

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 28 lutego 2019 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej Oddział Ł., T. N. reprezentowany przez pełnomocnika wniósł o zasądzenie nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy w wysokości 9.920,88 zł wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 29 grudnia 2017 roku oraz o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 11 kwietnia 2019 roku, strona pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 13 lutego 2020 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od (...) Spółki Akcyjnej Oddziału Ł. na rzecz T. N. kwotę 8.459,06 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 952,02 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 423 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych oraz nadał wyrokowi w zakresie zasądzzonego świadczenia rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.549,09 zł.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na podstawie następujących ustaleń:

Powód T. N. podjął zatrudnienie w Zakładzie (...) S.A. (poprzedniku (...) S.A. Oddział (...)) od dnia 1 grudnia 1997 roku. Od dnia 1 stycznia 2001 roku był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Przed zatrudnieniem w Zakładzie (...) powód w okresach od 5 października 1993 roku do 31 grudnia 1994 roku oraz od 28 maja 1996 roku do 3 września 1996 roku prowadził działalność gospodarczą.

W okresach od 21 kwietnia 1993 roku do 22 czerwca 1993 roku oraz od 12 stycznia 1995 roku do 11 stycznia 1996 roku powód był zarejestrowany w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna i pobierał zasiłek z tego tytułu.

Wynagrodzenie powoda liczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 5.549,09 zł.

Od dnia 8 lipca 2011 roku dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 26 maja 2011 roku. Zgodnie z art. 23 Układu pracownikom przysługiwały nagrody jubileuszowe wypłacane w wysokości i na zasadach określonych w Z.. Nr. 16.

Zgodnie z załącznikiem nr 16 do (...) pracownikom przysługiwała nagroda jubileuszowa za okres zatrudnienia w Oddziale oraz za okresy zatrudnienia poza Oddziałem (ust. 1).

Przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do nagrody jubileuszowej stosowano zasady ustalone w Z.. Nr 10 pkt. 2 i 3 z zastrzeżeniem pkt. 3 Z.. Nr 16 (ust. 2).

Nagrody jubileuszowe były wypłacane w następującej wysokości (ust. 6):

- 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 (...).

Przywołany Z.. Nr 10 w pkt. 2 stanowił, że do stażu pracy w Oddziale zalicza wszystkie okresy zatrudnienia w Oddziale z wyłączeniem okresów zakończonych porzuceniem pracy lub rozwiązaniem stosunku pracy z winy pracownika.

Z.. Nr 10 w pkt. 3 wymieniał okresy dodatkowo zaliczane do stażu pracy w Oddziale.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 26 maja 2011 roku nie przewidywał możliwości uwzględnienia w stażu uprawniającym do nagrody jubileuszowej okresów w poprzednich zakładach pracy, bądź okresów pobierania zasiłków dla bezrobotnych.

Na podstawie zasad wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) zawartego w dniu 26 maja 2011 roku prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy powód nabyłby w dniu 1 grudnia 2017 roku.

W porozumieniu stron datowanym na 27 czerwca 2017 roku powód wyraził zgodę na zmianę dotychczasowych warunków zatrudnienia począwszy od dnia 1 lipca 2017 roku. Porozumienie zostało zawarte w związku z rozwiązaniem z dniem 30 czerwca 2017 roku dotychczasowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Oddziału (...) i wejściem w życie nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Oddziału (...) zawartego w dniu 9 marca 2017 roku.

W § 2 porozumienia wskazano najważniejsze dodatkowe składniki wynagrodzenia, których zasady nabywania i wysokości ulegają zmianie. I tak nagrody jubileuszowe miały być wypłacane na zasadach określonych w załączniku nr 17 do (...).

Jednocześnie powoda poinformowano, iż z dniem 1 lipca 2017 roku nastąpi przejście pracowników (...) S.A. Oddział (...) do (...) S.A. Oddział Ł.-Miasto na podstawie art. 23¹ kodeksu pracy.

Dotychczasowa nazwa (...) S.A. Oddział Ł.-Miasto z dniem 1 lipca 2017 roku ulegała zmianie i otrzymała brzmienie (...) S.A. Oddział Ł..

Powód podpisał porozumienie w dniu 5 lipca 2017 roku.

Pracownicy o zmianach wynikających z nowego (...) byli informowani drogą mailową, a także w informacji wywieszanej na tablicy ogłoszeń. Wszystkie (...) były publikowane na platformie internetowej pracodawcy.

Powód nie został powiadomiony o skutkach zmian w zasadach wypłaty nagrody jubileuszowej.

Kiedy powód w grudniu 2017 roku nie otrzymał nagrody jubileuszowej zwrócił się z zapytaniem o wpłatę do działu kadr pozwanej. Tam otrzymał informację, że „przeskoczyła” mu data wypłaty i teraz ma oczekiwać wypłaty nagrody jubileuszowej z tytułu 25-lecia pracy.

Obowiązujący od dnia 1 lipca 2017 roku Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...), zawarty w dniu 9 marca 2017 roku, w art. 29 stanowił, że pracownikom przysługiwały nagrody jubileuszowe wypłacane w wysokości i na zasadach określonych w Z.. Nr. 17.

Zgodnie z załącznikiem nr 17 pracownikom przysługiwała nagroda jubileuszowa za okres zatrudnienia w Spółce oraz za okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy (ust. 1).

Przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do nagrody jubileuszowej stosowano zasady ustalone w Z.. Nr 16 ust. 2 i 3 (ust. 2).

W ust. 3 zostały określone zasady obliczania podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej.

Nagrody jubileuszowe za pracę w Spółce oraz za pracę w poprzednich zakładach pracy wypłacało się:

- po 20 latach pracy w wysokości 200% podstawy wymiaru.

Przywołany Z.. Nr 16 w pkt. 2 wymieniał okresy zatrudnienia rozumiane jako okres zatrudnienia w Spółce m.in. okresu urlopu wychowawczego, odbywania służby wojskowej.

Z.. Nr 16 w pkt. 3 stanowił, że przez okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy rozumie się wszystkie udokumentowane i przepracowane okresy zatrudnienia z wyjątkiem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zgodnie z ust. 10 załącznika Nr 17 nagrodę jubileuszową pomniejszono o aktualną wartość składki na ubezpieczenie społeczne. Pomniejszenia nagrody nie stosowano w przypadku wypłaty kolejnej nagrody jubileuszowej przed upływem 5 lat od otrzymania nagrody poprzedniej (ust. 11).

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...), zawarty w dniu 9 marca 2017 roku, obowiązywał przez okres jednego roku od dnia 1 lipca 2017 roku do dnia 30 czerwca 2018 roku.

Począwszy od 1 lipca 2018 roku w pozwanej spółce obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy dla pracowników (...) S.A. Oddział Ł.-Miasto zawarty w dniu 6 października 2010 roku i wpisany do rejestru (...) w dniu 8 listopada 2010 roku. Powyższy układ w art. 30 stanowił, że pracownikom przysługiwały nagrody jubileuszowe wypłacane w wysokości i na zasadach określonych w Z.. Nr. 17.

Zgodnie z załącznikiem nr 17 pracownikom przysługiwała nagroda jubileuszowa za okres zatrudnienia w Spółce oraz za okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy (ust. 1).

Przy ustalaniu okresów zatrudnienia uprawniających do nagrody jubileuszowej stosowano zasady ustalone w Z.. Nr 16 ust. 2 i 3 (ust. 2).

W ust. 3 zostały określone zasady obliczania podstawy wymiaru nagrody jubileuszowej.

Nagrody jubileuszowe za pracę w Spółce oraz za pracę w poprzednich zakładach pracy wypłacało się:

- po 20 latach pracy w wysokości 200% podstawy wymiaru.

Przywołany Z.. Nr 16 w pkt. 2 wymieniał okresy zatrudnienia rozumiane jako okres zatrudnienia w Spółce m.in. okresu urlopu wychowawczego, odbywania służby wojskowej.

Z.. Nr 16 w pkt. 3 stanowił, że przez okresy zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy rozumie się wszystkie udokumentowane i przepracowane okresy zatrudnienia.

Na podstawie zasad wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) obowiązującego od dnia 1 lipca 2017 roku powód nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy w dniu 30 września 2016 roku. Wysokość nagrody jubileuszowej wyliczonej na dzień 1 lipca 2017 roku wynosiłaby 8.459,06 złotych (po odliczeniu składki na ubezpieczenie społeczne)

W piśmie z dnia 19 października 2018 roku powód zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę nagrody jubileuszowej za 20-lecie pracy.

Stan faktyczny Sąd ustalił głównie w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, a także zeznania powoda i świadka Ł. B..

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie. W pierwszej kolejności zaznaczył, że okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy w przeważającej mierze nie stanowiły elementu spornego między stronami - strona pozwana przedstawiła zestawienie hipotetycznej wysokości nagrody jubileuszowej za 20-lecie pracy powoda wyliczonej według zasad wynikających z Zakładowego Układu

Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) obowiązującego do dnia 30 czerwca 2017 roku oraz według zasad wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) obowiązującego od dnia 1 lipca 2017 roku; zasadnicza różnica w tych dwóch regulacjach dotyczyła podstawy naliczania nagrody jubileuszowej. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) obowiązujący do dnia 30 czerwca 2017 roku nie przewidywał bowiem możliwości uwzględnienia w stażu uprawniającym do nagrody jubileuszowej okresów w poprzednich zakładach pracy, podczas gdy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) obowiązujący w okresie od dnia 1 lipca 2017 roku do dnia 30 czerwca 2018 roku przewidywał taką możliwość.

W ocenie Sądu I instancji sporna była przede wszystkim kwestia czy, z jaką datą i na podstawie którego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, powód nabył uprawnienia do nagrody jubileuszowej za 20-lecie pracy, a nadto czy podając hipotetyczne wyliczenie przysługującej powodowi nagrody jubileuszowej pracodawca w sposób prawidłowy dokonał odliczenia składek na ubezpieczenie społeczne.

Odnosząc się do powyższych spornych kwestii Sąd meriti zauważył, że nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem, które zostało uregulowane w Kodeksie pracy, dlatego też nie należy się na mocy jego przepisów wszystkim pracownikom po przepracowaniu przez nich określonej liczby lat; nagrody jubileuszowe zapisane są w aktach prawnych dotyczących wybranych grup zawodowych takich jak np. nauczyciele, pracownicy służby cywilnej, pracownicy samorządowi; w przypadku innych zawodów pracodawcy mają prawo wprowadzać własne postanowienia w zakresie przyznawania nagrody; warunki przyznawania tego rodzaju świadczeń powinny zostać uwzględnione w wewnętrznych regulaminach wynagradzania i w układach zbiorowych pracy zawieranych przez reprezentację pracowników z pracodawcą; źródła zasad wynagradzania jakimi są układy zbiorowe pracy i regulaminy wynagradzania winny określać zatem nie tylko wysokość i częstotliwość wypłaty nagrody, ale także dokładnie precyzować jakie okresy będą uwzględniane przy ustalaniu prawa do tego świadczenia; do stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej mogą być zatem uwzględniane tylko okresy przepracowane w danym zakładzie pracy lub danym zawodzie, ale też mogą to być obok okresów zatrudnienia u danego pracodawcy również okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy. Odnosząc się do spornej kwestii pomniejszenia wyliczonej na zasadach określonych w zał. Nr 17 nagrody o aktualną wartość składki na ubezpieczenie społeczne, Sąd Rejonowy uznał, że o prawidłowości tak dokonanego odliczenia przesądza jednoznacznie treść ust. 10 i 11 załącznika Nr 17 do (...).

Sąd ten wskazał, że na podstawie zasad wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) z dnia 26 maja 2011 roku, który to Układ nie przewidywał możliwości uwzględnienia w stażu uprawniającym do nagrody jubileuszowej okresów zatrudnienia w poprzednich zakładach pracy, powód prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy nabyłby w dniu 1 grudnia 2017 roku. Przypomnieć tylko należy, że wymieniony (...) obowiązywał do dnia 30 czerwca 2017 roku, a zatem pod jego rządami powód bezsprzecznie nie spełnił warunku nabycia nagrody jubileuszowej w postaci osiągnięcia wymaganego okresu pracy. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników pozwanego obowiązujący od dnia 1 lipca 2017 roku wprowadził odmienne uregulowania w zakresie nagrody jubileuszowej. (...) przede wszystkim do stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej zaliczał także okresy pracy u innych pracodawców, co niewątpliwie należy uznać za rozwiązanie korzystniejsze dla pracownika, gdyż pozwala na wcześniejsze spełnienie warunków do nabycia uprawnień do tego świadczenia.

Zdaniem Sądu a quo strona pozwana powołała się na nową regulację zawartą w załączniku nr 17 wprowadzoną postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) zawartego w dniu 9 marca 2017 roku, a także na porozumienie zmieniające warunki łączącego strony stosunku pracy zawarte w lipcu 2017 roku w związku z wprowadzeniem z dniem 1 lipca 2017 roku Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 9 marca 2017 roku. W porozumieniu tym strony ustaliły, że z dniem 1 lipca 2017 roku nagrody jubileuszowe będą być wypłacane na zasadach określonych w załączniku nr 17 do (...).

W ocenie Sądu Rejonowego nie ma co do tego żadnych wątpliwości, że dla rozstrzygnięcia sporu o przysługującą powodowi nagrodę jubileuszową znaczenie ma porozumienie zmieniające warunki łączącego strony stosunku pracy podpisane przez powoda w dniu 5 lipca 2017 roku; powód podpisał porozumienie, a tym samym jednoznacznie wyraził

zgodę na wprowadzenie do łączącego go z pozwaną stosunku pracy zasad w nim określonych. To samo dotyczy drugiej strony stosunku pracy - pracodawcy, który przez podpisanie z pracownikami wymienionych porozumień zobowiązał się do wypłaty nagród jubileuszowych według zasad w nich określonych.

Niewątpliwie – jak uznał Sąd I instancji - przyjęcie zasad określonych w załączniku nr 17 „nowego” Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego w okresie od 1 lipca 2017 roku do 30 czerwca 2018 roku skutkowało tym, że powód uprawnienia do nagrody jubileuszowej z tytułu 20-lecia pracy uzyskiwał wcześniej – w dniu 30 września 2016 roku. Pozwany odmawiając wypłaty nagrody jubileuszowej za 20-lecie pracy podnosił słuszną okoliczność, że pod rządami „starego (...)” obowiązującego do dnia 30 czerwca 2017 roku powód nie spełnił warunku nabycia nagrody jubileuszowej w postaci osiągnięcia wymaganego okresu pracy; z kolei odmawiając wypłaty nagrody jubileuszowej za 20-lecie pracy na podstawie „nowego” Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego od 1 lipca 2017 roku pozwany fakt osiągnięcia 20-letniego stażu przed dniem 1 lipca 2017 roku, czyli przed dniem wejścia w życie „nowego (...)”, potraktował jako okoliczność pozbawiającą powoda prawa do tego świadczenia; zdaniem strony pozwanej w związku z zawartymi w lipcu 2017 roku porozumieniami zmieniającymi warunki zatrudnienia powód „utracił” prawo do nagrody jubileuszowej za dwudziestolecie pracy.

Zdaniem Sądu meriti stanowisko strony pozwanej jest wadliwe. Okoliczność, iż wobec powoda nie mógł być stosowany poprzednio obowiązujący Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie może doprowadzić do sytuacji, w której powód zostaje całkowicie pozbawiony prawa do nabycia nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy (otrzymałby nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy przy pominięciu nagrody za 20-lecie) w sytuacji, gdy obydwa układy zbiorowe pracy przyznają prawo do takiej nagrody przewidywały.

Sąd Rejonowy w pełni podzielił pogląd wyrażony w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 1990 roku sygn. III PZP 57/89 (opubl. OSNCP 1990 nr 10-11, poz. 125, Legalis 26902), zgodnie z którym pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w ostatnim dniu okresu pracy uprawniającego do tej nagrody, bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe, jeżeli przepisy o wynagrodzeniu albo inne przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

W ocenie Sądu Rejonowego, dokonanej w świetle stanowiska Sądu Najwyższego zaprezentowanego w uzasadnieniu uchwały z dnia 26 lutego 1990 roku, sytuacją typową oczywiście jest taka, w której pracownik okres zatrudnienia uprawniający do nagrody jubileuszowej osiąga w czasie obowiązywania w zakładzie pracy przepisów uprawniających do nagród jubileuszowych; w takim wypadku pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w ostatnim dniu okresu zatrudnienia uprawniającego do tej nagrody. Sytuacje typowe nie wykluczają jednak sytuacji szczególnych, czyli takich, w których przepisy o nagrodach jubileuszowych weszły w życie po upływie okresu zatrudnienia pracownika, wymaganego do nabycia prawa do tego świadczenia; późniejsze zatem wejście w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe nie pozbawia pracownika prawa do tego świadczenia a jedynie przesuwają datę, w której pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej. W takim wypadku pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe.

Sąd a quo powołał się także na podobne stanowisko, jakie Sąd Najwyższy wyraził w uchwale z dnia 11 października 1991 roku sygn. I PZP 47/91 (opubl. OSNCP 1992 nr 4, poz. 59, Legalis Numer 27471), w której stwierdził, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, także w sytuacji, gdy okres uprawniający do tej nagrody łącznie z zaliczonym okresem pracy w gospodarstwie rolnym upłynął przed dniem 1 stycznia 1991 r. tj. przed dniem wejścia w życie ustawy z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy.

Przenosząc powyższe stanowisko judykatury na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy uznał, że powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 20-lecie pracy według zasad nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Oddziału (...) obowiązującego od dnia 1 lipca 2017 roku w dniu wejścia w życie tego układu, czyli w dniu 1 lipca 2017 roku. Dodał tylko, że przepisy tego Układu nie zawierają żadnych norm przejściowych, w szczególności żaden przepis nie stanowi, że w sytuacji w jakiej znalazł się powód nie nabywa on prawa do nagrody jubileuszowej.

Zdaniem Sądu I instancji faktem jest, że powód w dniu 5 lipca 2017 roku podpisał oświadczenie dotyczące przyjęcia nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, a tym samym w chwili jego podpisania wyraził zgodę na wprowadzenie do łączącego go z pozwaną stosunku pracy, zasad w nim określonych, niemniej jednak to samo dotyczy pracodawcy, który zobowiązał się do wypłaty nagród jubileuszowych według zasad przewidzianych w ww. dokumencie; w porozumieniu strony ustaliły, że z dniem 1 lipca 2017 r. nagrody jubileuszowe będą wypłacane na zasadach określonych w załączniku nr 17 (...). Sąd meriti nadmienił, że pracodawca nie wyjaśnił powodowi, jakie skutki dla niego wynikają z nowego uregulowania (...), w szczególności, że przez fakt zaliczenia do stażu pracy poprzedniego okresu zatrudnienia (w tym wypadku okresu pobierania zasiłku dla osób bezrobotnych) nastąpi przesunięcie daty wypłaty nagrody wstecz; z zeznań świadka Ł. B. wynika, że pracodawca miał świadomość tego, że zmiana wynikająca z (...) obowiązującego do 1 lipca 2017 roku spowoduje, że niektórzy pracownicy nie otrzymają którejś z kolejnych nagród, a w przypadku innych zmiana będzie nawet bardzo korzystna, gdyż w odstępie nawet dwóch lat mogli otrzymać dwie nagrody jubileuszowe (zeznania świadka protokół z dnia 25 czerwca 2019 roku min. 00:32:02); pozwany pracodawca nie wykazał jednak aby powód został poinformowany, że podpisując porozumienie w dniu 5 lipca 2017 roku w istocie „pozbawia się” prawa do nagrody jubileuszowej z tytułu 20-lecia pracy, wobec czego Sąd ten stwierdził, że powód w rzeczywistości nie miał świadomości tego co dokładnie podpisuje; nie wystarczy powołać się tylko na dokument i powiadomić pracowników, że od określonej daty będzie on obowiązywał, pracownicy powinni poznać nie tylko zasady nowego prawa zakładowego ale także konsekwencje z niego wynikające; w konsekwencji pracownik został pokrzywdzony na skutek niekompletnie przekazanych przez pracodawcę informacji, a przyjęcie dopuszczalności takiej sytuacji byłoby sprzecznym z zasadami współżycia społecznego (art.8 k.p.) (tak też Sąd Okręgowy w Łodzi w uzasadnieniu wyroku z dnia 10 stycznia 2020 roku sygn. VII Pa 156/19, o którym to orzeczeniu niżej); skoro zatem wobec powoda nie mógł być stosowany poprzednio obowiązujący Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy to stan taki nie może doprowadzić do sytuacji, w której powód zostaje całkowicie pozbawiony prawa do nabycia nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy (otrzymałby nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy przy pominięciu nagród za 20-lecie) w sytuacji, gdy obydwa układy zbiorowe pracy przyznanie prawa do takiej nagrody przewidywały.

Sąd meriti wskazał nadto, iż zgodnie z pkt 12 załącznika nr 17 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników Oddziału (...) obowiązującego od dnia 1 lipca 2017 „wypłata nagrody jubileuszowej, do której pracownik nabył prawo – w odniesieniu do pracowników nowozatrudnionych w Oddziale następuje po przepracowaniu jednego roku w Oddziale pod warunkiem pozostawania w stosunku pracy w dacie wypłaty”. W świetle powyższego Sąd I instancji stanowczo podkreślił, że powód nie był nowym pracownikiem w pozwanej spółce, bowiem zachował on ciągłość zatrudnienia na mocy art. 23¹ k.p.

Sąd a quo powołał wyrok z dnia 25 kwietnia 2017 r., w którym Sąd Najwyższy wyjaśnił, że art.23¹ § 1 k.p. dotyczy sytuacji, gdy do przekształcenia podmiotowego pracodawcy dochodzi w trakcie trwania stosunku pracy; z punktu widzenia pracownika następstwo pracodawcy jest konieczne dla realizacji funkcji ochronnej prawa pracy i w tym znaczeniu wskazana norma prawa spełnia swój cel (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.14.2017 r., sygn. akt II PK 73/15, LEX nr 2329024); z chwilą wejścia w życie Układu powód spełniał wobec tego warunek 20 lat stażu pracy u danego pracodawcy.

Sąd ten podkreślił, że ma świadomość wydania przez Sąd Rejonowy w sprawie X P 196/19 odmiennego orzeczenia – oddalającego powództwo o nagrodę jubileuszową z tytułu 30-lecia pracy i wydania przez Sąd Okręgowy w Łodzi w dniu 13 listopada 2019 roku w sprawie o sygn. akt VIII Pa 120/19 orzeczenia oddalającego apelację strony powodowej od takiego rozstrzygnięcia. W sprawie tej Sąd Rejonowy powołał się na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2009 roku w sprawie I PK 208/08 dotyczący jednak innego zagadnienia niż występujące w niniejszej sprawie. W przytoczonym orzeczeniu w cytowanej sprawie chodziło o wypłacenie pracownikowi Państwowej Inspekcji Pracy nagrody jubileuszowej, która w ogóle nie była przedmiotem regulacji dawnej ustawy z dnia 6 marca 1981 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz. U. z 2001 r. Nr 124, poz. 1362 ze zm.), problematyki możliwości wzięcia pod uwagę przy ustalaniu uprawnień do nagrody jubileuszowej okresu pracy w Komitecie Powiatowym Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej w latach 1972-1974, jak również rozważano, który przepis jest bardziej korzystny i w związku z tym, które ze źródeł prawa pracy winno być zastosowane; bez uwzględnienia okresu pracy w partii komunistycznej powód

nie legitymował się odpowiednim stażem uprawniającym do nagrody jubileuszowej; obowiązujący u pracodawcy od dnia 1 stycznia 2005 roku regulamin określał zasady nabywania uprawnienia do nagrody jubileuszowej, naliczania i wpłaty tychże nagród, nie wprowadzając przy tym zakazu wliczania do okresu zatrudnienia okresów pracy w partii komunistycznej. Tymczasem od dnia wejścia w życie nowej ustawy o PIP, a więc od dnia 1 lipca 2007 roku w art. 54 ustawodawca określił zasady wypłacania tego rodzaju świadczenia. Jednocześnie ust. 3 tegoż przepisu przewidywał, że do powyższych okresów pracy uwzględnianych w stażu pracy uprawniającym do nagrody nie wlicza się m.in. okresów zatrudnienia w partii komunistycznej (Polskiej Partii Robotniczej i Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej). Powyższa regulacja ustawowa zaczęła obowiązywać przed złożeniem przez powoda wniosku o wypłatę nagrody jubileuszowej. Sąd II instancji oddalił żądanie pracownika, a stanowisko to zaakceptował Sąd Najwyższy.

Z powyższego – w ocenie Sądu I instancji - widać, że orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie sygn. I PK 208/08 zapadło w sprawie o zupełnie innym stanie faktycznym, z odmienną problematyką prawną, a tym samym nie mogło być rozważane w niniejszej sprawie.

W rezultacie Sąd meriti nie podzielił rozstrzygnięcia w sprawie X P 196/19 (VIII Pa 120/19) z uwagi na przyjętą przez obecny skład argumentację prawną opartą na innej linii orzeczniczej Sądu Najwyższego, a mianowicie przywołanej wcześniej uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 1990 roku sygn. III PZP 57/89 i uchwale Sądu Najwyższego z dnia 11 października 1991 roku sygn. I PZP 47/91. Na marginesie Sąd ten dodał, że wyrok zasądający nagrodę jubileuszową za 20-lecie pracy w sprawie o tożsamym stanie faktycznym zapadł przed tut. Sądem w sprawie o sygn. akt X P 197/19 i apelacja pozwanego od takiego rozstrzygnięcia została oddalona wyrokiem Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 10 stycznia 2020 roku w sprawie VII Pa 156/19.

Wyliczona przez stronę pozwaną na podstawie zasad wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników dla pracowników (...) S.A. Oddział (...) obowiązującego od dnia 1 lipca 2017 roku nagroda jubileuszowa za 20 lat pracy w przypadku powoda wyniosła 8.459,06 zł; dokonując jej wyliczenia pozwana prawidłowo odliczyła wartość składki na ubezpieczenie społeczne, wobec jednoznacznej treści ust. 10 i 11 załącznika Nr 17 do (...), stanowiących, iż nagrodę jubileuszową pomniejsza się o aktualną wartość składki na ubezpieczenie społeczne (ust. 10); pomniejszenie nagrody nie jest stosowane wyłącznie w przypadku wypłaty kolejnej nagrody jubileuszowej przed upływem 5 lat od otrzymania nagrody poprzedniej (ust. 11), co nie miało miejsca w niniejszej sprawie, zaś nagroda jubileuszowa nie ma charakteru powszechnego świadczenia ze stosunku pracy, nie obowiązuje wszystkich pracodawców, a co za tym idzie przyznając tego rodzaju świadczenie pracownikom pracodawca w sposób autonomiczny może regulować zasady nabycia prawa do nagrody, ale i jej wysokość; w rezultacie pozwany mógł dokonać takie odliczenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że zapis przyjęty przez pozwanego w ust. 11 załącznika Nr 17 koresponduje z zapisem § 2 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe z dnia 18 grudnia 1998 roku, zgodnie z którym to przepisem podstawy wymiaru składek nie stanowią nagrody jubileuszowe (gratyfikacje), które według zasad określających warunki ich przyznawania przysługują pracownikowi nie częściej niż co 5 lat; w sytuacji zatem gdy kolejna nagroda zostanie wypłacona pracownikowi przed upływem 5 lat, wówczas pomniejszenia wypłaty o aktualną wartość składki na ubezpieczenie społeczne wprawdzie nie stosuje się (zgodnie z ust. 11 załącznika Nr 17), to jest jednak gratyfikacja taka będzie stanowiła podstawę wymiaru składek zgodnie z 2 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 roku, czyli pracownik faktycznie otrzyma świadczenie pomniejszone o należne składki; rozwiązanie przyjęte wobec tego przez pozwanego w ust. 10 i 11 załącznika Nr 17 zmierza zatem do tego aby odczuwalna dla pracownika do wypłaty wysokość nagrody jubileuszowej zarówno tej wypłacanej co 5 lat jak wypłacanej częściej niż co 5 lat była taka sama.

Mając powyższe na względzie Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda kwotę 8.459,06 złotych tytułem nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy. W zakresie przekraczającym zasądzoną kwotę powództwo oddalił jako nieuzasadnione.

W zakresie żądania zasądzenia odsetek Sąd ten zważył, iż stosownie do przepisu art. 481 § 1 k.c., stanowiącego – zgodnie z dyspozycją art. 359 § 1 k.c. – formalne, ustawowe źródło odsetek, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, choćby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi; istotne jest więc ustalenie momentu, w którym dłużnik opóźnił się ze spełnieniem świadczenia; zgodnie z art. 476 k.c. dłużnik dopuszcza się zwłoki, gdy nie spełnia świadczenia w terminie, a jeżeli termin nie jest oznaczony, gdy nie spełnia świadczenia niezwłocznie po wezwaniu przez wierzyciela. Zobowiązanie do zapłaty nagród jubileuszowych w niniejszej sprawie stawało się wymagalne w dniu wejścia w życie układu zbiorowego pracy, to jest w dniu 1 lipca 2017 roku. Sąd związany granicami żądań pozwu zasądził zatem odsetki od dnia 29 grudnia 2017 roku.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 100 k.p.c. stosując zasadę stosunkowego ich rozdzielenia. Uznał, że powód ostatecznie żądał łącznie kwoty 9.920,88 zł, zasądzona na rzecz powoda kwota wyniosła 8.459,06 zł, co oznacza, że powód wygrał proces w 85,26 %. Na koszty poniesione przez obydwie strony złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie po 1.350 zł (§ 2 pkt. 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych - Dz. U. z 2018 r., poz. 265). Suma kosztów zastępstwa procesowego wyniosła więc 2.700 zł. Powód jako przegrany w 14,74 % winien ponieść koszty w kwocie 397,98 zł (14,74 % z 2.700 zł), a poniósł w kwocie 1.350 zł, dlatego pozwany winien zwrócić powodowi kwotę 952,02 zł.

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powoda opłaty od pozwu Sąd meriti orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 300) w zw. z art. 100 k.p.c.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd ten nadał wyrokowi w punkcie zasądającym na rzecz powoda nagrodę jubileuszową rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Apelacją wniesioną w dniu 13 marca 2020 roku strona pozwana – (...) Spółka Akcyjna – Oddział Ł. z siedzibą w Ł. zaskarżyła powyższy wyrok w zakresie punktów dotyczących zasądzenia nagrody jubileuszowej, zwrotu kosztów procesu, obciążenia kosztami sądowymi oraz nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

Skarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła naruszenie prawa materialnego tj.

1. art. 241¹¹ § 1, 2 i 3 k.p. oraz art. 241¹² § 1 k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p. i art. 77¹ k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (zwany dalej (...)) z dnia 9 marca 2017 r. w zakresie ustalania okresu zatrudnienia w Oddziale Pozwanego, uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej obowiązuje z mocą wsteczną,
2. art. 8 k.p. w związku z treścią załącznika nr 17 do (...) poprzez przyjęcie, iż Pozwany przekazał niekompletne informacje dotyczące wprowadzonego nowego (...) z dniem 1 lipca 2017 roku, co pozbawiło powoda możliwości poznania zasad nowego prawa zakładowego,
3. art. 18^{3a} § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników Pozwanego, z uwagi na daty początkowe obowiązywania różnych aktów normatywnych regulujących problematykę nagrody jubileuszowej u pozwanego, stanowi przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu,
4. art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, iż (...) z dnia 9 marca 2019r. stanowi podstawę do wypłaty na rzecz powoda nagrody jubileuszowej obliczonej zgodnie z zasadami tego (...), a których termin nabycia upływa przed 1 lipca 2019r. , co narusza zasadę lex retro non agit, czyli zasadę, iż prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały one miejsce i skończyły się przed wejściem w życie nowego prawa.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów, apelant wniósł o zmianę wyroku Sądu I instancji poprzez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego od powodów kosztów postępowania za I i II instancję.

W odpowiedzi na apelację powód, reprezentowany przez pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest niezasadna.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego, mimo błędnego uzasadnienia, odpowiada prawu.

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 (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 29 listopada 2002 roku, w sprawie o 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 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 zebrany przez Sąd I instancji i przez Sąd odwoławczy. Postępowanie przed sądem II instancji jest kontynuacją postępowania pierwszoinstancyjnego i ponownym merytorycznym rozpoznaniem sprawy. Sąd Odwoławczy może dokonać 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.

Sąd Okręgowy w pełni aprobejuje niesporne między stronami ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne.

Podkreślić jednak należy, co nie znalazło wprost odzwierciedlenia w rozważaniach prawnych Sądu a quo, że powód występujący z pozwem w niniejszej sprawie nie żądał doliczenia do stażu pracy, od którego uzależnione jest prawo do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy, żadnego okresu zatrudnienia poza pozwanym zakładem pracy. Jako podstawę swego żądania T. N. wskazał bowiem wprost na pkt 7 załącznika nr 17 do (...) dla pracowników (...) S.A. Oddział (...), obowiązującego od 1 lipca 2017 roku. Nie żądał przyznania tego świadczenia od daty sprzed wejścia w życie tego układu. Jego roszczenie zawarte w pozwie oparte zostało jedynie o bezsporny w sprawie fakt przepracowania u pozwanej (tylko) 20 lat – terminu liczonego od 1 grudnia 1997 roku do daty zgłoszenia żądania (wezwanie do zapłaty wysłane w dniu 5 listopada 2018 roku, pozew złożony w dniu 28 lutego 2019 roku). Potwierdzeniem takiej konfiguracji żądania pozostaje żądanie zasądzenia odsetek od 29 grudnia 2017 roku, nie od jakiegokolwiek wcześniejszej daty. Twierdzenie powoda od początku oparte zostało zatem na „nowym” zakładowym układzie zbiorowym pracy, uprawniającym go od 1 grudnia 2017 roku – jak konsekwentnie wskazywał - do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy w pozwanej spółce. Z tego już względu jego roszczenie jest uzasadnione w pełni, bez potrzeby odwoływania się do wcześniej obowiązującego zakładowego układu zbiorowego pracy i ustalania przez Sąd meriti w niniejszym procesie (w granicach zgłoszonego żądania) jakiegokolwiek innej daty nabycia prawa do wskazanej nagrody.

Tak przyjęta podstawa prawna świadczenia sprawia, że całkowicie chybiony pozostaje zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia prawa materialnego - art. 241¹¹ § 1, 2 i 3 k.p. oraz art.241¹²§ 1 k.p. w zw. z art.9 § 1 k.p. i art. 771 k.p. Stan faktyczny i prawny w niniejszej sprawie wprost bowiem – jak wyżej wskazano - nakazuje stosowanie obowiązującego w dniu 1 grudnia 2017 r. (data upływu 20 lat pracy powoda u pozwanego) Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 9 marca 2017 roku (obowiązującego od 1 lipca 2017 roku) bez konieczności przyjmowania w zakresie ustalania okresu zatrudnienia w Oddziale pozwanego, uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej żadnych innych aktów wewnątrzzakładowych. Nie jest zatem prawdziwe twierdzenie apelacji, że w sprawie niniejszej

miało zastosowanie rozwiązanie prawne obowiązujące z mocą wsteczną. Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie nie wymaga odwoływania się do jakichkolwiek regulacji obowiązujących sprzed wejścia w życie powołanego układu zbiorowego, bowiem roszczenie powoda oparte zostało o przepisy wewnątrzzakładowe obowiązujące w dacie nabycia przez niego prawa do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy (1 grudnia 2017 roku).

Dlatego też uznać należy, że stanowisko strony pozwanej jest wadliwe. Zgodzić należy się z twierdzeniem Sądu Rejonowego, że okoliczność, iż wobec powoda nie mógł być stosowany poprzednio obowiązujący Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy (nieprzewidujący doliczenia do stażu pracy okresów zatrudnienia poza pozwaną) w żaden sposób nie może doprowadzić do sytuacji, w której zostałaby on całkowicie pozbawiony prawa do nabycia nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy (otrzymałby nagrodę jubileuszową za 25 lat pracy przy pominięciu nagrody za 20-lecie) w sytuacji, gdy obydwa układy zbiorowe pracy przyznanie prawa do takiej nagrody przewidywały.

Całkowicie niezrozumiały pozostaje natomiast apelacyjny zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisu art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez przyjęcie, iż (...) z dnia 9 marca **2019r.** stanowi podstawę do wypłaty na rzecz powoda nagrody jubileuszowej obliczonej zgodnie z zasadami tego (...), a których termin nabycia upływa przed 1 lipca **2019r.**, co narusza zasadę *lex retro non agit*, czyli zasadę, iż prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały one miejsce i skończyły się przed wejściem w życie nowego prawa. Sąd *meriti* nie odwoływał się do żadnego układu zbiorowego pracy z dnia 9 marca **2019** roku. Jeśli przyjąć, że data zawarcia układu została wskazana przez pozwaną mylnie (pозwany miał na myśli układ z dnia 9 marca 2017 roku i termin nabycia prawa do nagrody przed 1 lipca 2017 roku), to wskazać ponownie należy, że powód nie żądał uznania nabycia prawa do spornego świadczenia w dacie przypadającej przed wejściem w życie tego układu – czyli przed 1 lipca 2017 roku, a 5 miesięcy później – 1 grudnia 2017 roku, czyli w dacie jego obowiązywania.

W świetle powyższych uwag bez jakiegokolwiek znaczenia pozostaje sposób przekazania powodowi informacji na temat wprowadzonego z dniem 1 lipca 2017 roku „nowego (...), a zatem zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia art. 8 k.p. w związku z treścią załącznika nr 17 do (...) poprzez przyjęcie, iż pozwany przekazał niekompletne informacje dotyczące wskazanego układu zbiorowego pracy, co pozbawiło powoda możliwości poznania zasad nowego prawa zakładowego – pozostaje prawnie obojętny.

Z podniesionych przyczyn chybiony pozostaje także zarzut apelacyjny dotyczący naruszenia przez Sąd *meriti* przepisu art.18³a § 1 k.p. poprzez przyjęcie, iż zróżnicowanie sytuacji prawnej pracowników pozwanego, z uwagi na daty początkowe obowiązywania różnych aktów normatywnych regulujących problematykę nagrody jubileuszowej u pozwanego, stanowi przejaw nierównego traktowania w zatrudnieniu. Wskazać w tym miejscu dodatkowo należy, że Sąd *a quo* nie oparł swego rozstrzygnięcia na wskazanym przepisie, a na akcie wewnątrzzakładowym obowiązującym u strony pozwanej w dacie nabycia przez powoda prawa do nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy. Nie mogło zatem dojść do naruszenia wskazanego w apelacji (niezastosowanego przez Sąd Rejonowy) przepisu.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, że brak jest jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia apelacji w zakresie w jakim skarżący domagał się zmiany zakwestionowanego wyroku poprzez oddalenie powództwa.

Mając powyższe na uwadze, apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 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.).

SSO Agnieszka Domańska – Jakubowska SSO Paulina Kuźma SSO Ireneusz Łaski