

Sygn. akt IV P 83/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Dariusz Rams
Protokolant:	st. sekr. sądowy Teresa Głód

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2018 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa J. R.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) SA w N.

o zapłatę nagrody jubileuszowej

I. oddała powództwo;

II. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu.

Sygn. akt IV P 83/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 15 listopada 2018 r.

Powód J. R., po ostatecznym sprecyzowaniu żądań (k.157), domagał się od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) SA w N. zapłaty kwoty 11 195,35 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. W uzasadnieniu żądania powód podał (k.4-5), że w lipcu 2016 r. upłynęło 35 lat ogólnego stażu pracy. Zgodnie z obowiązującym w zakładzie (...) uprawniało go to do otrzymania nagrody w wysokości 3,5 – krotności średniej pensji zakładowej. W momencie nabycia prawa do nagrody stosowanie Regulaminu nie było zawieszona. Na zebraniach pracodawca obiecywał, że wypłaci nagrody w terminie późniejszym, co jednakże nie nastąpiło. Szeregowi pracownicy nie mieli wiedzy, czy w danym miesiącu nabyli prawo do nagrody, czy też nie, nie było bowiem wiadomym, czy zawarto porozumienie o zawieszeniu Regulaminu. W listopadzie 2017 r. miała miejsce kontrola z PIP, która obejmowała m. in. kwestie nagród, powód uzyskał informacje, że nabył prawo do nagrody z tytułu 35 lat pracy. Powód zwracał się pisemnie z prośbą o wypłatę nagrody, nie otrzymał jednak odpowiedzi, stąd też zdecydował się na wniesienie pozwu.

W odpowiedzi na pozew (k.12-15) oraz w toku postępowania strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wskazała, iż stosownie do obowiązującego w spółce (...) nagroda jubileuszowa stanowi nieobligatoryjne świadczenie związane z pracą. Nagroda ma charakter uznaniowy, może być przyznana wg uznania zarządu w oparciu o aktualne możliwości posiadanych środków. Zarząd oceniając możliwości finansowe spółki podejmuje decyzje o ewentualnym przyznaniu nagrody jubileuszowej. W pozwanej spółce od kilku lat utrzymuje się trudna sytuacja finansowa, na

przestrzeni kilku ostatnich lat żadnemu z pracowników nie została przyznana nagroda jubileuszowa. Powód jako członek zawiązku zawodowego doskonale zdawał sobie sprawę z sytuacji finansowej spółki i z tego, że nagrody nie są wypłacane. Ponadto wskazano, że warunkiem nabycia prawa do nagrody jest posiadanie stażu 20 lat w budownictwie, powód tego wymogu nie spełniał.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. R. zatrudniony jest u strony pozwanej Przedsiębiorstwie (...) SA w N. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1.04.1998 r. (bezsporne).

U strony pozwanej od dnia 10.03.2003 r. obowiązywał Regulamin Wynagradzania (dalej jako RW) ustalający warunki wynagradzania za pracę.

Cześć składową RW stanowiły załączniki, w tym załącznik określający zasady obliczania okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania, udokumentowania i wypłaty.

RW przewidywał składniki wynagrodzenia obligatoryjne oraz nieobligatoryjne, które mogły być przyznane pracownikowi, należała do nich m. in. nagroda jubileuszowa określona w załączniku (§9 ust. 4). Stosownie do §29 RW pracownikowi może przysługiwać nagroda jubileuszowa, zasady przyznawania nagród określał załącznik. Podstawę wymiaru nagrody stanowi wynagrodzenia pracownika wypłacane jak za urlop wypoczynkowy.

Załącznik do RW określał, że nagrody jubileuszowe będą przyznawane w formie uznaniowej po przepracowaniu minimum 20 lat w drogownictwie. Nagrody będą wypłacane w oparciu o aktualne możliwości posiadanych środków przez (...) S.A. w N..

Wysokości nagród jubileuszowych uzależniona była od stażu pracy i stanowiła odpowiednią wielokrotność miesięcznego wynagrodzenia pracownika (bezsporne).

RW zawarty został przez pracodawcę i związki zawodowe działające w pozwanej spółce. Zawarty został w okresie dobrej koniunktury, gdy pozwana nie miała problemów finansowych. Cyklicznie początkiem roku ustalano listę pracowników, którzy nabędą prawo do nagrody jubileuszowej w danym roku.

Dowód: zeznania Z. R. k.96, zeznania A. Z. k.98

W latach 2012 – 2017 pozwana spółka notowała co roku stratę na sprzedaży usług.

Dowód: rachunki zysków i strat k.66-73

W okresie od 1.03.2012 r. do końca 2017 r. nagrody jubileuszowe nie były wypłacane (bezsporne).

Zarząd z uwagi na sytuację finansową spółki nie podejmował decyzji o przyznaniu nagród jubileuszowych.

Incydentalnie, z uwagi na sytuację na rynku pracy oraz mając na uwadze sytuację w spółce, przyznawane były nagrody z tytułu braku absencji chorobowych, z tytułu zaangażowania w pracę. Zwyczajowo również przyznawano nagrody pracownikom posiadającym uprawnienia budowlane, jako rekompensatę za opłacane składki. Wypłacane były również nagrody dla osób przechodzących na emeryturę. Wartość tych nagród w danym roku stanowiła kilka procent kwoty, którą należałoby przeznaczyć na ewentualne nagrody jubileuszowe, gdyby została podjęta decyzja o ich wypłacie.

Dowód: zeznania P. P.- (...) k.157-158, zestawienia k.115-124

Pozwana spółka w latach 2014 – 2017 na podstawie art. 9¹ kodeksu pracy zawierała z zakładowymi organizacjami związkowymi porozumienia dotyczące okresowego zawieszania wypłaty nagród jubileuszowych.

Dowód: porozumienia k.60-65

Powód w 2006 r. otrzymał nagrodę jubileuszową z tytułu 25 lat pracy, a w 2011 r. - z tytułu 30 lat pracy. Do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej został zaliczony powodowi okres zatrudnienia w Miejskim Zarządzie Dróg i Mostów w N. oraz w Przedsiębiorstwie (...) SA (bezsporne).

Powód z dniem 28.07.2016 r. osiągnął staż 35 lat pracy, średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 3 198,67 zł. W tym okresie nie obowiązywało porozumienie o zawieszeniu wypłaty nagród jubileuszowych (bezsporne).

Pismami z 30.11.2016 r. oraz z 6.10.2017 r. powód wystąpił do pracodawcy o wypłatę nagrody jubileuszowej. Powód nie otrzymał pisemnej odpowiedzi, uzyskał ustną informację, że nagroda nie zostanie wypłacona. Pismem z 23.05.2018 r. powód uzyskał informację z PIP, że na podstawie dokumentów okazanych do kontroli ustalono, że z dniem 28.07.2016 r. nabył prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości 350% wynagrodzenia.

Pismem z 1.06.2018 r. powód ponownie zwrócił się do pracodawcy o wypłatę nagrody jubileuszowej w wysokości 350% wynagrodzenia. Wskazał, że jeśli nie ma prawa do nagrody, to prosi o pisemne uzasadnienie tego stanowiska. Powód nie otrzymał pisemnej odpowiedzi na swoje pismo.

Dowód: pisma k.6-9, zeznania P. P.- (...) k.157-158

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty i akta osobowe powoda oraz na podstawie zeznań słuchanych w sprawie osób.

Należy wskazać, iż duża część okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy była niesporna między stronami, wynikały one bądź z przedłożonych przez strony dokumentów, bądź z okoliczności wprost przyznanych lub co do których strona przeciwna się nie wypowiedziała i dlatego Sąd mając na uwadze przebieg całego postępowania sądowego, uznał za przyznane (art. 230 kpc). Strony różniły się natomiast co do wniosków i skutków prawnych, jakie z tych niespornych okoliczności wynikały.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony i Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie, pozwoliły one ponadto na weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Jako przekonujące ocenił Sąd zeznania słuchanej za stronę pozwaną P. O., która przedstawiła okoliczności dotyczące sytuacji finansowej spółki oraz kwestii związanych z wypłatą nagród jubileuszowych. Brak podstaw do kwestionowania wypowiedzi w tym zakresie. W dużej części zeznania dotyczą okoliczności niespornych między stronami i znajdujących potwierdzenie w zebranej w sprawie dokumentacji. Kwestia oceny charakteru prawnego nagrody jubileuszowej zostanie omówiona w dalszej części.

Zeznania świadków: B. O. (1), M. K. (1), Z. R. oraz A. Z. (2) ocenił Sąd jako wiarygodne, przesłuchiwane osoby wypowiadały się szczerze, otwarcie, przy czym każda z tych osób przedstawiała swój punkt widzenia jeśli chodzi o sporną kwestię nagród. Ogólnie należy wskazać, że z zeznań wszystkich słuchanych w sprawie osób wynika, iż kwestia wypłaty nagrody jubileuszowej związana była z sytuacją finansową spółki. Przy czym strony różnie przedstawiały konsekwencje trudności finansowych, które miały powodować bądź brak wypłaty nagrody jubileuszowej w ogóle bądź jej wypłatę w późniejszym terminie, gdy sytuacja ulegnie poprawie. Będzie o tym mowa poniżej.

Zeznania świadka K. S. sądu uznał za wiarygodne, nie wniosły one jednak żadnych istotnych treści jeśli chodzi o przedmiot postępowania.

Sąd zważył, co następuje:

Istota sporu sprowadzała się do ustalenia, czy powód nabył z dniem 28.07.2016 r. prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu 35 lat pracy. Ocena prawna tych okoliczności związana jest z interpretacją zapisów Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanej spółce.

W ocenie Sądu nie budzi wątpliwości, iż powód spełnił wymóg przepracowania 35 lat w drogownictwie, strona pozwana zresztą ostatecznie ze stanowiskiem powoda w tym zakresie się zgodziła. Należy ubocznie jedynie przypomnieć, że powodowi okres pracy w innych przedsiębiorstwach został zaliczony już wcześniej, przy wypłacie nagród z tytułu 25 i 30 lat pracy, nie ma więc podstaw do twierdzenia obecnie, by powód nie spełniał wymogu stażu pracy.

Niesporna jest również wysokość nagrody jubileuszowej w przypadku przyjęcia, iż powodowi ona przysługuje.

Dokonując oceny prawa powoda do nagrody jubileuszowej należy zwrócić uwagę na jej ogólny charakter, który determinuje sposób dokonywania oceny prawa podmiotowego pracownika do nabycia tego świadczenia.

Gratyfikacja jubileuszowa nie stanowi powszechnego obligatoryjnego składnika wynagrodzenia za pracę mającego oparcie w Kodeksie pracy, lecz jest świadczeniem branżowym lub zakładowym, przysługującym na podstawie konkretnego przepisu płacowego, na warunkach w tym przepisie określonych (wyrok SN z 22.01.2002 r., I PKN 820/00). Wobec braku powszechnego wzorca jej regulacji, przepisy płacowe (zakładowe lub branżowe) mogą kształtować do niej prawo w sposób samodzielny i swobodny przy zachowaniu jednak wymogu ich zgodności z przepisami prawa pracy, w tym w szczególności z zakazem naruszania zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Pracodawca nie ma obowiązku wprowadzania nagrody jubileuszowej jako składnika wynagrodzenia, a jeśli go wprowadza, to jest uprawniony do określenia warunków nabycia nagrody.

O tym nieobligatoryjnym charakterze świadczenia należy pamiętać dokonując analizy zapisów Regulaminu Wynagradzania.

W tym zakresie należy również przypomnieć, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 kp decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych (logiczno-językowej, systemowej i funkcjonalnej), przy uwzględnieniu okoliczności towarzyszących zawarciu porozumienia i założeniu, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa). Stosowanie do interpretacji tych aktów zasad wykładni oświadczeń woli (art. 65 kc w związku z art. 300 kp) jest dopuszczalne tylko posiłkowo, jeżeli jakieś sformułowania zawarte w ich postanowieniach nie dają się wyjaśnić w inny sposób (wyrok SN z 14.02.2017 r., I PK 61/16).

Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 kp) podlega więc wykładni sądowej przy zastosowaniu reguł wykładni aktów prawnych (wyrok SN z 26.01.1999 r., I PKN 439/98; uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów SN z 11.02.2004 r., III PZP 12/03). Porozumienie takie nie zawiera oświadczeń woli podlegających wykładni według zasad określonych w art. 65 kc i sąd pracy nie powinien na tej podstawie dokonywać interpretacji jego postanowień. Powinien natomiast oprzeć się na ich wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej, rozważając okoliczności towarzyszące zawarciu porozumienia i zakładając, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa).

Z powyższego wynika, że przy dokonywaniu interpretacji tekstu (treści normatywnej) autonomicznego źródła prawa pracy (art. 9 kp) decydujące znaczenie mają zasady wykładni aktów normatywnych, a nie odpowiednio i posiłkowo stosowane (art. 300 kp) zasady wykładni oświadczeń woli składających się na treść czynności prawa cywilnego (art. 65 kc). Wśród metod i zasad wykładni aktów normatywnych decydujące znaczenie tradycyjnie przypisuje się wykładni logiczno-językowej.

Analizując zapisy RW w pierwszej kolejności należy zwrócić na jego strukturę, dzieli on bowiem składniki wynagrodzenia na obligatoryjne i nieobligatoryjne. W §9 ust. 4 wskazano, że pracownik może otrzymać nieobligatoryjne świadczenia związane z pracą. Przepis posługuje się pojęciem „może” oraz „nieobligatoryjne”, co

w ocenie sądu potwierdza słuszność stanowiska pozwanej o uznaniowym charakterze tego świadczenia. Również zapis w §29 posługuje się pojęciem, że pracownikowi może przysługiwać nagroda jubileuszowa. Za zasadnością tego stanowiska przemawia również, a nawet przede wszystkim zapis w załączniku, który stosownie do §2 pkt 4 stanowi część składową RW. Załącznik stanowi, że nagrody jubileuszowe będą przyznawane w formie uznaniowej – tu także mowa jest o swobodzie w zakresie decyzji o przyznaniu świadczenia. Przy czym nie chodzi o formę decyzji, jak podnosił pełnomocnik powoda, ale o samą decyzję, która ma być uznaniowa. To, czy decyzja ta będzie miała formę ustną, pisemną, dekretu, zarządzenia, czy inną - jest bez znaczenia. Przykładowo w § 23 ust. 4 RW mowa jest o decyzji o przyznaniu premii, nie ma mowy o formie tej decyzji, gdyż sposób ucieleśnienia decyzji o przyznaniu premii jest bez znaczenia. Stąd też zapis o „formie uznaniowej” nie odnosi się do sposobu zakomunikowania decyzji, ale o swobodzie przy jej podejmowaniu.

Załącznik wskazuje również, że „Nagrody będą wypłacane w oparciu o aktualne możliwości posiadanych środków przez (...) S.A. w N.”.

W ocenie sądu taki zapis wprowadza dodatkowy warunek decydujący o przyznaniu, bądź odmowie przyznaniu nagrody jubileuszowej.

W tym zakresie można odwołać się do orzecznictwa dotyczącego premii i nagrody.

Różnica między nagrodą a premią polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od dopełnienia przez pracownika konkretnych warunków, a jej przyznanie zależy od uznania pracodawcy. Decydujące jest to, czy odpowiednie akty prawne przewidują z góry skonkretyzowane i zobiektywizowane (podlegające weryfikacji) przesłanki nabycia prawa do świadczenia lub przesłanki prowadzące do jego pozbawienia albo obniżenia (tak zwane reduktory). Jeżeli warunki (kryteria) przyznawania świadczenia są określone w sposób na tyle konkretny, aby mogły podlegać kontroli, to świadczenie ma charakter premii, a ich spełnienie jest źródłem praw pracownika do premii. Kryterium pozwalającym na rozróżnienie obu wymienionych składników wynagrodzenia jest to, czy pracodawca wskazał w obowiązujących u niego zasadach wynagradzania lub w umowie z pracownikiem skonkretyzowane przesłanki nabycia prawa do premii.

Do charakterystycznych cech premii należy również to, że nabycie prawa do tego świadczenia może być uzależnione nie tylko od warunków, których spełnienie zależy bezpośrednio od pracownika, lecz również od warunków zależnych od zespołu pracowników, jednostki zakładu pracy lub całego przedsiębiorstwa. Do takich warunków może należeć między innymi osiągnięcie zysku lub zachowanie płynności finansowej spółki.

Sąd porusza te kwestie, gdyż nagroda jubileuszowa może być różnie ukształtowana u danego pracodawcy, w zależności od treści aktów określających warunki wynagradzania pracowników - jako premia regulaminowa lub jako nagroda.

Obowiązujący u strony pozwanej Regulamin Wynagradzania określił nagrodę jubileuszową jako swoistą premię o charakterze tzw. „hybrydowym”.

W doktrynie podnosi się, iż istota premii „hybrydowej” polega na wprowadzaniu kłócących się ze sobą czynników, głoszenia, że świadczenie to ma charakter uznaniowy i zależy wyłącznie od woli pracodawcy (niekiedy od jego sytuacji ekonomicznej), co sugeruje, że należność ta jest nagrodą w rozumieniu art. 105 kp, a jednocześnie wskazywania kryteriów warunkujących otrzymanie premii.

RW przewiduje z jednej strony obiektywną przesłankę w postaci stażu pracy, a z drugiej strony wprowadza przesłankę w postaci posiadania możliwości finansowych przez pracodawcę.

Zdaniem sądu, pomijając powyżej podniesione kwestie dotyczące nieobligatoryjności tego świadczenia, warunkiem skutecznego domagania się przyznania nagrody jubileuszowej było nie tylko posiadanie stosownego stażu pracy, ale również dobra sytuacja finansowa pracodawcy, która pozwalałaby na wypłatę tego świadczenia.

O sposobie rozumienia zapisów świadczy m. in. sposób ich stosowania w praktyce.

Analizując tą praktykę, co wskazywała strona pozwana, nasuwa się oczywisty wniosek, że nagrody jubileuszowe były wypłacane pod warunkiem posiadania przez pracodawcę stosownych dochodów w bieżącej działalności. Ostatnie nagrody wypłacone zostały początkiem 2012 r., później do dnia dzisiejszego nagrody nie były wypłacane. Nie były zaś wypłacane, gdyż nie pozwalała na to sytuacja finansowa pracodawcy. Brak środków uprawniał zarząd do niewypłacania nagród w poszczególnych latach.

Pracownicy, jak i związki zawodowe miały wiedzę o sytuacji finansowej pozwanej spółki, tym bardziej, że były zawierane na mocy art. 9¹ kp porozumienia o zawieszeniu wypłaty nagród. Brak zawarcia takiego porozumienia obejmującego lipiec 2016 r. niczego nie zmienia, jeśli chodzi o prawo powoda do nagrody, gdyż sytuacja finansowa nie pozwalała na wypłatę. Zawarcie stosownego porozumienia miałoby znaczenia wówczas, gdyby sytuacja finansowa pracodawcy była pozytywna, gdyż wtedy z uwagi na obowiązywanie tego porozumienia pracownik nie mógłby nabyć prawa do nagrody, pomimo spełnienia przesłanki stażu pracy i spełnienia się przesłanki ogólnej dotyczącej dobrej sytuacji finansowej spółki.

Taki sposób rozumienia przesłanek prawa do nagrody, jak wskazano powyżej, potwierdza brak ich wypłacania w okresie, gdy nie pozwalały na to środki finansowe. W latach 2012 – 2018 żaden z pracowników nie dochodził wypłaty tego świadczenia. Należy również zwrócić uwagę na zeznania M. K. i P. P. – (...), które zgodnie wskazały, że brak zysku stanowił przesłankę negatywną w zakresie wypłaty nagrody jubileuszowej. Z. R. pracował w spółce do 2012 r., nie znał sytuacji spółki, wskazał, że „Nie umiem odpowiedzieć na pytanie, co byłoby z nagrodami, gdyby wynik finansowy firmy był w kolejnych latach ujemny” (k.96/2). Świadek B. O. nie uczestniczył w procedurze zawierania Regulaminu, w jego ocenie brak środków powinien skutkować przesunięciem terminu wypłaty. Nie odpowiada to oczywiście na pytanie, co w sytuacji, gdyby w kolejnych latach sytuacja finansowa była trudna. Z kolei A. Z. wskazał, że RW wprowadzany był w czasie, gdy zakład dysponował środkami finansowymi, podobnie jak B. O. wskazał, że brak środków powinien skutkować wypłatą w późniejszym terminie. Jak wskazywano powyżej decydujące znaczenie ma wykładnia językowa, a ona jednoznacznie kładzie nacisk na możliwości posiadanych środków finansowych – brak jest regulacji, która odsuwałaby w czasie wypłatę i wiązała ją z poprawą sytuacji finansowej.

Reasumując powyższe pozwany pracodawcy był uprawniony do odmowy wypłaty powodowi nagrody jubileuszowej z tytułu 35 lat stażu pracy, z tego też powodu roszczenie podlegało oddaleniu.

Mając na uwadze, że rozstrzygnięcie sprawy leżało w interesie obu stron postępowania, gdyż usuwało stan niepewności w relacjach pracodawca – pracownik/pracownicy, powód występował jako reprezentant pracowników, do momentu wniesienia pozwu nie otrzymał od pracodawcy pisemnego stanowiska co do żądania wypłaty nagrody, te wszystkie okoliczności przemawiały przeciwko obciążaniu powoda kosztami procesu, które zostały między stronami wzajemnie zniesione (art. 100 w zw. z art. 102 kpc).