

Sygn. VPa 142/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2013 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Agnieszka Leżańska

Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz, SSR del. Marcin Wojciechowski (spr.)

Protokolant: sekr.sądowy Alicja Jesion

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa K. Ł.

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

o premię roczną

na skutek apelacji powoda K. Ł.

od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy

z dnia 16 maja 2013r. sygn. IV P 84/13

zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

- 1. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz powoda K. Ł. kwotę 4.000,00 (cztery tysiące) złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 29 marca 2013r. do dnia zapłaty;*
- 2. nakazuje pobrać od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 200,00 (dwieście) złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.*

Sygn. akt V Pa 142/13

UZASADNIENIE

Powód K. Ł. pozwem z dnia 20 marca 2013 roku wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwoty 4.000,00 PLN tytułem premii rocznej.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż pozwany pracodawca nie wypłacił mu premii rocznej za rok 2012 w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego okresu. Zdaniem powoda prawo do premii wynikało z Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Energetycznego.

Pozwana Spółka w odpowiedzi na pozew z dnia 8 kwietnia 2013 roku nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

W ocenie pracodawcy regulacja Regulaminu Wynagradzania (...) pozwanego nie przewidywała prawa do premii dla pracowników, którzy rozwiązali stosunek pracy z trakcie roku, za który premia ma być wypłacona.

Wyrokiem z dnia 16 maja 2013 roku w sprawie IV P 84/13 Sąd Pracy - Sąd Rejonowy w Belchatowie oddalił powództwo K. Ł., zwalniając go z obowiązku zwrotu kosztów procesu dla strony pozwanej.

Podstawę zaskarżonego wyroku stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

K. Ł. był pracownikiem pozwanej Spółki w okresie od 1 lutego 2008 roku do dnia 30 września 2012 roku.

Stosunek pracy uległ rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia powoda.

W pozwanej Spółce od marca 2003 roku obowiązuje (...) spółka z o.o., który przewiduje prawo do premii. Regulamin przewidział wyłączenie prawa do premii m.in. w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trakcie roku za który premia jest wypłacona. Wyłączenie to nie dotyczy pracowników z którymi rozwiązano stosunek pracy na skutek oświadczenia pracodawcy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Od 21 lipca 2010 roku w pozwanej Spółce obowiązuje Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Energetycznego. W § 17 Układu Zbiorowego przewidziano prawo pracowników do premii rocznej w wysokości 8,5 % rocznego funduszu wynagrodzeń z roku ubiegłego. Premię roczną należało wypłacić pracownikom proporcjonalnie do okresu zatrudnienia w poprzednim roku u danego Pracodawcy.

Sąd Rejonowy dokonując oceny zasadności roszczenia powoda uznał za zasadną argumentację strony pozwanej, iż regulacja Regulaminu Wynagradzania nie daje podstaw do wypłaty K. Ł. premii rocznej.

W ocenie Sądu Rejonowego zarówno regulamin wynagradzania pozwanej Spółki jak i Ponadzakładowy Układ Zbiorowy stanowią autonomiczne źródła prawa pracy. Dokonując oceny powyższych aktów Sąd I instancji uznał, iż regulamin wynagradzania stanowi uszczegółowienie i uzupełnienie regulacji Ponadzakładowego Układu Zbiorowego.

Orzekając o kosztach procesu Sąd Rejonowy uznał, iż winien mieć zastosowanie art. 102 k.p.c. co dało podstawę do zwolnienia powoda od obowiązku zwrotu kosztów procesu stronie pozwanej.

Od powyższego wyroku apelację złożył powód zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości. Powód zarzucił przedmiotowemu wyrokowi naruszenie obowiązującego prawa materialnego tj. uregulowań prawa pracy zawartych w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym dla (...) Energetycznego oraz regulacji zawartej w art. 241 26 § 1 kodeksu pracy.

Zdaniem powoda Sąd Rejonowy błędnie uznał Regulamin Wynagradzania pozwanej Spółki za zgodny z prawem i mający znaczenie nadrzędne nad Ponadzakładowym Układem Zbiorowym, co skutkowało pozbawieniem go należnej premii rocznej.

W konkluzji skargi apelacyjnej powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie na jego rzecz należnego świadczenia.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest zasadna.

Analiza zarzutów podniesionych przez pozwanego wskazuje na zasadność apelacji.

W ocenie Sądu Okręgowego należy podzielić zarzut powoda naruszenia art. 241²⁶ § 1 k.p. Sąd Rejonowy błędnie przyjął, iż Regulamin Wynagradzania obowiązujący w pozwanej Spółce stanowi uzupełnienie i uszczegółowienie regulacji Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla (...) Energetycznego.

Analiza treści powyższych autonomicznych źródeł prawa pracy wskazuje na sprzeczność między ich regulacjami.

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy przyznaje pracownikom prawo do premii rocznej nie zawierając wyłączenia tegoż prawa z uwagi na rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia. Taka regulacja zawarta jest w Regulaminie Wynagradzania. Nie można uznać jej jednak za uszczegółowienie normy Układu Zbiorowego bowiem regulacja w nim zawarta jest kompletna, jednoznaczna i dla oceny prawa pracownika nie wymaga uzupełnienia innym aktem. Układ Zbiorowy nie zawiera także delegacji dla jego sygnatariuszy do wydawania aktów zakładowego prawa pracy mających go uszczegółwić. Winien być on stosowany wprost, tak jak jego regulacje weszły w treść stosunków pracy pracowników pracodawców nim objętych.

Zgodnie z art. 241²⁶ § 1 k.p. postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

Przenosząc treść powyższej normy na realia niniejszej sprawy należy wskazać, iż regulacje zakładowego źródła prawa pracy jakim jest regulamin wynagradzania nie mogą być mniej korzystne dla pracowników, niż regulacje Ponadzakładowego Układu Zbiorowego. Wynika to choćby z hierarchii źródeł prawa pracy i z ogólnej zasady, iż regulacja aktu niższego rzędu nie może być mniej korzystna dla pracownika niż regulacja aktu wyższego rzędu.

Biorąc pod uwagę powyższe należy wskazać, iż regulacja zawarta w Regulaminie Wynagradzania łamie powyższe zasady. Tworzy ona wyłączenia uprawnień przewidzianych w Układzie Zbiorowym, kreując dla pracownika sytuację mniej korzystną, niż wynikająca z Układu Zbiorowego.

Dlatego należało stwierdzić, iż zgodnie z Układem Zbiorowym dla (...) Energetycznego powód nabył prawo do premii rocznej. Jej wysokość była niekwestionowana przez strony i wynosiła 4.000,00 PLN.

Powyzsza konstatacja skutkuje koniecznością zmiany zaskarżonego wyroku. Dlatego też Sąd II instancji zmienił zaskarżony wyrok i uwzględnił roszczenie powoda, obciążając pozwaną Spółką obowiązkiem uiszczenia nieuiszczonej opłaty od pozwu w kwocie 200,00 PLN.