

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 marca 2023 r.

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Małgorzata Jarząbek

Protokolant: Magdalena Adamska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 marca 2023 r. w Warszawie

sprawy z powództwa I. J.

przeciwko (...) Centrum Medyczne w N.

o nagrodę jubileuszową

na skutek apelacji wniesionych przez obie strony

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 kwietnia 2018r. sygn. akt VI P 276/17

1. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądza od (...) Centrum Medycznego w N. na rzecz I. J. kwotę 23.086,92 (dwadzieścia trzy tysiące osiemdziesiąt sześć 92/100) zł tytułem nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia 2 kwietnia 2015r. do dnia zapłaty,
2. oddala apelację strony pozwanej,
3. zasądza od (...) Centrum Medycznego w N. na rzecz I. J. kwotę 6.075 (sześć tysięcy siedemdziesiąt pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sędzia Małgorzata Jarząbek

Sygn. akt VII Pa 30/21

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 16 kwietnia 2018 r. w sprawie VI P 276/17 w punkcie 1 zasądził od pozwanego (...) Centrum Medycznego w N. na rzecz powoda I. J. kwotę 13.920,00 złotych tytułem nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 2 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty. W pozostałym zakresie w pkt 2 sentencji wyroku Sąd I instancji oddalił powództwo i nie obciążył powoda kosztami postępowania.

Sąd I instancji ustalił, że powód I. J. był zatrudniony w (...) Centrum Medycznym od dnia 11 października 2010 roku do dnia 30 listopada 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku p/o ordynatora Oddziału Chorób Wewnętrznych, za średnim wynagrodzeniem 5.063 zł. Umowa o pracę została rozwiązana przez powoda z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Na dzień rozpoczęcia pracy, tj. na dzień 11 października 2010 roku powód posiadał staż pracy w wymiarze 27 lat 7 miesięcy i 22 dni. Do tego okresu zaliczono pracę: w okresie 2 listopada 1982 - 30 listopada 1983 roku w Państwowym

Szpitalu (...) w W., od 1 grudnia 1983 roku do 30 września 1997 roku w Akademii Medycznej (...) (w tym bezpłatny urlop nie liczący się do staży pracy 26.09.1984 r. - 5.10.1984 roku; 28.08.1986 roku - 25.09.1986 roku nie liczony do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze zgodnie z art.174 § 2 k.p., od dnia 1 października 1997 roku - 30 kwietnia 2008 roku SPZOZ W. ul. (...), w okresie od 1 maja 2008 roku do 31 lipca 2010 roku w Szpitalu (...) w W..

W trakcie zatrudnienia u pozwanego, w dniu 19 lutego 2013 roku powód osiągnął 30 lat stażu pracy i w związku z powyższym wystąpił do Dyrekcji o wypłatę nagrody jubileuszowej.

Nagroda jubileuszowa została uregulowana w Regulaminie Wynagrodzenia (...) Centrum Medycznego. Pozwany odmówił wypłaty nagrody jubileuszowej w związku z obowiązującym wówczas § 15 pkt 6 starego Regulaminu Wynagradzania (...) N., który przewidywał możliwość wypłaty nagrody jubileuszowej wyłącznie pracownikowi, który posiadał co najmniej 5 letni staż pracy u pozwanego.

Zmiana Regulaminu Wynagrodzenia nastąpiła na podstawie zarządzenia Dyrektora (...) Centrum Medycznego w N. z dnia 16 marca 2015 roku, z mocą obowiązującą od dnia 1 kwietnia 2015 roku. Wykreślono zapis § 15 pkt 6 dotyczący 5 letniego okresu stażu pracy. Wprowadzono także regulację przejściową, zgodnie z którą pracownikowi, który w dniu wejścia w życie nowego Regulaminu ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego datania upływie okres uprawniający do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższego stopnia wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej (§ 21 ust 12 Regulaminu). Zgodnie z § 21 ust 1 pkt c Regulaminu po 30 latach pracy pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia.

Po przepracowaniu 5 lat, co nastąpiło w dniu 11 października 2016 roku, powód kolejny raz wystąpił o wypłatę należnej nagrody jubileuszowej. Wypłaty ponownie odmówiono już na podstawie nowego Regulaminu.

W dniu 27 lutego 2017 roku powód zwrócił się z pismem do pozwanego o wypłatę nagrody jubileuszowej pod rygorem skierowania sprawy na drogę sądową. W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty z dnia 27 lutego 2017 roku pozwany odmówił wypłaty nagrody jubileuszowej. Podał, że w związku ze zmianą regulacji dotyczącej nagrody jubileuszowej wnioski należało rozpoznać na podstawie art. 21 § 12 Regulaminu. Pozwany stwierdził, że w sytuacji, gdy w dniu wejścia w życie regulaminu wynagradzania powód posiadał staż pracy wyższy niż wymagany do uzyskania nagrody niższego stopnia, a jednocześnie do nagrody wyższego stopnia brakowało mu do okresu zatrudnienia mniej niż 12 miesięcy nagroda jubileuszowa nie przysługiwała mu.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie i aktach osobowych. Autentyczności i treści dołączonych do akt dokumentów żadna ze stron nie kwestionowała, toteż został uznany przez Sąd Rejonowy za pełnowartościowy materiał dowodowy.

W treści rozważań prawnych Sąd I instancji podniósł, że powództwo jako częściowo uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji przyjął, że w trakcie zatrudnienia u pozwanego, w dniu 19 lutego 2013 roku, powód osiągnął staż pracy 30 lat. Pozwany odmówił mu wypłaty nagrody powołując się na § 15 ust 6 ówczesnego Regulaminu, w myśl którego pracownicy zatrudnieni po dniu wejścia w życie niniejszego Regulaminu nabywają prawo do nagrody po przepracowaniu u pozwanego co najmniej 5 lat. Wobec faktu, że powód nie spełniał tego wymogu w dniu wejścia w życie Regulaminu (pracę rozpoczął w dniu 11 października 2010 roku) pozwany odmówił wypłaty nagrody. Ponownie powód wystąpił do pozwanego w dniu 19 lutego 2016 roku. W dniu 1 kwietnia 2015 roku wszedł w życie nowy regulamin wynagradzania, który na nowo uregulował zasady wypłacania nagrody jubileuszowej. Pozwany odmówił kolejny raz wypłaty odprawy - tym razem na podstawie § 21 ust 12 - zgodnie z którym pracownikowi, który w dniu wejścia w życie Regulaminu Wynagrodzenia, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej

wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynikało, że powód nie nabył jeszcze prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy i nabyłby je dopiero 19 lutego 2018 roku, a więc ewidentnie do powoda przepis § 21 ust 12 nie miał zastosowania. Pozwany zatem bezpodstawnie odmówił mu prawa do wypłaty nagrody za 30 lat pracy. Sąd uznał, że do powoda zastosowanie znajdował i znajduje § 21 ust 1 pkt c nowego regulaminu, w myśl którego za długoletnią pracę pracownikowi, który przepracował 20 lat i więcej lat pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy (a faktycznie nie miał uprawnień do nagrody z tytułu 35 letniego stażu pracy, bo jeszcze tej nagrody nie nabył do czasu zakończenia stosunku pracy).

Zgodnie z art. 9 § 1 k.p. źródłami prawa pracy są kodeks pracy, przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. W przypadku braku zawarcia układu zbiorowego warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą ustala pracodawca w regulaminie wynagradzania. Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem fakultatywnym. Mimo, że kodeks pracy nie reguluje prawa do nagrody jubileuszowej, to pozwany prawo do niej ustalił w wewnętrznie obowiązującym akcie, tj. Regulaminie Wynagradzania. W ocenie Sądu I instancji nie było podstaw, by pozbawiać powoda prawa do nagrody jubileuszowej - skoro wszedł w życie Regulamin, który przyznawał prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, a powód na dzień złożenia wniosku spełniał te warunki.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda nagrodę jubileuszową w kwocie 13.920,00 zł wyliczonej na dzień wejścia w życie Regulaminu Wynagrodzenia - tj. 1 kwietnia 2015 roku. Sposobu wyliczenia przez pozwanego ww. kwoty powód nie kwestionował, wnosząc jedynie o zasądzenie kwoty wyższej według wyliczeń na dzień 19 lutego 2013 roku - tj. na dzień nabycia prawa do nagrody. Sąd I instancji uznał brak podstaw do zasądzenia odprawy w dochodzonej przez powoda kwoty i dlatego ponad kwotę 13.920 zł powództwo oddalił. Z uwagi na fakt, że pozwany pozostawał w zwłoce z wypłatą świadczenia po dniu 1 kwietnia 2015 roku zasądzono odsetki ustawowe od dnia 2 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 102 k.p.c., nie obciążając powoda kosztami procesu. Sąd I instancji biorąc pod uwagę fakty związane z przebiegiem procesu, a także fakt, iż powodowi przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej nie obciążył powoda kosztami procesu w oddalonej części.

Powód wniósł apelację zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie w części, t.j. w pkt 2 wyroku. W związku z powyższym I. J. wniósł o zasądzenie na jego rzecz dodatkowo kwoty 9.166,92 zł wraz z odsetkami i nieobciążanie go kosztami procesu instancji odwoławczej. W uzasadnieniu skarżący wskazał, że nagroda jubileuszowa powinna zostać wyliczona na dzień uzyskania do niej prawa tj. dzień 19 lutego 2013 roku, gdyż nowy Regulamin Wynagradzania jedynie umożliwił przyznanie mu nagrody, nie określał natomiast dnia, na który powinna być ona wyliczona.

Strona pozwana wniosła apelację od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie zaskarżając go w całości.

Postanowieniem z dnia 7 czerwca 2018 roku Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych odrzucił apelację pozwanego w części, w zakresie zaskarżenia pkt 2 wyroku z dnia 16 kwietnia 2018 roku, ponieważ w tym zakresie wyrok był korzystny dla pozwanego, a zatem nie miał on interesu prawnego w jego zaskarżeniu.

Wobec powyższego Sąd Okręgowy rozpatrzył apelację jedynie w zakresie pkt 1 i pkt 3 zaskarżonego wyroku.

Pozwany pracodawca wyrokowi zarzucił naruszenie przepisów prawa materialnego tj: art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p. przez ich niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że powodowi przysługuje prawo do nagrody

jubileuszowej na podstawie § 21 ust. 1 lit. c Regulaminu Wynagradzania, który wszedł w życie 1 kwietnia 2015 roku, podczas gdy prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w tym Regulaminie nabywają ci pracownicy pozwanego, co do których zdarzenie o prawnej doniosłości, jakim jest osiągnięcie wymaganego stażu pracy, nastąpiło po tej dacie, co w przypadku powoda nie miało miejsca, gdyż wymagany staż pracy do nagrody jubileuszowej po 30 latach pracy powód osiągnął przed dniem 1 kwietnia 2015 roku i zastosowanie do powoda miały postanowienia poprzednio obowiązującego regulaminu wynagradzania.

Ponadto, pozwany zaskarżonemu orzeczeniu zarzucił naruszenie art. 233 k.p.c. polegające na niedokonaniu wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i dowolną ocenę, pozostającą w sprzeczności z postanowieniami regulaminów wynagradzania, poprzez uznanie, że powodowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy oraz naruszenie art. 102 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i nie obciążenie powoda kosztami postępowania w sprawie, mimo, że nie istniały szczególnie uzasadnione wypadki aby powoda kosztami nie obciążać, a jego sytuacja majątkowa potwierdzała, że jest on w stanie ponieść koszty procesu i koszty zastępstwa procesowego z uwagi na częściowe przegranie procesu.

W związku z powyższym pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, za obie instancje. Ewentualnie, na wypadek uznania przez Sąd, że zachodzi konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości lub, że Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy oraz na wypadek nieuwzględnienia wniosku z punktu 1 wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu jako sądowi pierwszej instancji pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za obie instancje, o których zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego, wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie wyrokiem z dnia 10 października 2018r. w punkcie 1 zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił powództwo i zasądził od powoda I. J. na rzecz pozwanego (...) Centrum Medycznego w N. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 2 oddalił apelację powoda i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.350,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy zważył, że apelacja pozwanego zasługiwała na uwzględnienie w całości. Natomiast, apelacja powoda w świetle ustaleń dokonanych przez Sąd Okręgowy, nie mogła zostać uwzględniona.

Sąd II instancji w przeważającej części podzielił ocenę materiału dowodowego i ustalenia stanu faktycznego dokonane przez Sąd Rejonowy. Zazaczył, że Sąd I instancji w wyczerpujący sposób przeprowadził postępowanie dowodowe w sprawie, dążąc do wszechstronnego wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Okręgowy wyprowadził jednak odmienne wnioski z ustalonego stanu faktycznego, skutkujące uznaniem, że powodowi nie przysługiwała nagroda jubileuszowa w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy.

Powyższe spowodowało konieczność przeprowadzenia przez Sąd Odwoławczy ponownej subsumcji prawnej, w której wyniku orzeczenie Sądu I instancji należało zmienić.

W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazał, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że powód rozpoczął pracę u pozwanego w dniu 11 października 2010 roku i w trakcie zatrudnienia u pozwanego osiągnął 30- letni staż pracy, co nastąpiło w dniu 19 lutego 2013r.

Prawo do nagrody jubileuszowej było uregulowane wówczas w Regulaminie Wynagradzania z 2004 roku § 15 pkt 6 starego Regulaminu Wynagradzania (...) N., który przewidywał możliwość przyznania nagrody jubileuszowej wyłącznie pracownikowi, który posiadał co najmniej 5 letni stażu pracy u pozwanego.

Powód na dzień osiągnięcia 30 - letniego stażu pracy tj. w dniu 19 lutego 2013 roku nie spełniał warunków umożliwiających przyznanie mu nagrody jubileuszowej zgodnie z § 15 pkt 6 starego Regulaminu Wynagradzania (...) N. z 2004 roku, ponieważ jego staż pracy u pracodawcy wynosił tego dnia 2 lata i 5 miesięcy. Mając powyższe na uwadze pracodawca odmówił mu wypłaty nagrody jubileuszowej.

W dniu 1 kwietnia 2015 roku u pozwanego został wprowadzony nowy Regulamin Wynagradzania (dalej: „Regulamin Wynagradzania z 2015 r.”). W odniesieniu do nagrody jubileuszowej wyeliminowano wówczas zapis wymagający od pracownika 5 - letniego stażu pracy dla nabycia nagrody jubileuszowej.

Zgodnie z § 30 ust. 5 Regulaminu Wynagradzania z 2015 r., z dniem wejścia w życie tego Regulaminu traci moc i przestaje obowiązywać Regulamin Wynagradzania (...) Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w N., wprowadzony zarządzeniem Dyrektora (...) w (...) z 2004 roku wraz z późniejszymi zmianami, dokonanymi na podstawie aneksów do Regulaminu i zarządzeń Dyrektora (...). Regulamin nie regulował kwestii intertemporalnych. Zawierał natomiast regulację, zgodnie z którą pracownikowi, który w dniu wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody do danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upływie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej (§21 pkt 12 Regulaminu). Powód prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy nabyłby dopiero 19 lutego 2018 roku, a tym samym regulacja przewidziana w tym przepisie również nie miała do niego zastosowania.

Sąd Okręgowy zważył, że uprawnienia płacowe pracowników są regulowane przez obowiązujące przepisy prawa powszechnego, przepisy układów zbiorowych pracy oraz innych aktów należących w myśl art. 9 § 1 k.p. do źródeł prawa pracy. W świetle art. 77 i art. 77² k.p. dla ogółu pracowników głównym źródłem regulacji kwestii płacowych są układy zbiorowe pracy i regulaminy wynagradzania. Według ogólnego rozumienia, regulaminy uznawane są za akty zakładowe o charakterze ponadindywidualnym wydawane przez pracodawcę, niekiedy przy współudziale podmiotów reprezentujących pracowników. W tym ujęciu regulamin wynagradzania, zgodnie z art. 9 § 1 k.p. jest źródłem prawa pracy, a uprawnienia w nim zadekretowane mają charakter roszczeniowy, pod warunkiem, że są wystarczająco skonkretyzowane.

Sąd Okręgowy miał na uwadze, że kodeks pracy nie reguluje gratyfikacji, jaką jest nagroda jubileuszowa. Nie jest to wciąż uprawnienie powszechne. Ze swojej istoty gratyfikacja jubileuszowa przysługuje za wieloletnią pracę. Oznacza to, że w zależności od uregulowania warunków nabycia do niej prawa w przepisach zakładowych może ona przysługiwać wyłącznie za zakładowy staż pracy, a więc z wyłączeniem okresów zatrudnienia u innych pracodawców, albo też z uwzględnieniem okresów innego (poprzedniego) zatrudnienia. Nagroda jubileuszowa przysługuje zatem z tytułu obiektywnie osiągniętego przez pracownika stażu pracy, a nie z tytułu możliwości wykazania tego stażu wyłącznie przy pomocy wymaganego przez pracodawcę dokumentu. Inaczej mówiąc, powstanie prawa do nagrody jubileuszowej łączy się z posiadaniem przez pracownika określonego okresu zatrudnienia (tylko zakładowego lub również pozazakładowego), a nie z legitymowaniem się konkretnym dokumentem potwierdzającym ten okres (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 2018 r. II PK 110/17; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, Prawo Pracy 2002 nr 7-8, s. 49). W większości przypadków jest ona fakultatywna, uregulowana zwykle przez układ zbiorowy pracy bądź regulamin wynagradzania, jak miało to miejsce w rozpatrywanej sprawie.

Sąd Okręgowy podzielił zarzut apelacji pozwanego wskazujący na konieczność zastosowania w niniejszej sprawie art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p.

Według art. 3 k.c. ustawa nie ma mocy wstecznej, chyba że to wynika z jej brzmienia lub celu. Odpowiednie stosowanie art. 3 k.c. na gruncie prawa pracy oznaczać może uwzględnienie zasady wynikającej z tego przepisu także w odniesieniu do szczególnych źródeł prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Jeżeli zmiana stanu prawnego następuje w czasie trwania stosunku pracy, wówczas pojawia się problem intertemporalny. Konsekwencją zmiany stanu prawnego w czasie

trwania stosunku pracy jest to, że nowe przepisy są wiążące dla stron stosunku pracy od chwili ich wejścia w życie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 1989 r., III PZP 33/89, OSNC 1990 nr 7-8, poz. 94).

Zasada nieretroakcji oznacza, że nowego prawa nie stosuje się do oceny zdarzeń prawnych i ich skutków, jeżeli miały one miejsce i skończyły się przed wejściem w życie nowego prawa. Kodeks pracy nie reguluje problematyki działania lub niedziałania wstecz przepisów prawnych, stąd też na podstawie art. 300 k.p. do tej sytuacji ma odpowiednie zastosowanie art. 3 k.c.

Sąd Okręgowy podzielił powszechnie obowiązujące stanowisko judykatury, zgodnie z którym regulamin wynagradzania (art. 77² k.p.) jest aktem normatywnym (art. 9 k.p.) i do jego interpretacji należy wykorzystywać metody interpretacji (wykładni) aktów normatywnych. Natomiast gdy w procesie interpretacji zapisów regulaminu wynagradzania zawiodą metody wykładni właściwe dla aktów prawnych, sąd może, na podstawie art. 65 k.c. w związku z art. 300 k.p., stosować posiłkowo zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnych (por. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2017 r. II PK 11/16).

Zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującym u pracodawcy Regulaminem Wynagradzania z 2015 roku, który wszedł w życie 1 kwietnia 2015 roku prawo do nagrody jubileuszowej nabywają ci pracownicy, co do których zdarzenie o prawnej doniosłości, jakim jest osiągnięcie wymaganego stażu pracy, nastąpiło po tej dacie. W konsekwencji powód nie spełnił przesłanek przyznania prawa do dochodzonej nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy na podstawie Regulaminu Wynagradzania z 2015 roku, ponieważ konieczny staż zatrudnienia osiągnął pod rządami poprzedniego Regulaminu Wynagradzania z 2004 roku, tj. w dniu 19 lutego 2013 roku. Tak więc na mocy obowiązującego u pracodawcy Regulaminu Wynagradzania z 2015 roku pracodawca nie przewidywał przyznania nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy na mocy poprzednio obowiązującego Regulaminu Wynagradzania z 2004 roku, ponieważ w § 30 ust. 5 Regulaminu Wynagradzania z 2015 roku, z dniem wejścia w życie niniejszego Regulaminu stracił moc i przestał obowiązywać Regulamin Wynagradzania (...) Publicznych Zakładów Opieki Zdrowotnej w N., wprowadzony zarządzeniem Dyrektora (...) w (...) z 2004 roku wraz z późniejszymi zmianami, dokonany na podstawie aneksów do Regulaminu i zarządzeń Dyrektora (...).

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy podkreślił, że gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem fakultatywnym i przepisy płacowe mogą kształtować do niej prawo w sposób samodzielny i swobodny z tego względu, że jej funkcją jest nagradzanie pracy u tego pracodawcy, u którego została przewidziana i u którego pracownik nabył do niej prawo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, LEX nr 54212). Nie można jednak tracić z pola widzenia okoliczności, że ze swojej istoty gratyfikacja jubileuszowa przysługuje za wieloletnią pracę. Oznacza to, że w zależności od uregulowania warunków nabycia do niej prawa w przepisach zakładowych może ona przysługiwać wyłącznie za zakładowy staż pracy, a więc z wyłączeniem okresów zatrudnienia u innych pracodawców, albo też z uwzględnieniem okresów innego (poprzedniego) zatrudnienia. Nagroda jubileuszowa przysługuje zatem z tytułu obiektywnie osiągniętego przez pracownika stażu pracy, a nie z tytułu możliwości wykazania tego stażu wyłącznie przy pomocy wymaganego przez pracodawcę dokumentu. Inaczej mówiąc, powstanie prawa do nagrody jubileuszowej łączy się z posiadaniem przez pracownika określonego okresu zatrudnienia (tylko zakładowego lub również pozazakładowego), a nie z legitymowaniem się konkretnym dokumentem potwierdzającym ten okres.

Sąd Okręgowy zważył, że zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującym u pracodawcy Regulaminem Wynagradzania z 2015 roku, który wszedł w życie 1 kwietnia 2015 roku prawo do nagrody jubileuszowej nabywają ci pracownicy, co do których zdarzenie o prawnej doniosłości, jakim jest osiągnięcie wymaganego stażu pracy, nastąpiło po tej dacie. Natomiast w przypadku powoda 30 - letni staż pracy osiągnął w dniu 19 lutego 2013 roku, a więc przed datą 1 kwietnia 2015 roku, a tym samym nie nabył on prawa do nagrody jubileuszowej. Co więcej, obowiązujący od 2015 roku Regulamin Wynagradzania zawierał regulację przejściową, zgodnie z którą pracownikowi, który w dniu wejścia w życie Regulaminu Wynagradzania, ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody do danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający go do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższą wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej (§21 pkt 12 Regulaminu). Powód prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy nabyłby dopiero 19

lutego 2018 roku, zatem nie nabył też prawa do nagrody również za 35 lat pracy zgodnie z brzmieniem obowiązującego u pracodawcy Regulaminu Wynagradzania.

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w zakresie zasadności przyznania powodowi prawa do nagrody jubileuszowej, przy uwzględnieniu dokonanej własnej oceny dowodów, Sąd Okręgowy doszedł do odmiennych wniosków niż Sąd Rejonowy. I. J. nie nabył prawa do wypłaty nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy ani w okresie obowiązywania Regulaminu Wynagradzania z 2004 roku, ani w czasie obowiązywania Regulaminu Wynagradzania z 2015 roku. Sąd odwoławczy ustalił, że zgodnie z zasadami określonymi w obowiązującym u pracodawcy Regulaminem Wynagradzania z 2015 roku, który wszedł w życie 1 kwietnia 2015 roku prawo do nagrody jubileuszowej nabywają ci pracownicy, przez których osiągnięcie wymaganego stażu pracy, nastąpiło po dacie 1 kwietnia 2015 roku. Powód nie spełniał zatem przesłanki warunkującej przyznanie mu nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, ponieważ jak już wcześniej ustalono 30 - letni stażu pracy osiągnął w dniu 19 lutego 2013 roku.

Sąd odwoławczy mając na względzie powyższe uwzględnił zarzut pozwanego dotyczący naruszenia art. 233 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i jego dowolną ocenę przez Sąd I instancji, która pozostawała w sprzeczności z postanowieniami Regulaminów Wynagradzania obowiązujących u pozwanego w całym okresie zatrudnienia powoda.

Sąd Okręgowy stwierdził również, że w toku postępowania przed Sądem Rejonowym nie doszło do nieważności postępowania, a Sąd Rejonowy rozpoznał istotę sprawy (art. 386 § 2 i 4 k.p.c.). Nie zachodzą więc, badane z urzędu przez Sąd Okręgowy, przesłanki powodujące konieczność uchylecia zaskarżonego orzeczenia.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok, w ten sposób, że w pkt 1 oddalił powództwo i zasądził od I. J. na rzecz pozwanego (...) Centrum Medycznego w N. na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. kwotę 2.700,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego ustaloną zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sąd II instancji nie podzielił stanowiska Sądu I instancji w zakresie zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiotowej sprawie, bowiem jak wynika z protokołu rozprawy z dnia 16 kwietnia 2018 roku (k. 87 verte a.s.), powód jest w stanie ponieść koszty procesu bez uszczerbku w utrzymaniu siebie i rodziny. I. J. osiąga miesięczne dochody w wysokości 5 000 zł netto, posiada dom o powierzchni 220 m², oszczędności w wysokości 400 000 zł, a gospodarstwo domowe prowadzi wspólnie z żoną, natomiast ich miesięczne wydatki stanowią około 3 000 zł - 4 000 zł. Mając na względzie bardzo dobrą sytuację finansową powoda Sąd Okręgowy uznał, że w niniejszym przypadku uzasadnionym jest zastosowanie art. 98 k.p.c. i obciążenie powoda kosztami zarówno pierwszej jak i drugiej instancji jako stronę przygrywającą sprawę w całości.

W świetle poczynionych ustaleń Sądu Okręgowego apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie, ponieważ wnosił o zasądzenie dodatkowej kwoty 9 166,92 zł tytułem nagrody jubileuszowej, która stanowiłaby różnicę między kwotą zasądzoną a kwotą należną, gdyż dotyczy wysokości nagrody jubileuszowej zasądzonej w wadliwym orzeczeniu, natomiast zgodnie z powyższym to roszczenie nie zostało uwzględnione. Wobec tego w pkt 2 wyroku Sąd oddalił apelację powoda uznając ją za niezasadną na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 3 sentencji stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804).

Skargę kasacyjną od powyższego wyroku wniósł powód i zarzucił w niej naruszenie prawa materialnego, tj.:

- § 21 ust. 12 Regulaminu wynagradzania (...) Centrum Medycznego z 2015 r. w związku z art. 65 k.c. oraz art. 300 k.p., przez błędną wykładnię i przyjęcie, że zawierał on regulację przejściową, zgodnie z którą prawo do nagrody jubileuszowej nabywają ci pracownicy, co do których zdarzenie o prawnej doniosłości, jakim jest osiągnięcie

wymaganego stażu pracy, nastąpiło po 1 kwietnia 2015 r., w związku czym powód nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej;

- § 21 ust. 1 pkt c Regulaminu wynagradzania (...) Centrum Medycznego z 2015 r., przez jego niezastosowanie pomimo spełnienia przez powoda wymogu posiadania 30-letniego stażu pracy uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej;
- art. 3 k.c. w związku z 300 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powód, z uwagi na to, że nie spełnił przesłanek do otrzymania nagrody jubileuszowej na podstawie Regulaminu wynagradzania z 2004 r., nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej za 30-letni staż pracy w dniu wejścia w życie Regulaminu wynagradzania z 2015 r., wprowadzającego korzystniejsze zasady przyznawania prawa do nagrody jubileuszowej;
- art. 11² k.p., przez jego niezastosowanie i doprowadzenie do dyskryminacji płacowej powoda przez uznanie, że na mocy poprzednich postanowień Regulaminu wynagradzania powód nie „zdążył” jeszcze osiągnąć wymaganego stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, zaś na mocy nowych postanowień, okres ten już minął.

Powód wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego w całości i zmianę wyroku w całości przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 23.086,92 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 2 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty oraz przez zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów procesu, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy Sądowi Okręgowemu do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania kasacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 27 stycznia 2021 roku po rozpoznaniu skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie z dnia 10 października 2018r. sygn. akt VII Pa 109/18 uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu Warszawa – Praga w Warszawie do ponownego rozpoznania orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy zważył, że niewątpliwie regulaminy wynagradzania są, zgodnie z art. 9 § 1 k.p., źródłami prawa pracy, są więc aktami normatywnymi i przy ich wykładni należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, a nie reguły wykładni oświadczeń woli wskazane w art. 65 k.c. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 kwietnia 2008 r., II PK 261/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 200). Wyjątkowo, może być dopuszczone posiłkowe stosowanie reguł wykładni umów (art. 65 § 2 k.c.) w takim zakresie, w jakim wykładnia językowa i systemowa nie prowadzi do ustalenia normy prawnej zawartej w treści interpretowanych postanowień tego aktu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 marca 2008 r. I PK 235/07, OSNP 2009 nr 15-16, poz. 190).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest stanowisko, że odejście od wykładni językowej, mimo jednoznaczności brzmienia przepisu, jest możliwe, gdy językowe znaczenie przepisu pozostaje w oczywistym konflikcie lub sprzeczności ze znaczeniem innych norm systemu, zwłaszcza gdy te normy mają wyższą moc prawną, gdy znaczenie to prowadzi do rażąco niesprawiedliwych rozstrzygnięć lub pozostaje w oczywistej sprzeczności z powszechnie akceptowanymi normami moralnymi, albo gdy znaczenie to prowadzi do konsekwencji absurdalnych z punktu widzenia społecznego lub ekonomicznego (zob. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 27 kwietnia 2003 r., III CZP 8/03, OSNC 2004 nr 1, poz. 1 oraz uchwałę pełnego składu Izby Cywilnej Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2006 r., III CZP 84/05, OSNC 2006 nr 7-8, poz. 114).

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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/2000, Prawo Pracy 2002 nr 7-8, s. 49). 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.

Zwykle przesłanką nabycia prawa do nagrody jubileuszowej jest osiągnięcie przez pracownika wymaganego okresu zatrudnienia i wtedy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia. Należy jednak zwrócić uwagę, że przedstawiona zasada nie ma prostego przełożenia na stan faktyczny i prawny w niniejszej sprawie, w której problem koncentruje się wokół zmiany zasad nabywania nagród jubileuszowych w trakcie trwania zatrudnienia, powodującej odpadnięcie wcześniejszego warunku w postaci 5-cio letniego stażu zakładowego. W przypadku powoda niespełnienie tego warunku w dacie osiągnięcia 30-letniego ogólnego stażu pracy przekreślało prawo do nagrody w myśl § 15 pkt 6 Regulaminu wynagradzania z 2004 r.

Natomiast w dniu wejścia w życie Regulaminu wynagradzania z 2015 r. powód legitymował się już dłuższym niż 30 lat ogólnym stażem pracy i gdyby miała do niego zastosowanie zasada nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia, powód nie nabyłby prawa do nagrody za 30 lat pracy. Nie da się nie dostrzec, że w takim przypadku konsekwencją zmian zasad przyznawania gratyfikacji jubileuszowej byłoby definitywne pozbawienie powoda prawa do nagrody za 30 lat pracy, mimo że okres 30 lat pracy upłynął podczas zatrudnienia u pozwanego. To zaś jest nie do zaakceptowania w świetle zasady równego traktowania pracowników (art. 11² k.p.).

W judykaturze przyjmuje się, uwzględniając w tym względzie regulacje zawarte w art. 183c § 2 k.p. oraz art. 9 § 4 k.p., że postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów płacowych regulujących prawo do nagrody jubileuszowej (mającej walor zbliżony do wynagrodzenia za pracę) powinny respektować zasadę prawa do jednakowego wynagradzania za jednakową pracę wyrażoną w pierwszym z wymienionych przepisów, a naruszenie tej zasady skutkować będzie zastosowaniem art. 9 § 4 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2007 r., II PK 38/2007 OSNP 2008 nr 21-22 poz. 313; z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/2009 OSNP 2011 nr 19-20 poz. 250; z dnia 20 maja 2011 r., II PK 288/2010, Legalis nr 442086, a także z dnia 14 maja 2012 r., I PK 174/2011, LEX nr 1168125).

Zasada równego traktowania oznacza, że w każdym przypadku podmioty należące niewątpliwie do tej samej kategorii muszą być traktowane równo, a podmioty należące do istotnie różnych kategorii mogą być traktowane różnie (por. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 6 marca 2007 r., P 45/06, OTK-A 2007 nr 3, poz. 22; z dnia 23 listopada 2010 r., K 5/10, OTK-A 2010 nr 9, poz. 106). Jeżeli zatem prawodawca różnicuje podmioty prawa, które charakteryzują się wspólną cechą istotną, to wprowadza odstępstwo od zasady równości. Różnicowanie podmiotów prawa charakteryzujących się wspólną cechą istotną jest dopuszczalne (nie narusza zasady równości), ale warunkiem sine qua non jest jasno sformułowane kryterium, na podstawie którego owo zróżnicowanie jest dokonywane. Nie wolno dokonywać zróżnicowania według dowolnie ustalonego kryterium albo w ogóle bez kryterium. Kryterium musi mieć charakter relewantny, czyli pozostawać w bezpośrednim związku z celem i zasadniczą treścią przepisów, w których zawarta jest kontrolowana norma oraz ma służyć realizacji tego celu i treści. Wprowadzone zróżnicowanie musi mieć zatem charakter racjonalnie uzasadniony, a kryterium zróżnicowania pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostają naruszone w wyniku nierównego traktowania podmiotów podobnych. Musi ponadto pozostawać w związku z zasadami, wartościami i normami konstytucyjnymi uzasadniającymi odmienne traktowanie podmiotów podobnych. Wszelkie odstępstwa od nakazu równego traktowania podmiotów podobnych muszą zawsze znajdować podstawę w odpowiednio przekonywujących argumentach (zob. wyroki Trybunału Konstytucyjnego: z dnia 23 listopada 2010 r., K 5/10, OTK-A 2010 nr 9, poz. 106; z dnia 19 kwietnia 2011 r., P 41/09, OTK-A 2011 nr 3, poz. 25; z dnia 18 czerwca 2013 r., K 37/12, OTK-A 2013 nr 5, poz. 60; z dnia 5 listopada 2013 r., K 40/12, OTK-A 2013 Nr 8, poz. 120 i z dnia 17 czerwca 2014 r., P 6/12, OTK-A 2014 nr 6, poz. 62).

W rozpatrywanej sprawie nie można dopatrzeć się tak scharakteryzowanego kryterium różnicującego, które usprawiedliwiłoby pozbawienie powoda nagrody jubileuszowej. W szczególności zaś wprowadzenie regulacji z założenia korzystnych dla wszystkich pracowników w zakresie nabywania prawa do nagrody jubileuszowej (rezygnacja

z wymagania 5 lat stażu zakładowego i pozostanie przy ogólnym stażu pracy) nie mogą prowadzić do pozbawienia części z nich prawa do tego świadczenia.

Przedstawione racje mają istotne znaczenie przy interpretacji § 21 ust. 1 pkt c w związku z § 21 ust. 12 Regulaminu wynagradzania z 2015 r. Prowadzi to do wniosku, że w przypadku, gdy pod rządami poprzedniego Regulaminu wynagradzania z 2004 r. pracownik nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej z uwagi na brak wymaganego stażu zakładowego, mimo osiągnięcia ogólnego stażu pracy, nabycie prawa do nagrody jubileuszowej na podstawie Regulaminu wynagradzania z 2015 r. następuje w dniu jego wejścia w życie (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 9 kwietnia 2008 r., II PZP 6/08, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 308, w której zwrócono uwagę, że jeżeli postanowienie układowe może być rozumiane w ten sposób, że pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe, to oznacza, że data wejścia w życie przepisów wprowadzających to świadczenie jest datą nabycia do niego prawa, nawet wówczas, gdy okres uprawniający do nagrody jubileuszowej upłynął przed wejściem w życie przepisów wprowadzających to świadczenie).

Taką interpretację potwierdza brzmienie § 21 ust. 12 Regulaminu wynagradzania z 2015r. Zgodnie z nim, pracownikowi, który w dniu wejścia w życie nowego Regulaminu wynagradzania ma okres dłuższy niż wymagany do nagrody danego stopnia, a w ciągu 12 miesięcy od tego dnia upłynie okres uprawniający do nagrody wyższego stopnia, nagrodę niższego stopnia wypłaca się w pełnej wysokości, a w dniu nabycia prawa do nagrody wyższej - różnicę między kwotą nagrody wyższej, a kwotą nagrody niższej. Wynika z niego z jednej strony, że posiadanie w dniu wejścia w życie Regulaminu „okresu dłuższego niż wymagany do nagrody danego stopnia” nie oznacza pozbawienia prawa do nagrody, a wręcz odwrotnie - powstanie prawa do nagrody (której przyznanie było uprzednio niemożliwe z uwagi na warunek, który aktualnie stracił na znaczeniu). Z drugiej zaś strony tak korzystna dla pracownika zmiana nie może prowadzić do wypłaty dwóch nagród jubileuszowych - niższej i wyższej w ciągu dwunastu miesięcy od wejścia w życie Regulaminu.

Sąd Najwyższy wskazał, że potwierdziło się zatem stanowisko skarżącego, że wyrok Sądu drugiej instancji narusza przepisy prawa materialnego wskazane w podstawach kasacyjnych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Najwyższy orzekł, na podstawie art. 398¹⁵ § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

W wykonaniu wyroku Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy rozpoznał apelacje wniesione przez pozwanego i powoda od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 16 kwietnia 2018 r. wydanego w sprawie VI P 276/17. Biorąc pod uwagę wywody Sądu Najwyższego, Sąd Okręgowy zważył, że apelacja pozwanego nie mogła zostać uwzględniona, a apelacja powoda w zakresie zmierzającym do zmiany pkt 2 zaskarżonego wyroku jako zasadna podlegała uwzględnieniu.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do apelacji pozwanego Sąd uznał ją za niezasadną. Środek zaskarżenia, wniesiony przez pozwanego, nie zawiera zarzutów mogących skutkować zmianą w takim zakresie, w jakim wnosi o to strona pozwana. Po dokonaniu analizy przeprowadzonego postępowania i jego wyników, Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska skarżącego.

Spośród podniesionych w apelacji zarzutów jako pierwsze należało rozważyć zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004r., sygn. akt II CK 409/03). Argumentacja pozwanego dotycząca naruszenia w zaskarżonym wyroku przepisu art. 233 k.p.c. opiera się na kwestionowaniu przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie spełnienia przez powoda warunków uprawniających do przyznania nagrody jubileuszowej za przepracowane 30 lat w wysokości 150% miesięcznego wynagrodzenia. Wskazany przepis i wyrażona w nim zasada swobodnej oceny dowodów narzuca na sądy obowiązek

stosowania takiego rozumowania przy analizie materiału dowodowego, który jest zgodny z wymogami wyznaczonymi przepisami prawa procesowego, doświadczeniem życiowym oraz regułami logicznego myślenia. Sądy są obowiązane rozważyć materiał dowodowy w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny, jako całość, dokonując wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, a także odnosząc je do pozostałego materiału dowodowego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., II UKN 685/98). Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga udowodnienia, że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest zatem wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd, do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych i poglądów stron. Nie jest wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 stycznia 2001r., IV CKN 970/00; z dnia 12 kwietnia 2001r., II CKN 588/99; z dnia 10 stycznia 2002r., II CKN 572/99; z dnia 6 listopada 1998r., II CKN 4/98).

W analizowanej sprawie, strona pozwana nie wskazała żadnych konkretnych nieprawidłowości w przeprowadzonej przez Sąd Rejonowy ocenie dowodów. Wśród zarzutów dotyczących naruszenia ww. przepisu skarżący wskazał jedynie na sprzeczności pomiędzy postanowieniami regulaminów wynagradzania a wnioskami Sądu Rejonowego. Zdaniem Sądu Okręgowego powyższe nie dotyczyło nieprawidłowej oceny dowodów, a co najwyżej mogło stanowić naruszenie prawa materialnego, bowiem jak wskazał sam skarżący, stan faktyczny opisany przez Sąd Rejonowy został ustalony prawidłowo. Skarżący zgodził się z Sądem Rejonowym, że powód w trakcie zatrudnienia u pozwanego osiągnął 30-letni staż pracy w dniu 19 lutego 2013r., a nagrody jubileuszowej nie nabył z uwagi na obowiązujący wówczas regulamin wynagradzania z 2004 r., bowiem nie posiadał 5-letniego stażu pracy u pozwanego. Sąd Rejonowy też ustalił zasadnie, że w dniu 1 kwietnia 2015r. został wprowadzony u pozwanego nowy regulamin wynagradzania, którym wyeliminowano zapis wymagający od pracownika 5-letniego stażu pracy do nabycia nagrody jubileuszowej. Kwestią sporną nie była więc nieprawidłowa ocena dowodów, bowiem stan faktyczny był bezsporny, natomiast zagadnienie, czy powód powinien mieć przyznaną nagrodę jubileuszową na podstawie nowo wprowadzonego regulaminu wynagradzania z 2015 r. Sąd Okręgowy uznał więc, że zarzut naruszenia art. 233 k.p.c. nie zasługiwał na uwzględnienie.

Uwzględniając wskazane okoliczności, Sąd II instancji doszedł do przekonania, że ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy są prawidłowe, wobec czego przyjął je jako własne, a sformułowany w powyższym kontekście zarzut apelacyjny, dotyczący naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest chybiony.

Oceniając natomiast kwestię spełnienia przez powoda warunków uprawniających do wypłaty nagrody jubileuszowej za przepracowane 30 lat, Sąd Okręgowy odniósł się do zarzutów naruszenia prawa materialnego. Pozwany zarzucił Sądowi I instancji naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 3 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 9 § 1 k.p. poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, że powodowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej na podstawie § 21 ust.1 lit. c) Regulaminu Wynagradzania, który wszedł w życie w dniu 1 kwietnia 2015 r. podczas gdy prawo do nagrody jubileuszowej na zasadach określonych w tym regulaminie nabywają ci pracownicy, co do których zdarzenie o prawnej doniosłości, jakim jest osiągnięcie wymaganego stażu pracy nastąpiło po tej dacie. Sąd Okręgowy powyższy zarzut uznał za niezasadny.

Niezasadność stanowiska strony pozwanej uzasadnia przytoczone przez Sąd Najwyższy orzecznictwo, w którym wskazuje się, że jeżeli okres uprawniający do nabycia nagrody jubileuszowej upłynął przed zmianą przepisów dotyczących nabycia prawa do tego świadczenia to pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe. Sytuacja taka miała miejsce w przedmiotowej sprawie bowiem powód osiągnął przed wejściem zmiany Regulaminu Wynagradzania w 2015r. u pozwanego wymagany staż 30 lat pracy w dniu 19 lutego 2013r., jednak wówczas istniał dodatkowy obowiązek posiadania 5-letniego stażu u danego pracodawcy, aby tą nabyć prawo do tej nagrody. Sąd Okręgowy jednak zauważa zgodnie z twierdzeniami powoda i wnioskami Sądu Najwyższego, że wraz ze zmianą Regulaminu Wynagradzania i usunięciu wymogu 5-letniego

stażu pracy u danego pracodawcy, powód nabył prawo do otrzymania nagrody jubileuszowej za 30-letni staż pracy. Odmienne wnioski prowadziłyby do naruszenia zasady równego traktowania pracowników wyrażonej w art. 11² k.p. Cechą, według której należy oceniać zachowanie równości w traktowaniu pracowników, jest - w odniesieniu do nagród jubileuszowych - staż pracy (Wyrok SN z 16.05.2008 r., I PK 261/07, OSNP 2009, nr 19-20, poz. 253). Gdyby zastosować do powoda jedynie przepisy wcześniej obowiązującego regulaminu wynagradzania nastąpiłoby pozbawienie go prawa do nagrody za 30 lat pracy, pomimo, że legitymuje się on takim stażem. Taka interpretacja przepisów doprowadziłaby do nierównego traktowania powoda w porównaniu z innymi pracownikami pozwanego pracodawcy, którzy legitymowali się takim samym zakładowym stażem pracy, a to jest jak wskazuje się w orzecznictwie okoliczność relewantna w zakresie prawa do nagrody jubileuszowej.

Ostatnim zarzutem strony pozwanej było naruszenie przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego tj. art. 102 k.p.c. poprzez niewłaściwe zastosowanie i nieobciążenie powoda kosztami postępowania. Zarzut ten również Sąd Okręgowy uznał za chybiony, bowiem zgodnie z twierdzeniami Sądu Rejonowego wziął on pod uwagę fakty związane z przebiegiem procesu, a także fakt, iż powodowi przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej i nie obciążył powoda kosztami procesu w oddalonej części. Należy w tym miejscu zauważyć, że skorzystanie przez sąd z uprawnienia wynikającego z art. 102 k.p.c. należy do dyskrecjonalnego uznania sędziowskiego, stąd też podlega ono ograniczonej kontroli instancyjnej. Zatem, tylko zupełnie dowolne odwołanie się do tej zasady, ewentualnie wywołanie w ten sposób skutków niemożliwych do zaakceptowania z punktu widzenia zasad słuszności, mogłoby uzasadniać ingerencję sądu odwoławczego (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 8 kwietnia 2022 r. VII AGa 709/21, LEX nr 3478012). Sąd Rejonowy uzasadnił powody nieobciążenia kosztami postępowania pierwszoinstancyjnego powoda. Ponadto jak wynika z orzecznictwa możliwość skorzystania z art. 102 k.p.c. należy do dyskrecjonalnego uznania sędziowskiego, z którego w tej sprawie Sąd Rejonowy skorzystał, wystarczająco w świetle niniejszej sprawy to uzasadniając. Zarzuty strony pozwanej nie wykazały niezasadności stanowiska Sądu Rejonowego w tym zakresie.

Odnosząc się natomiast do apelacji powoda Sąd Okręgowy uznał zarzuty i wnioski w niej wskazane za zasługujące na uwzględnienie w całości. Zasadnie wskazywał powód w swojej apelacji, że w związku ze zmianą w 2015 r. Regulaminu Wynagradzania pozwanego i określeniem nowych warunków przyznania nagrody jubileuszowej, które powód spełnił już w dniu 19 lutego 2013r. nagroda ta powinna być mu przyznana. Wobec powyższego należało uznać, że prawo do nagrody jubileuszowej powód nabył już w momencie osiągnięcia 30-letniego stażu tj. w dniu 19 lutego 2013r. Jednak wówczas nagroda ta nie mogła być mu przyznana z uwagi na obowiązujący wówczas regulamin wynagradzania. W związku ze zmianą tego regulaminu należało jednak przyznać powodowi legitymującemu się 30-letnim stażem pracy powyższą nagrodę na podstawie przedstawionych przez niego w trakcie postępowania przez Sądem I instancji wyliczeń. Ponadto, Sąd Okręgowy zasądził od dnia wejścia w życie nowego Regulaminu Wynagrodzeń u pozwanego do dnia zapłaty ustawowe odsetki za zwłokę.

Mając na uwadze powyższe Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 pkt 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od (...) Centrum Medycznego w N. na rzecz I. J. kwotę 23.086,92 zł tytułem nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami za zwłokę od dnia 2 kwietnia 2015 r. do dnia zapłaty, o czym orzekł jak w sentencji wyroku zgodnie z pkt 2 oraz na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej, o czym orzekł jak w sentencji wyroku zgodnie z pkt 2.

W pkt 3 wyroku Sąd Okręgowy orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zasądzając od pozwanego (...) Centrum Medycznego w N. na rzecz I. J. kwotę 6.075 zł ustalonej na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 265).