub spółkach wchodzących do Grupy K. minimum 5 lat i uzyskanie zgody Prezesa zarządu (...) S.A. Taka zgoda nie została jednak wydana wobec żadnego z pracowników pozwanego od stycznia 2017r. w związku z zarządzeniem nr (...) z dnia 13 marca 2017r. W tym stanie rzeczy prawo powódki do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy nigdy nie powstało.

Wyrokiem z dnia 28 września 2017r. sygn.. akt (...) – Sąd Rejonowy w Z. oddalił powództwo i odstąpił od obciążenia powódki kosztami postępowania.

Powyższy wyrok zapadł w następującym stanie faktycznym:

Jak ustalono, powódka podjęła pracę w (...) S.A. w K. z dniem 01 października 2012r. Początkowo na stanowisku specjalisty księgowego, a następnie starszego księgowego.

Z dniem 09 grudnia 2016r. powódka w trybie art.23<sup>1</sup> kp przeszła do (...) S.A. Centrala Oddział w Z..

W dniu 28 marca 2017r. stosunek pracy pomiędzy stronami rozwiązał się w trybie art.53§1 pkt1 b kp.

Przed podjęciem pracy u pozwanego powódka pracowała w (...) S.A. w R. w okresie od 1 listopada 1987r. do 30 września 2012r. Podmiot ten w dniu 01 października 2012r. połączył się z (...) S.A. (uprzednio (...) S.A. w Z.) . Natomiast w dniu 8 grudnia 2016r. Sąd Rejonowy Katowice Wschód w Katowicach dokonał zarejestrowania połączenia się spółek polegającego na przejęciu przez (...) S.A. spółek (...) S.A., K. Hydraulika Siłowa sp.zo.o., (...) Zakładów (...) sp.zo.o. i Fabryki (...) S.A. W tej samej dacie doszło do wydzielenia z (...) S.A. (...) S.A. Oddział Centrala w Z. i do tego podmiotu w trybie art.23<sup>1</sup> przeszła powódka.

(...) S.A. z 2008r. nie zawierał regulacji dotyczących nabywania przez pracowników nagród jubileuszowych. Świadczenie to zostało wprowadzone na podstawie porozumienia z dnia 22 stycznia 2014r. zawartego pomiędzy (...) S.A. a działającymi u niego związkami zawodowymi. Zgodnie z tym porozumieniem nagroda mogła być przyznana za długoletnią pracę, w tym za 40 lat pracy, po przepracowania u pozwanego minimum 5 lat lub w spółkach wchodzących w skład Grupy (...) S.A. i za zgodą Prezesa zarządu (...) S.A.

Z uwagi na trudną sytuację finansową pozwanego zarządzeniem z dnia 15 marca 2017r. nr (...) dyrektor operacyjny (...) S.A. Centrala Oddział w Z. podjął decyzję o nieprzyznawaniu nagród jubileuszowych od stycznia 2017r. do odwołania. Uprawnienie do podejmowania decyzji w imieniu pracodawcy zostało mu przyznane uchwałą zarządu (...) S.A. z dnia 26 października 2016r. nr (...).

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, iż roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem nie spełniła ona wszystkich warunków, aby nabyć prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lata pracy. Wskazano, iż pozwany nie kwestionował tego, że powódka w styczniu 2017r. uzyskała 40-letni staż pracy, jak również tego, że przepracowała w (...) S.A. bądź spółkach wchodzących do Grupy (...) S.A. 5 lat. Okolicznością bezsporną było także to, że Prezes zarządu (...) S.A. nie wyraził zgody na wypłatę powódce nagrody jubileuszowej.

W tym stanie rzeczy ocenie Sądu Rejonowego podległo to, czy zapis zawarty w porozumieniu 22 stycznia 2014r. uzależniający wypłatę nagrody jubileuszowej od zgody prezesa zarządu był zgodny z obowiązującymi przepisami prawa.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał, iż nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem powszechnym należnym każdemu pracownikowi. I powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 09 marca 2009r. w którym stwierdzono, iż do prawa do nagrody jubileuszowej, jej wysokości i zasad zaliczania zatrudnienia u innego pracodawcy do stażu pracy uprawniającego do nabycia prawa do nagrody lub jej wysokości nie mają zastosowania zasady równości wobec prawa i niedyskryminacji wyrażone w art. 32 Konstytucji. ( I PK 208/08 LEX nr 558225). Gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem branżowym lub zakładowym, przysługującym na podstawie konkretnego przepisu płacowego, na warunkach w tym przepisie określonych (Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, Prawo Pracy 2002 nr 7-8, s. 49). Charakter prawny tego świadczenia nie jest jednolity. Może ono stanowić składnik wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznania i ustalenia jej wysokości. Może być także świadczeniem pobawionym cech wynagrodzenia, w sytuacji gdy prawo do niej nie zależy od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej uznaniowego przyznania; w takim razie jest nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 2003 r., I PK 517/02, (...) 2005 nr 6, s. 36). Nagrody jubileuszowe nie są świadczeniem mającym oparcie w kodeksie pracy. Przysługują one z mocy przepisów szczególnych przyznających to świadczenie, jest ono przewidziane zwłaszcza w pragmatykach i układach zbiorowych pracy. 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). Powyższa teza znajduje zastosowanie także w przypadku porozumień zbiorowych, na mocy których przyznano pracownikom prawo do nagród.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w niniejszej sprawie prawo pracowników (...) S.A. Centrala Oddział w Z. do nagrody jubileuszowej regulowało porozumienie z dnia 22 stycznia 2014r. zawarte przez pracodawcę ze związkami zawodowymi. Jednym z warunków przyznania pracownikowi prawa do nagrody jubileuszowej oprócz wymaganego stażu pracy i zatrudnienia u pozwanego przez okres minimum 5 lat była zgoda prezesa zarządu (...) S.A. na wypłatę świadczenia. Na mocy uchwały nr (...) z 26 października 2016r. zarząd (...) S.A. w K. stwierdził, że (...) S.A. Centrala Oddział w Z. będzie miał status samodzielnego pracodawcy, a czynności z zakresu prawa pracy będzie podejmował dyrektor operacyjny oddziału. Uwzględniając powyższe bezspornym było, że powódka posiadała wymagany staż pracy do nabycia nagrody za 40 lat i to zarówno ogólny staż pracy, jak również zakładowy, czego zresztą strona pozwana nie kwestionowała. Brak było jednak zgody prezesa zarządu na wypłatę tego świadczenia. Zgodnie bowiem z zarządzeniem nr (...) z dnia 15 marca 2017r. dyrektor operacyjny (...) S.A. Centrala Oddział w Z. biorąc pod uwagę trudną sytuację finansową oddziału, jak również całej spółki (...) S.A. postanowił nie podejmować od stycznia 2017r. aż do odwołania żadnej pozytywnej decyzji w przedmiocie przyznania pracownikom Oddziału nagrody jubileuszowej.

W związku z powyższym Sąd rejonowy uznał, iż powódka nie nabyła prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, a brak zgody na wypłatę jej tego świadczenia nie może być uznany za niezgodny z przepisami prawa, skoro żaden z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy nie przewiduje w ogóle nagród jubileuszowych. Na marginesie rozważań wskazano, iż ustawodawca w art. 9<sup>1</sup>§1 kp przewidział nawet możliwość zawieszania w całości lub w części przepisów prawa pracy, jeśli jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy.

W ocenie Sadu I instancji, brak było też podstaw prawnych, aby wobec powódki stosować postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A., gdyż z dokumentacji przedłożonej przez stronę pozwana nie wynika, aby w dacie podpisania przez powódkę umowy o pracę z (...) S.A. tj. w dniu 01 października 2012r. zaistniały jakieś powiązania majątkowe pomiędzy byłym a obecnym pracodawcą powódki. Nie można więc sięgnąć po regulację art.23<sup>1</sup> kp, gdyż w 2012r. nie doszło do przejścia pracowników (...) S.A. przez (...) S.A.

W tym stanie rzeczy orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

Jednocześnie kierując się obecną sytuacją życiową powódki, a w szczególności jej stanem zdrowia Sąd Rejonowy na podstawie art.102 kpc odstąpił od obciążania jej kosztami procesu.

**Apelację** od wyroku wniosła powódka. Zaskarżyła wyrok w punkcie 1 i zarzuciła:

1. naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 233 par. 1 kpc w zw. z art. 3 kc i w zw. z art. 300 kp poprzez błędną wykładnię Porozumienia z dnia 22 stycznia 2014r. zawartego pomiędzy (...) SA, a związkami zawodowymi oraz Zarządzenia Nr (...) z dnia 15.03.2017r. i nieuprawnione uznanie, iż zapisy zawarte w tych dokumentach, w szczególności zapis uzależniający wypłatę nagrody jubileuszowej od zgody prezesa – za zgodne z przepisami,
2. naruszenie art. 18 3c poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa, podczas gdy została naruszona przez pozwanego zasada równego traktowania w zatrudnieniu.

W oparciu o powyższe powódka wniosła o :

- zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości ,
- obciążenie pozwanego kosztami postępowania apelacyjnego,
- dopuszczenie dowodu z kartoteki płacowej byłego pracownika pozwanego G. B., na okoliczność ustalenia, iż pozwany wypłacił nagrodę jubileuszową innym pracownikom,
- dopuszczenie dowodu z zeznań świadka G. B. , na okoliczność wypłaconej świadczeniowi nagrody jubileuszowej,

Względnie:

- uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu.

W uzasadnieniu apelacja wskazano, między innymi, iż pozwany wypłacił nagrodę byłemu pracownikowi G. B. . O fakcie tym powódka dowiedziała się w październiku 2017r. Ponadto podniosła, iż wypłacenie nagrody jubileuszowej jednemu pracownikowi, z pominięciem innego , uzasadnia zarzut nierównego traktowania i jest dyskryminacją w zatrudnieniu.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, przyznała , iż wypłacono G. B. nagrodę jubileuszową, ale jej sytuacja była inna niż powódki. Mianowicie , do powódki miały zastosowanie przepisy Porozumienia z 2014r. , a G. B. została przez (...) SA, a następnie (...) SA Centrala (...) w Z. przejęta w trybie art. 23 1 kp z (...) SA i w jej przypadku należało oprzeć się nie na w.w. akcie, ale Porozumieniu jakie w w.w. spółce zostało zawarte 27.09.2013r. w (...). Akt ten stanowił źródło prawa i nie przewidywał zgody prezesa do wypłaty nagrody jubileuszowej. Nowy pracodawca, w tym przypadku pozwany – przejmując pracownika tj. G. B. nie wypowiedział jej warunków pracy i płacy, a zatem do wypłaty nagrody jubileuszowej zastosowano przepisy porozumienia z dnia 27.09.2013r. Taka sama sytuacja dotyczyła innego pracownika , S. U.. Inne osoby zatrudnione u pozwanej nie otrzymały nagrody jubileuszowej w 2017r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

Apelacja powódki nie jest uzasadniona.

W ocenie Sądu okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny albowiem odpowiada prawu. Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w zakresie zgłoszonego roszczenia, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 par. 1 kpc. Dlatego Sąd Okręgowy w całości przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji.

Sąd Okręgowy podziela także rozważania prawne Sądu Rejonowego, gdyż oparte zostały o właściwe przepisy prawne , a nadto uzasadnione stanowiskiem doktryny i judykatury i nie wymagają dodatkowego wzmocnienia.

Odnosząc się do zarzutów apelacji, a w szczególności, naruszenia przepisów prawa procesowego, a to art. 233 par. 1 kpc w zw. z art. 3 kc i w zw. z art. 300 kp poprzez błędną wykładnię Porozumienia z dnia 22 stycznia 2014r. zawartego pomiędzy (...) SA, a związkami zawodowymi oraz Zarządzenia Nr (...) z dnia 15.03.2017r. i nieuprawnione uznanie, iż zapisy zawarte w tych dokumentach, w szczególności zapis uzależniający wypłatę nagrody jubileuszowej od zgody prezesa – za zgodne z przepisami, wskazać należy na wstępie, iż do powódki w zakresie oceny uprawnień do nagrody jubileuszowej zastosowanie miały postanowienia Porozumienia z dnia 22 stycznia 2014r. zawartego przez pracodawcę ze związkami zawodowymi. Porozumienie to ma walor źródła prawa. Zaś, jednym z warunków przyznania pracownikowi prawa do nagrody jubileuszowej oprócz wymaganego stażu pracy i zatrudnienia u pozwanego przez okres minimum 5 lat była zgoda prezesa zarządu (...) S.A na wypłatę świadczenia.

Bezspornie powódka, nie spełniła jednego z w.w. warunków, a mianowicie nie uzyskała zgody prezesa na wypłatę spornego świadczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, uznać należy, iż nagroda czy też gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem przyznawanym pracownikowi w związku z upływem określonego czasu pozostawania w zatrudnieniu, czyli uzyskaniem określonego stażu pracy. Nie jest to świadczenie powszechne - zatem w odniesieniu do większości pracodawców jej wprowadzenie jest dobrowolne. Nagroda stanowi jednak element systemu wynagradzania pracowników i dlatego zasady jej przyznawania nie mogą być dowolne i nie uwzględniać standardów prawa pracy. Jak wyjaśnił SN w wyroku z dnia 14 stycznia 2011 r. sygn. akt II PK 150/10 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.).

Sąd Okręgowy podziela stanowisko także, stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w wyroku z dnia 22 stycznia 2002r. sygn.. I PKN 820/00, w którym stwierdzono, iż nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem powszechnym należnym każdemu pracownikowi. Gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem fakultatywnym, o charakterze zakładowym (branżowym, zawodowym). Wobec braku powszechnego wzorca jej regulacji, przepisy płacowe (zakładowe lub branżowe) mogą kształtować do niej prawo w sposób samodzielny i swobodny. Mogą wyłączyć przy ustalaniu okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody niektóre okresy pozostawania w stosunku pracy z pracodawcą, u którego pracownik nabył do niej prawo; mogą też zezwalać na zaliczenie do zakładowego (branżowego, zawodowego) stażu pracy okresów zatrudnienia u innych pracodawców, jak również okresów innych niż zatrudnienie. Jednak ustalenie okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej z pominięciem niektórych okresów pozostawania w stosunku pracy lub z uwzględnieniem okresów innego zatrudnienia wymaga wyraźnej podstawy prawnej.

Zdaniem Sądu Okręgowego, w świetle powyższego, regulacja w postaci uzależnienia wypłaty nagrody jubileuszowej, od zgody prezesa zarządu – nie narusza przepisów. I w tym zakresie zarzut apelacji nie jest zasadny.

Nie zasługuje także na uwzględnienie zarzut naruszenia równego traktowania w zatrudnieniu, bowiem jak wyjaśniono w odpowiedzi na apelację, pozwana wypłaciła nagrody jubileuszowe dwom pracownikom, w tym pani G. B., jednak osoby te podlegały innym regulacjom prawnym. G. B. została przez (...) SA, a następnie (...) SA Centrala Oddział w Z.-przejęta w trybie art. 23 1 kp z (...) SA i w jej przypadku należało oprzeć się nie na w.w. akcie tj. P. z dnia 22.01.2014r., ale Porozumieniu jakie w zostało zawarte 27.09.2013r. w (...). Akt ten stanowił źródło prawa i nie przewidywał zgody prezesa do wypłaty nagrody jubileuszowej. Nowy pracodawca, w tym przypadku pozwany – przejmując pracownika tj. G. B. nie wypowiedział jej warunków pracy i płacy, a zatem do wypłaty nagrody jubileuszowej zastosowano przepisy porozumienia z dnia 27.09.2013r. Taka sama sytuacja dotyczyła innego pracownika, S. U.. Inne osoby zatrudnione u pozwanej nie otrzymały nagrody jubileuszowej w 2017r. Wobec przyznania tych okoliczności przez pozwanego, a nadto przedłożenie cyt. Porozumienia z dnia 27.09.2013r. – Sąd Okręgowy uznał, iż nie zachodzi konieczność uzupełnienia postępowania dowodowego w zakresie zawnioskowanym w apelacji.

Powyższe okoliczności te wskazują , iż nie naruszono zasad równego traktowania. Na marginesie jednak dodać należy, iż kodeks pracy zawiera regulacje w zakresie roszczeń pracowników przeciwko pracodawcy w związku z nierównym traktowaniem w zatrudnieniu.

Reasumując, z wyżej wskazanych względów apelacja powódki nie była uzasadniona , dlatego na mocy art. 385 kpc orzeczono o jej oddaleniu.

Na mocy art. 102 kpc odstąpiono od obciążenia powódki kosztami procesu, z uwagi na jej trudną sytuację materialną i stan zdrowia.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia