

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 23.05.2019 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy X P 196/19 z powództwa J. O. przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddział Ł. o nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego 2700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Przedmiotowe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych :

J. O. od 1.09.1982 r. do 31.08.1985 r. uczęszczał do (...) Szkoły Zawodowej przy ZEŁ-T. Od 6.09.1988 r. do 28.05.1991 r. pracował w Przedsiębiorstwie (...), a od 15.07.1991 r. do 26.04.1993 r. w Przedsiębiorstwie Budownictwa (...) Spółce Akcyjnej w B.. Od 3.07.1993 r. do 29.09.1993 r., od 6.12.1993 r. do 30.04.1994 r. oraz od 27.12.1994 r. do 30.04.1995 r. pobierał zasiłek dla bezrobotnych. Od 27.11.1995 r. P. O. podjął zatrudnienie w Zakładzie (...) (poprzedniku (...) S.A.), gdzie od 17.06.1998 r. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Jako okresy zatrudnienia w Oddziale (...) należy traktować okres uczęszczania powoda do (...) Szkoły Zawodowej przy ZEŁ-T oraz okres zatrudnienia w Zakładzie (...) (poprzedniku (...) S.A.).

Wynagrodzenie powoda wynosiło 5834,32 zł.

Zgodnie z załącznikiem nr 16 do (...) dla pracowników (...) SA Oddział (...) obowiązującym od 8.07.2011 r. pracownikom przysługiwała nagroda jubileuszowa za okres zatrudnienia w Oddziale oraz za okresy zatrudnienia poza Oddziałem. Nagrody jubileuszowe były wypłacane w następującej wysokości:

- po 20 latach pracy w wysokości 165% podstawy wymiaru;
- po 25 latach pracy w wysokości 205% podstawy wymiaru;
- po 30 latach pracy w wysokości 245% podstawy wymiaru;
- po 35 latach pracy w wysokości 290% podstawy wymiaru.

Załącznik nie zawierał zapisu o zaliczaniu stażu do nagrody z poprzednich zakładów pracy.

Na podstawie powyższego Układu Zbiorowego Pracy powód 26.11.2011 r. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy. Wyliczając prawo do nagrody wzięto pod uwagę okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce oraz okres uczęszczania powoda do (...) Szkoły Zawodowej przy ZEŁ-T.

Powód 26.06.2017 r. wyraził zgodę na zmianę warunków zatrudnienia. Zgodnie z zawartym, w związku z rozwiązaniem z dniem 30.06.2017 r. dotychczasowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Oddziału (...) oraz wejściem w życie nowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Oddziału (...) zawartego w dn. 9.03.2017 r. porozumieniem, od 1.07.2017 r. nagrody jubileuszowe miały być wypłacane na zasadach określonych w załączniku nr 17 do (...). Jednocześnie powoda poinformowano, że z dn. 1.07.2017 r. nastąpi przejście pracowników (...) S.A. Oddział (...) do (...) SA Oddział Ł.-Miasto na podstawie art. 23¹ k.p. Dotychczasowa nazwa pracodawcy miała ulec zmianie i otrzymać brzmienie (...) S.A. Oddział Ł..

Od 1.07.2017 r. obowiązywał nowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) SA Oddział (...). Zgodnie z załącznikiem nr 17 do układu wymiar nagrody jubileuszowej ustalano z uwzględnieniem okresów zatrudnienia w Spółce i w poprzednich zakładach pracy (ust. 1).

W piśmie z 20.09.2017 r. powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o przeliczenie jego nagrody jubileuszowej. Powód wyjaśnił, że wprowadzenie od 1.07.2017 r. nowego (...) spowodowałoby utratę jubileuszy 25-lecia i 30-lecia. Jubileusz

35-lecia powód otrzymałby w dn. 25.05.2022 r. Przez 10 lat nie otrzymywałby żadnego jubileuszu. W związku z powyższym zwrócił się z prośbą o zachowanie wypłaty jubileuszu w odstępach 5-letnich.

W odpowiedzi na w/w pismo powód został poinformowany, że pracodawca zobowiązany jest realizować wynagrodzenia w oparciu o zapisy (...) uzgodnionego przez pracodawcę i organizacje związkowe. Stwierdzono, że udokumentowany okres zatrudnienia uprawnia powoda do nagrody jubileuszowej, która przypadnie w terminie 25.05.2022 r. Jednocześnie zaznaczono, że temat nagród jubileuszowych, w kontekście zmian w zasadach ich przyznawania, które weszły w życie z dn. 1.07.2017 r. jest przedmiotem prac zespołu zadaniowego powołanego z inicjatywy Dyrektora Generalnego.

W piśmie z 18.12.2017r. powód zwrócił się do pracodawcy z prośbą o wypłatę nagrody jubileuszowej za 30-lecie pracy, które wypadło w dn. 25.05.2017 r., na podstawie (...) z 8.07.2011r., obowiązującego jeszcze przed połączeniem się obu zakładów energetycznych.

W piśmie z 31.01.2018 r. oraz z 12.04.2018 r. pracodawca ponownie poinformował powoda, że nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy otrzyma 25.05.2022 r. Stwierdzono, że z dn. 26.11.2012 r. powód otrzymał jubileusz 20-lecia pracy. Zgodnie z obowiązującym uprzednio (...) jubileusz 25-lecia otrzymałby powód w dn. 26.11.2017 r. Jednakże od 1.07.2017 r. obowiązuje nowy (...). Powoda poinformowano, że ewentualna nagroda jubileuszowa za 30-lecie pracy pojawiła się po zmianach merytorycznych wynikających z połączenia dwóch oddziałów i powód nabyłby do niej prawo 25.05.2017 r., a zatem przed wejściem w życie nowej regulacji.

Wysokość nagrody jubileuszowej z tytułu 30-lecia pracy, którą powód miałby otrzymać w dniu 25.05.2017 r. wyniosłaby 10136,87 zł.

W piśmie z 21.01.2019 r. powód wezwał pracodawcę do zapłaty 15000 zł tytułem nagrody jubileuszowej za okres 30 lat pracy w terminie 7 dni od otrzymania wezwania.

Pracodawca odmówił wypłaty.

Sąd Rejonowy oddalił powództwo uznając, że nie zasługuje ono na uwzględnienie.

Sąd I instancji wyjaśnił, że kwestie dotyczące nagrody jubileuszowej nie zostały uregulowane w Kodeksie pracy, dodając, że świadczenie to nie przysługuje wszystkim pracownikom, natomiast zasady wypłacania rzeczony nagrody określone są w ustawach obejmujących poszczególne grupy zawodowe oraz aktach wykonawczych do tych ustaw. Jednocześnie Sąd Rejonowy zaznaczył, że jeśli dana grupa zawodowa nie jest objęta regulacją ustawową w zakresie przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych to wówczas pracodawca może w aktach wewnętrznych przyznać taki przywilej swoim pracownikom.

Odwołując się do poglądów wyrażonych w literaturze i orzecznictwie, Sąd Rejonowy podkreślił, że nagroda jubileuszowa jest świadczeniem fakultatywnym o charakterze zakładowym (branżowym, zawodowym), które stanowi szczególnie przywilej pracowników, należącym do szeroko pojmowanego wynagrodzenia za pracę, którego warunki przyznania – w myśl art. 77¹ k.p., ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu XI Kodeksu pracy lub regulaminy wynagradzania albo pragmatyki służbowe. Sąd I instancji zaznaczył też, że świadczenie to przysługuje tylko tym pracownikom, którzy spełnią warunki wymienione w tych aktach. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że możliwość ustalania tych świadczeń daje pracodawcy art. 77² §2 k.p. –w regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania.

Sąd I instancji argumentował, że wobec braku powszechnego wzorca regulacji nagrody jubileuszowej, przepisy płacowe (zakładowe lub branżowe) w postaci układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania mogą kształtować prawo do tego świadczenia w sposób samodzielny i swobodny, a podmioty uprawnione do tworzenia tych aktów mają możliwość, według własnego uznania, uzależnić nabycie prawa do wymienionej gratyfikacji od ogólnego stażu pracy pracownika lub zdecydować, że staż ten będzie obejmował tylko okresy przepracowane w danym zakładzie

pracy lub danym zawodzie. W takim wypadku prawo do nagrody jubileuszowej powstaje w dniu, w którym upływa okres pracy uprawniający pracownika do jej nabycia. Odwołując się do uchwały Sądu Najwyższego z 21.05.1991 r. (I PZP 16/91, OSNC 1992/1/10) Sąd Rejonowy wyjaśnił, że jest to dzień poprzedzający dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie. Sąd I instancji zaznaczył, że jeżeli jednak w dniu tym u danego pracodawcy nie istniały przepisy przyznające pracownikowi praw do takiego świadczenia, bądź z jakiegoś względu przepisy te danego pracownika nie obejmowały, pracownik go nie nabywa i przywołał na poparcie tego stanowiska wyrok SN z 9.03.2009 r. w sprawie I PK 208/2008 (LexPolonica 2065301) oraz wyrażone w literaturze przedmiotu poglądy, zgodnie z którymi nagroda jubileuszowa w istocie ma charakter premii (por. M. Świącicki, Prawo wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1963, str. 49, przypis 33, tak też np. M. Seweryński, Glosa do uchwały SN z 16.12.1981 r. w sprawie I PZP 39/81 OSPiKA 1982/12 poz. 226 str. 490). Sąd Rejonowy podkreślił, że o nabyciu tego prawa decyduje osiągnięcie określonego stażu pracy (zakładowego lub ogólnego), akcentując, że nawet brak krótkiego okresu powoduje, że warunek zawieszający prawo do takiej premii nie zostaje ziszczony i prawo to nie powstaje (M. Świącicki, op. cit., str. 49 przypis 33 in fine).

Sąd Rejonowy wskazał, że w n/n sprawie powód dochodził zasądzenia nagrody jubileuszowej za okres 30 lat pracy, do której prawo nabył 25.05.2017 r. według zasad ustalonych w obowiązującym od 1.07.2017 r. Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

Zdaniem Sądu I instancji w dn. 25.05.2017 r. wobec powoda należało stosować przepisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego od 8.07.2011 r., zgodnie z którym wymiar nagrody jubileuszowej ustalano bez uwzględnienia okresów zatrudnienia poza Oddziałem. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy uwzględniający wszystkie okresy zatrudnienia przy wyliczaniu nagrody jubileuszowej zaczął obowiązywać po tej dacie. Sąd Rejonowy podkreślił, że bezspornym było, że 25.05.2017 r. ogólny staż pracy powoda wynosił 30 lat, dodając, że powód nie przepracował 30 lat pracy „w Oddziale”, gdyż jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego 25-letni staż pracy „w Oddziale” powód osiągnął w dn. 27.11.2017 r. – a więc w okresie, gdy obowiązywał już nowy układ zbiorowy pracy.

Według Sądu I instancji nie jest słuszny argument strony powodowej, że przepisy nowego układu zbiorowego pracy były dla pracownika mniej korzystne niż przepisy układu obowiązującego poprzednio i że w związku z tym automatycznie powinny być zastępowane tymi drugimi. Sąd Rejonowy zaznaczył, że powód przyznał jednocześnie, że (...) Oddziału (...) zawierał zapis, że nie dolicza się do nagrody jubileuszowej okresu pracy u innych pracodawców, dodając, że zdaniem powoda zapis ten, jako pozostający w sprzeczności z orzecznictwem Sądu Najwyższego, nie był obowiązujący. Nie podzielając przytoczonego stanowiska powoda Sąd I instancji argumentował, że podmioty uprawnione do tworzenia układów zbiorowych pracy mają możliwość, według własnego uznania, uzależnić nabycie prawa do nagrody jubileuszowej od ogólnego stażu pracy pracownika lub zdecydować, że staż ten będzie obejmował tylko okresy przepracowane w danym zakładzie pracy lub danym zawodzie, wywodząc z powyższego, że zapis w obowiązującym do 30.06.2017 r. (...), mówiący o tym, iż nie dolicza się do nagrody jubileuszowej okresu pracy u innych pracodawców był prawidłowy i obowiązujący, konkludując, że wprowadzone zatem w obowiązującym od 1.07.2017 r. rozwiązanie, które pozwoliło na uwzględnienie przy wyliczaniu prawa do nagrody jubileuszowej ogólnego stażu pracy danego pracownika, z uwzględnieniem zatrudnienia „poza Oddziałem”, należy uznać za korzystniejsze rozwiązanie.

Sąd Rejonowy podkreślił, że w n/n sprawie między stronami stosunku pracy doszło do zawarcia 26.06.2017 r. porozumienia, w związku z rozwiązaniem z 30.06.2017 r. dotychczasowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Oddziału (...) oraz wejściem w życie nowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Oddziału (...) zawartego 9.03.2017 r., w którym powód jednoznacznie wyraził zgodę na zmianę warunków zatrudnienia, m. in. w zakresie wypłacania nagród jubileuszowych, które od 1.07.2017 r. miały być wypłacane na zasadach określonych w załączniku nr 17 do (...).

Odnosząc się do podnoszonej przez powoda okoliczności, że z dn. 26.11.2011 r. została mu wypłacona nagroda jubileuszowa za 20 lat pracy a wprowadzenie nowych zasad wyliczania nagród jubileuszowych doprowadziło do sytuacji, w której powód przez 10 lat nie otrzyma żadnego jubileuszu, Sąd I instancji stwierdził, że okoliczność ta sama w sobie nie może przesądzić o prawie powoda do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy w żądanej wysokości,

argumentując to tym, że prawo do nagrody jubileuszowej jest prawem fakultatywnym, które stanowi szczególnie przywilej pracowników, a nadto powód, podpisując porozumienie z 26.06.2017 r. dobrowolnie wyraził zgodę na zmianę warunków zatrudnienia w tej kwestii.

Sąd I instancji stwierdził również, że nie zasługuje także na akceptację argument, że pkt. 10 Załącznika Nr 16 (poprzednio obowiązującego) oznacza, że „starym” pracownikom pozwanej zaliczało się wszystkie okresy stażu pracy – także poza zakładem, ponieważ pkt. ten, w ocenie Sądu Rejonowego, ma to jedynie znaczenie, że wobec pracowników „nowo przyjmowanych” do pracy, tj. po dniu wejścia w życie Układu, dokonuje dalszego zawężenia okresów stażu pracy – stanowiąc, że „zalicza się tylko pracę w zakładach wymienionych w Załączniku Nr 1”, co nie oznacza, że pozostałym zalicza się staż ze wszystkich zakładów, z całej aktywności zawodowej, lecz, że tenże punkt jest jeszcze dalszym ograniczeniem - wobec kategorii nowych pracowników.

W efekcie powyższych rozważań Sąd Rejonowy oddalił powództwo, jako bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając od powoda, jako strony przegrywającej, na rzecz strony pozwanej zwrot wydatków związanych z zastępstwem procesowym, których wysokość w kwocie 2700 zł ustalił zgodnie z §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Apelację od powyższego wyroku wywiódł powód, będąc reprezentowanym przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, zaskarżając kwestionowane orzeczenie w całości, któremu zarzucił jedynie naruszenie art. 232 §1 i 2 k.p.c. polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, polegającej na rozszerzeniu wykładni przez Sąd co do możliwości zrzeczenia się wstecz przysługujących uprawnień do uzyskania przysługującej nagrody jubileuszowej.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów, apelant wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 10136,87 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 25.05.2017 r. do dnia zapłaty, a także o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania za pierwszą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych, ewentualnie zaś wniósł o uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 5.11.2019 r. pełnomocnik powoda poparł apelację i wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, a pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja podlega oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, czyniąc je integralną częścią niniejszego uzasadnienia i jednocześnie uznając, że nie ma potrzeby ich powielania.

Zdaniem Sądu II instancji, wbrew wywodom apelanta, ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji nie jest sprzeczna z zasadami logicznego rozumowania, czy doświadczenia życiowego i mieści się w granicach

swobodnej oceny dowodów, wyznaczonej art. 233 k.p.c. Sąd Rejonowy wszechstronnie i starannie rozważył cały zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Mając na uwadze, że apelant jest reprezentowany w niniejszym postępowaniu apelacyjnym przez profesjonalnego pełnomocnika, w pierwszej kolejności Sąd II instancji zważył, że zarzut naruszenia art. 232 k.p.c. okazał się w całości chybiony, przede wszystkim dlatego, że zagadnienie skuteczności i ważności zrzeczenia się wstecz przysługujących uprawnień do uzyskania nagrody jubileuszowej nie podlega analizie w kontekście ustaleń faktycznych tylko prawa materialnego. Dodać wypada, że art. 232 k.p.c. nie zawiera żadnych paragrafów. Podkreślić również należy, że przepis art. 232 k.p.c. nie stanowi podstawy wyrokowania i z tego względu nie może mieć wpływu na treść wydanego przez Sąd rozstrzygnięcia, co czyni bezzasadnym zarzut apelacyjny. Rację ma strona pozwana, że przepis art. 232 k.p.c. skierowany jest do stron, nie zaś do sądu. Sąd orzekający, co do zasady, nie może uchybić art. 232 k.p.c., chyba że w okolicznościach konkretnej sprawy można było od niego wymagać, by dopuścił dowód, który przez strony nie został wskazany (por. wyrok Sąd Apelacyjny w Katowicach z 5.10.2016 r., I ACa 495/16, LEX nr 2149545), jednakże taka sytuacja w przedmiotowej sprawie – w której zresztą od początku obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników – niewątpliwie nie wystąpiła, ani też takich argumentów na uzasadnienie analizowanego zarzutu apelant nie formułował. Powyższe przesądza o bezzasadności apelacji, w tym zakresie w jakim apelant zarzuca naruszenia art. 232 k.p.c.

Z uwagi jednak na argumentację strony apelującej przytoczoną na poparcie analizowanego zarzutu apelacyjnego Sąd II instancji w pierwszej kolejności zważył, że Sąd Rejonowy dokonał bezbłędnych ustaleń faktycznych w badanej sprawie w oparciu o cały zgromadzony materiał dowodowy z poszanowaniem reguł wynikających z art. 233§1 k.p.c. Biorąc bowiem pod uwagę, że skarżący zarzuca przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie, dokonanej wybiórczo wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, można przypuszczać, że faktycznym zamiarem apelanta było zarzucenie art. 233 § 1 i 2 k.p.c., nie zaś art. 232 §1 i 2 k.p.c., tym bardziej, że art. 232 k.p.c. nie ma żadnych paragrafów oraz, że jego dyspozycja w żaden sposób nie dotyczy reguł oceny materiału dowodowego.

Nawet jednak jeśli przyjąć, że apelant w istocie zarzucił naruszenie art. 233 §1 i 2 k.p.c., to i tak zarzut ten był niezasadny z tej przyczyny chociażby, że czym innym jest dokonanie poprawnych ustaleń faktycznych w sprawie, na podstawie właściwie powołanych i uprzednio niewadliwie ocenionych dowodów zgromadzonych dowodów, a z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie, a czym innym dokonanie prawidłowej subsumcji poprawnie ustalonych faktów pod właściwie zinterpretowane i zastosowane przepisy prawa materialnego, czego strona skarżąca zdaje się nie rozróżniać, skoro na uzasadnienie swojego zarzutu podaje, że Sąd meriti dokonał rozszerzającej wykładni co do możliwości zrzeczenia się wstecz przysługujących uprawnień do uzyskania nagrody jubileuszowej. Tym samym – nawet jeśli przyjąć, że zamiarem apelanta było zarzucenie naruszenia przepisu art. 233 §1 i 2 k.p.c. i jedynie wkraść się błąd pisarski w jego sformułowaniu – to i tak z uwagi na jego uzasadnienie jest on chybiony.

Tym niemniej zaakcentować należy, że Sąd odwoławczy, będąc instancją merytoryczną, zgodnie z art. 382 k.p.c., orzeka na podstawie materiału dowodowego zebranego w postępowaniu w I instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.11.2002 r., sygn. akt IV CKN 1574/00). W postępowaniu apelacyjnym Sąd II instancji rozpoznaje sprawę przez dokonanie niezbędnych ocen prawnych, chociażby dotyczące ich zarzuty nie były podniesione w apelacji (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.10.2005 r., sygn. akt I PK 77/05, publ. OSNP z 2006 r., Nr 19-20, poz. 293). Podstawowym założeniem postępowania apelacyjnego jest dążenie do wydania merytorycznego rozstrzygnięcia, opartego na materiale zebranym przez Sąd I instancji i przez Sąd odwoławczy. Postępowanie przed sądem II instancji jest kontynuacją postępowania pierwszoinstancyjnego i ponownym merytorycznym rozpoznaniem sprawy. Sąd Odwoławczy dokonuje własnych ustaleń faktycznych oraz ich subsumcji prawnej. W przyjętym modelu apelacji pełnej, ponowna ocena roszczenia pod względem prawa materialnego następuje bez względu na podstawy apelacji, więc zgłoszone zarzuty naruszenia prawa materialnego (por. bliżej uchwała Sądu Najwyższego - Izba Cywilna z 31 stycznia 2008 roku, III CZP 49/07). Odrębność obu etapów merytorycznego rozpoznawania roszczenia nie oznacza, że między postępowaniami w obu instancjach nie zachodzi łączność. Proces stosowania prawa polega między innymi na zastosowaniu odpowiedniej normy prawnej do ustalonego przez sąd stanu faktycznego.

W niniejszej sprawie powód dochodził zasądzenia nagrody jubileuszowej za okres 30 lat pracy, do której prawo nabył w dniu 25 maja 2017 roku według zasad ustalonych w obowiązującym od dnia 1 lipca 2017 roku Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy.

Sąd II instancji zważył, że Sąd Rejonowy prawidłowo badając zasadność roszczenia powoda w pierwszej kolejności wskazał, że kwestie dotyczące nagrody jubileuszowej nie zostały uregulowane w Kodeksie pracy, wyciągając z powyższego bezbłędny wniosek, iż świadczenie to nie przysługuje wszystkim pracownikom. Prawidłowo także Sąd meriti stwierdził, że nagroda jubileuszowa jest świadczeniem należącym do szeroko pojmowanego wynagrodzenia za pracę, którego warunki przyznania – w myśl art. 77¹ k.p., ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu XI Kodeksu pracy lub regulaminy wynagradzania albo pragmatyki służbowe, jak i że świadczenie to przysługuje tylko tym pracownikom, którzy spełnią warunki wymienione w tych aktach, bezbłędnie wskazując, że możliwość ustalania tych świadczeń daje pracodawcy art. 77² §2 k.p. Słusznie Sąd meriti uznał, że w regulaminie wynagradzania pracodawca może ustalić także inne świadczenia związane z pracą i zasady ich przyznawania. Powyższe rozważania prawne Sądu Rejonowego są prawidłowe i Sąd Okręgowy dzieląc je w całości, uznaje je za własne, jednocześnie stwierdzając, że nie wymagają one uzupełnienia.

Sąd Okręgowy mając na uwadze treść uzasadnienia apelacji zważył, że niewątpliwie rację ma skarżący twierdząc, że nagroda jubileuszowa podlega takiej samej ochronie jak wynagrodzenie za pracę i w związku z tym wszelkie oświadczenia pracownika o zrzeczeniu się prawa do takiego świadczenia są nieważne. Zgodnie bowiem z treścią art. 84 k.p. pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy należy jednak wskazać, że Sąd I instancji bezbłędnie stwierdził, że wobec powoda w dniu 25 maja 2017 r. należało stosować przepisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego od dnia 8 lipca 2011 r., zgodnie z którym wymiar nagrody jubileuszowej ustalano bez uwzględnienia okresów zatrudnienia poza Oddziałem. Jak trafnie argumentował Sąd I instancji, Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy uwzględniający wszystkie okresy zatrudnienia przy wyliczaniu nagrody jubileuszowej zaczął obowiązywać po tej dacie, a w sprawie bezsporne było, że w dniu 25 maja 2017 r. ogólny staż pracy powoda wynosił 30 lat, jednak powód nie przepracował 30 lat pracy „w Oddziale”. Sąd II instancji po samodzielnym zapoznaniu się z całym materiałem dowodowym zważył, że Sąd Rejonowy prawidłowo stwierdził, że 25-letni staż pracy „w Oddziale” powód osiągnął w dniu 27 listopada 2017 r. – a więc w okresie, gdy obowiązywał już nowy układ zbiorowy pracy. Sąd Okręgowy w całości podziela ocenę Sądu Rejonowego co do niezasadności argumentu strony powodowej, że przepisy nowego układu zbiorowego pracy były dla pracownika mniej korzystne niż przepisy układu obowiązującego poprzednio, w związku z czym automatycznie powinny być zastępowane tymi drugimi. Słusznie Sąd I instancji analizując przedmiotowy zarzut strony powodowej zauważył, że powód przyznał jednocześnie, iż (...) Oddziału (...) zawierał zapis, iż nie dolicza się do nagrody jubileuszowej okresu pracy u innych pracodawców. Podnoszona przez powoda argumentacja, że zapis ten, jako pozostający w sprzeczności z orzecznictwem Sądu Najwyższego, nie był obowiązujący, również w ocenie Sądu II instancji nie zasługuje na aprobatę. Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko Sądu Rejonowego, że podmioty uprawnione do tworzenia układów zbiorowych pracy mają możliwość, według własnego uznania, uzależnić nabycie prawa do nagrody jubileuszowej od ogólnego stażu pracy pracownika lub zdecydować, że staż ten będzie obejmował tylko okresy przepracowane w danym zakładzie pracy lub danym zawodzie. W rezultacie Sąd II instancji uznał argumentację Sądu Rejonowego za bezbłędną przyjmując i w efekcie traktuje jako własne stanowisko, że zapis w obowiązującym do 30 czerwca 2017 roku (...), mówiący o tym, iż nie dolicza się do nagrody jubileuszowej okresu pracy u innych pracodawców był prawidłowy i obowiązujący, a zatem wprowadzone w obowiązującym od 1 lipca 2017 roku rozwiązanie, które pozwoliło na uwzględnienie przy wyliczaniu prawa do nagrody jubileuszowej ogólnego stażu pracy danego pracownika, z uwzględnieniem zatrudnienia „poza Oddziałem”, należało uznać za korzystniejsze rozwiązanie. Sąd Rejonowy starannie zbadał pod względem materialnym powództwo, słusznie dostrzegając, że w rozpoznawanej sprawie pomiędzy stronami stosunku pracy doszło do zawarcia 26 czerwca 2017 r. porozumienia, w związku z rozwiązaniem z dniem 30 czerwca 2017 roku dotychczasowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Oddziału (...) oraz wejściem w życie nowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Oddziału (...) zawartego w dniu 9 marca 2017 roku, w którym powód jednoznacznie wyraził zgodę na zmianę warunków zatrudnienia, m. in. w

zakresie wypłacania nagród jubileuszowych, które od 1 lipca 2017 r. miały być wypłacane na zasadach określonych w załączniku nr 17 do (...).

Sąd Rejonowy starannie odniósł się także do powoływanej przez powoda, że z dniem 26 listopada 2011 roku została mu wypłacona nagroda jubileuszowa za 20 lat pracy. Sąd meriti prawidłowo stwierdził, że wprowadzenie nowych zasad wyliczania nagród jubileuszowych doprowadziło do sytuacji, w której powód przez 10 lat nie otrzyma żadnego jubileuszu, jednocześnie bezbłędnie uznając, że okoliczność ta sama w sobie nie może przesądza o prawie powoda do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy w żądanej wysokości. Sąd Okręgowy podziela w całości ocenę Sądu I instancji, że prawo do nagrody jubileuszowej jest prawem fakultatywnym, które stanowi szczególny przywilej pracowników a powód, podpisując porozumienie z 26 czerwca 2017 r. dobrowolnie wyraził zgodę na zmianę warunków zatrudnienia w tej kwestii.

W ocenie Sądu II instancji w sposób prawidłowy Sąd meriti dokonał wykładni punktu 10 Załącznika Nr 16 (poprzednio obowiązującego), bezbłędnie uznając, że punkt ten ma jedynie to znaczenie, że wobec pracowników „nowo przyjmowanych” do pracy, tj. po dniu wejścia w życie Układu, dokonuje dalszego zawężenia okresów stażu pracy – stanowiąc, że „zalicza się tylko pracę w zakładach wymienionych w Załączniku Nr 1”, trafnie konkludując, że nie oznacza to, że pozostałym zalicza się staż ze wszystkich zakładów, z całej aktywności zawodowej. Sąd II instancji powyższe stanowisko traktuje jako własne, uznając również za bezbłędny wniosek Sądu Rejonowego, że zapis analizowanego punktu jest jeszcze dalszym ograniczeniem - wobec kategorii nowych pracowników.

Powyższe oznacza, że Sąd I instancji w żaden sposób nie dokonał wykładni rozszerzającej regulacji normatywnej mającej zastosowanie do roszczenia powoda, bezbłędnie stosując w niniejszej sprawie prawo materialne, co czyni apelację w całości chybioną.

Mając na uwadze niezasadność apelacji powoda oraz jednocześnie brak ujawnienia okoliczności, które podlegają uwzględnieniu w postępowaniu odwoławczym z urzędu, apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. § 2 pkt 5 oraz § 9 ust. 1 pkt 2, § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

Przewodniczący: Sędziowie:

A.P.