

Sygnatura akt VI P 514/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 03 listopada 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Protokolant: Agnieszka Wojtyła

po rozpoznaniu w dniu 03 listopada 2014 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T.

o nagrodę jubileuszową

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz powoda J. M. kwotę 8.670,00 zł (osiem tysięcy sześćset siedemdziesiąt złotych 00/100) tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od 11 lutego 2013 roku do dnia zapłaty;
2. w pozostałym zakresie powództwo o zapłatę odsetek oddala;
3. zasądza od pozwanego (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz powoda J. M. kwotę 900,00 zł (dziewięćset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 433,50 zł (czteryście trzydzieści trzy złote 50/100) tytułem opłaty sądowej od pozwu;
5. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.360,00 zł (słownie: dwa tysiące trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100).

Sygn. akt: VI P 514/14

## UZASADNIENIE

J. M. pozwem z dnia 14 sierpnia 2014 roku (data nadania) skierowanym przeciwko (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T., wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 8.670,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 11 stycznia 2013 roku do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że na zasadzie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. w dniu 01 lipca 2012 roku przeszedł z (...) S.A. w W., do (...)Sp. z o.o. w T.. Na dzień 30 czerwca 2012 roku posiadał 39 lat 5 miesięcy i 25 dni stażu pracy. Zgodnie z obowiązującym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników zatrudnionych przez jednostki organizacyjne wchodzące w skład (...) S.A. pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa za pracę na kolei. Nagroda nie została powodowi wypłacona, ponieważ pozwany pracodawca uznał, że powód w drodze porozumienia z dnia

2 lipca 2012 roku skutecznie zrzekł się prawa do nagrody jubileuszowej. Zdaniem powoda zrzeczenie się prawa do nagrody nastąpiło pod przymusem i jest nieważne ze względu na art. 84 k.p., zgodnie z którym pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia, ani przenieść tego prawa na inną osobę. Pogorszenie warunków uzyskania nagrody jubileuszowej wymaga zawsze dokonania wypowiedzenia warunków pracy, czego pozwany nie dokonał. Zaś porozumienie stron stosunku pracy o zrzeczeniu się przez pracownika nagrody jubileuszowej jest nieważne na podstawie art. 58 k.c. trudno bowiem uznać za prawdopodobną sytuację, gdzie powód po przepracowaniu blisko 40 lat pracy, gdzie przez ponad 39 lat miał wprost zagwarantowaną zapłatę nagrody jubileuszowej, w pełni świadomie zrzeka się jej na 6 miesięcy przed jej otrzymaniem, tym bardziej, że jest to znaczna kwota, a pozwany nie poinformował powoda na piśmie z czego konkretnie rezygnuje (pozew – k. 1-3).

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 21 sierpnia 2014 roku wydał w sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, uwzględniając żądanie pozwu (nakaz zapłaty – k. 21).

(...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. w sprzeciwie z dnia 12 września 2014 roku (data nadania) zaskarżył nakaz zapłaty w całości, wnosząc o oddalenie powództwa w całości, jako całkowicie bezpodstawnego.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że jest kwestią bezsporną, że z dniem 1 lipca 2012 roku powód przeszedł z (...) S.A. w W. do (...) Sp. z o.o. w T. na zasadzie art. 23<sup>1</sup> k.p. W związku z powyższym w dniu 2 lipca 2012 roku strony zawarły porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy. Zgodnie z porozumieniem u nowego pracodawcy zasady pracy i wynagradzania są uregulowane w sposób odmienny niż u dotychczasowego pracodawcy. J. M. złożył oświadczenie, z którego wynika, że zaakceptował zmiany warunków pracy i wynagrodzenia, co potwierdził własnoręcznym podpisem. W związku z powyższym pozwany wskazuje, że żądanie powoda jest całkowicie bezpodstawne i nie może zostać uwzględnione (sprzeciw – k. 26-28).

#### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód J. M. w okresie od 08 listopada 1972 roku do 30 listopada 2008 roku był zatrudniony w (...) w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś od 01 grudnia 2008 roku do 30 czerwca 2012 roku w (...) S.A. na stanowisku specjalisty rzemieślnika.

Z dniem 01 lipca 2012 roku nastąpiło przejście przez pozwanego (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. części zakładu pracy dotychczasowego pracodawcy powoda.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za okres od czerwca do sierpnia 2014 roku, obliczone jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 2.360,00 zł brutto.

#### ***(okoliczność bezsporna, a nadto zaświadczenie o dochodach – k. 63, porozumienie z dnia 02.07.2012r. – k. 159 a/o)***

W trakcie pracy powoda u poprzedniego pracodawcy (...) S.A., z dniem 01 stycznia 2011 roku wszedł w życie Regulamin Wynagradzania dla pracowników (...). Na mocy powyższego przepisu powodowi przysługiwała nagroda jubileuszowa za pracę na kolei (pkt. 1). Podstawę wymiaru nagrody stanowiło miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika przysługujące w dniu nabycia prawa do nagrody. Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody. Punkt 6 załącznika nr 9 stanowi, iż nagroda przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów, w następującej wysokości:

1. po 15 latach – 100% podstawy wymiaru;
2. po 20 latach – 200% podstawy wymiaru;
3. po 25 latach – 300% podstawy wymiaru;
4. po 30 latach – 400% podstawy wymiaru;

5. po 35 latach – 500% podstawy wymiaru;
6. po 40 latach – 600% podstawy wymiaru;
7. po 45 latach – 700% podstawy wymiaru.

Nagrodę wypłaca się w najbliższym terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy. Na wniosek pracownika pracodawca może wypłacić nagrodę jubileuszową w terminie późniejszym niż jeden miesiąc.

***(dowód: Regulamin Wynagradzania – k. 13- 18)***

Dnia 21 maja 2012 roku zostało zawarte porozumienie pomiędzy (...)w W. (dotychczasowym pracodawcą), a (...) Sp. z o.o. w T. (nowym pracodawcą), a związkami zawodowymi działającymi na terenie dotychczasowego pracodawcy. Porozumienie to zawierało zobowiązanie nowego pracodawcy względem pracowników przejętych na mocy art. 23<sup>(1)</sup> k.p. od dotychczasowego pracodawcy. Zgodnie z § 2 przedmiotowego porozumienia po dniu wydzierżawienia części zakładu pracy stosunek pracy przejętych pracowników regulować będą przepisy Regulaminu Wynagrodzenia, Regulaminu Pracy oraz tych przepisów obowiązujących u nowego pracodawcy po ich wprowadzeniu do stosunków pracy przejętych pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa (tj. poprzez zawarcie przez przejętych pracowników porozumień zmieniających z nowym pracodawcą bądź po upływie okresów wypowiedzeń zmieniających).

W dniu 01 lipca 2012 roku nastąpiło przejście przez pozwanego części zakładu pracy dotychczasowego pracodawcy powoda.

***(okoliczność bezsporna)***

W związku z powyższym pozwany przygotował wszystkim pracownikom, w tym powodowi, porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy określonych w umowie o pracę. W dniu 02 lipca 2012 roku strony zawarły ww. porozumienie zgodnie, z którym ustaliły, że od dnia 01 lipca 2012 roku zasady pracy i płacy pracownika określać będą następujące dokumenty wewnętrzne pracodawcy:

- Regulamin Pracy (...) Sp. z o.o.;
- (...) Sp. z o.o.;
- pozostałe akty prawa wewnętrznego obowiązujące w (...) Sp. z o.o., w tym porozumienie zawarte pomiędzy Zarządem Spółki, a pracownikami reprezentującymi załogę w dniu 03 stycznia 2012 roku.

Powód oświadczył, że akceptuje zmianę warunków pracy i płacy.

***(dowód: porozumienie z dnia 02 lipca 2012 roku – k. 64, k. 159 a/o)***

W dniu 02 lipca 2012 roku, na spotkaniu Prezesa Zarządu pozwanej spółki z pracownikami, którzy przeszli z (...) S.A. zostały omówione zasady pracy i wynagradzania. Powód odmówił podpisania i zapoznania się z Regulaminem Wynagradzania i Regulaminem Pracy.

***(dowód: notatka służbowa – k. 66, k. 158 a/o)***

Z przepisów wewnętrznych pozwanego wynika, że nie przewiduje on wypłaty swoim pracownikom nagrody jubileuszowej.

***(dowód: Regulamin Wynagradzania z 15.05.2008r.– k. 38-49, Regulamin Pracy z 14.12.2010r. – k. 50-60)***

W dniu 27 maja 2014 roku powód wystosował do pozwanego wezwanie do zapłaty nagrody jubileuszowej.

W nawiązaniu do powyższego wezwania do zapłaty, pozwany pismem nr (...) zwrócił się do poprzedniego pracodawcy powoda z zapytaniem czy powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej przed przejściem do (...)zanim zaczęły go obowiązywać zasady wynagradzania obowiązujące w pozwanej spółce, a także czy (...) S.A. wypłaciło powodowi nagrodę jubileuszową.

Pismem z dnia 18 czerwca 2014 roku (...) poinformowało pozwanego, że pracownik nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej przed przejściem do (...) Sp. z o.o., w dniu 30 czerwca 2012 roku powód posiadał staż pracy w wysokości 39 lat 5 miesięcy i 25 dni.

Z uwagi na powyższe, pozwany w odpowiedzi na wezwanie do zapłaty z dnia 16 czerwca 2014 roku poinformował powoda, iż jego żądanie jest całkowicie bezpodstawne, a w konsekwencji odmówił wypłaty żądanej kwoty. Pozwany poinformował powoda, iż nabył on uprawnienie do nagrody jubileuszowej, będąc już ich pracownikiem, jednakże Regulamin Wynagradzania (...) sp. z o.o. z siedzibą w T. nie przewiduje prawa do nabycia i wypłaty nagrody jubileuszowej.

**(dowód: wezwanie do zapłaty – k. 67-68, pismo pozwanej – k. 69, pismo (...) – k. 70, odpowiedź na wezwanie do zapłaty – k. 71)**

Pismem z dnia 30 czerwca 2014 roku powód po raz kolejny wezwał pozwanego do zapłaty nagrody jubileuszowej, ponownie otrzymując odpowiedź negatywną.

**(dowód: pismo w sprawie – k. 73, odpowiedź – k. 74)**

Łączny okres zatrudnienia powoda na kolei na dzień 06 stycznia 2013 roku wynosił 40 lat pracy.

**(okoliczność bezsporna)**

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda, dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych. Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosily o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 97).

**Sąd zważył, co następuje:**

W sprawie bezspornym było, że łączny okres zatrudnienia powoda na kolei na dzień 06 stycznia 2013 roku wynosił 40 lat pracy. Bezsporne było również, że z dniem 1 lipca 2012 roku nastąpiło przejście pracowników do nowego pracodawcy – pozwanego.

Spornym była natomiast kwestia prawa powoda do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy u nowego pracodawcy – (...) Sp. z o.o. z siedzibą w T..

Świadczenie to stanowi szczególny przywilej płacowy i przysługuje tylko wówczas, gdy przewidziano go w przepisach branżowych lub w przepisach wewnątrzzakładowych. Nagroda jubileuszowa wynikała z załącznika nr 9 Regulaminu Wynagradzania dla (...) S.A. (...), w którym powód był pracownikiem do końca czerwca 2012 roku.

Punkt 6 ww. załącznika stanowi, iż nagroda przysługuje po przepracowaniu niżej wymienionych okresów, w następującej wysokości:

1. po 15 latach - 100 % podstawy wymiaru,
2. po 20 latach - 200 % podstawy wymiaru,
3. po 25 latach - 300 % podstawy wymiaru,
4. po 30 latach - 400 % podstawy wymiaru,
5. po 35 latach - 500 % podstawy wymiaru,
6. po 40 latach - 600 % podstawy wymiaru,
7. po 45 latach - 700 % podstawy wymiaru.

Z art. 23<sup>1</sup> § 2 k.p. wynika, że w razie przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład, staje się on stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu. Powyższa treść przepisu oznacza, że z chwilą przejęcia zakładu pracy nowy pracodawca wstępuje w miejsce dotychczasowego pracodawcy i staje się stroną tego samego, pod względem treści, stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejmowanym zakładzie pracy lub w jego części. Tym samym wiążą go warunki pracy i płacy wynikające z dotychczasowych umów, niezależnie od tego, czy źródłem uprawnień pracowników były przepisy prawa, czy postanowienia stron. Zgodnie z art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem § 5. Wykładnia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. opiera się, między innymi, na dwóch istotnych założeniach. Pierwszym, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy stosunek pracy został skutecznie rozwiązany oraz drugim, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie uzasadnia samo w sobie pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika.

Nie wyklucza to, możliwości zmiany dotychczasowych warunków indywidualnych umów o pracę na niekorzyść pracowników, lecz w trybie i na zasadach przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Obydwa te założenia muszą być przestrzegane w świetle istoty i podstawowego celu prawnej regulacji zmiany pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy, którym jest stabilizacja zatrudnienia pracownika, i dotychczasowych warunków tego zatrudnienia, pomimo zmiany pracodawcy. Podmiotowe zmiany stosunku pracy wskutek przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę są bowiem nieodłączną cechą stosunków pracy i zmiana pracodawcy, gdy zachowana zostaje tożsamość zakładu pracy, a w szczególności nabywca zakładu kontynuuje jego dotychczasową działalność, nie uzasadnia pogorszenia ich warunków pracy.

Pierwsze z wymienionych założeń wynika z faktu, że nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy tylko wtedy, gdy w chwili przejścia zakładu pracy, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem tego zakładu.

W szczególności w wyroku z 26 listopada 2003 r., I PK 620/02, Sąd Najwyższy stwierdził, iż z art. 23<sup>1</sup> k.p. wynika wprost, że stosunek pracy u nowego pracodawcy - przejmującego, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy. Sąd Najwyższy udzielił już w swoim orzecznictwie odpowiedzi na pytania dotyczące kwestii, czy taka zmiana treści umowy o pracę na niekorzyść pracownika może być dokonana przez nowego pracodawcę i pracownika w drodze porozumienia, stwierdzając, że za taką możliwością przemawia w szczególności zasada autonomii woli stron. W tej kwestii w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że pracownik i nowy pracodawca mogą wprowadzić w drodze porozumienia warunki pracy mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych, pod warunkiem, że oświadczenie woli pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie nie zmierza do obejścia art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 189; z 29 marca 2001 r., I PKN 324/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 7; oraz wypowiedzi doktryny, np.: A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 153 i tam powołana literatura; Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2002, s. 162-163).

Istotny sens art. 23<sup>1</sup> § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyraził, między innymi, w wyroku z 6 maja 2003, I PK 237/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 265, w którym stwierdził, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23<sup>1</sup> k.p. wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy chyba, że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w art. 23<sup>1</sup> k.p.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, iż powód został przejęty w trybie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. przez (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T., i że z dniem 21 maja 2012 roku (...) S.A. zawarło z działającymi w zakładzie pracy związkami zawodowymi oraz (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. porozumienie trójstronne. Przedmiotem porozumienia były zobowiązania dotychczasowego pracodawcy i gwarancje nowego pracodawcy z tytułu przejęcia grupy pracowników (...) S.A. Gwarancje wynikające z porozumienia objęły pracowników (...) S.A., którzy zostali przejęci przez nowego pracodawcę na zasadzie art. 23<sup>(1)</sup> kodeksu pracy. Stosunek pracy przejętych pracowników regulować miały przepisy Regulaminu Wynagrodzenia, Regulaminu Pracy oraz innych przepisów obowiązujących u nowego pracodawcy – po ich wprowadzeniu do stosunków pracy przejętych pracowników zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa (tj. poprzez zawarcie przez przejętych pracowników porozumień zmieniających z nowym pracodawcą bądź po upływie okresów wypowiedzeń zmieniających).

Zgodnie z art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano je na piśmie.

Powód rzeczywiście w dniu 2 lipca 2012 roku podpisał Porozumienie w sprawie zmiany warunków pracy i płacy, ale w tym samym dniu odmówił podpisania zapoznania się z Regulaminem Wynagradzania oraz Regulaminem Pracy. A nadto strona powodowa w toku postępowania podnosiła, że podpisanie porozumienia, skutkujące zrzeczeniem się prawa do nagrody jubileuszowej nastąpiło pod przymusem i nie jest ważne ze względu na treść art. 84 k.p., zgodnie z którym pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę.

W tym miejscu należy przytoczyć treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku w sprawie o sygn. I BP 12/06, zgodnie z którym porozumienie stron stosunku pracy o zrzeczeniu się przez pracownika nagrody jubileuszowej jest nieważne na podstawie art. 58 k.c. Żądanie zapłaty tej nagrody podlega ocenie w świetle art. 8 k.p.

Przysługująca powodowi nagroda jubileuszowa była w istocie premią, a więc częścią składową wynagrodzenia za pracę. Nagroda jubileuszowa może mieć różny charakter. Jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości, stanowi składnik wynagrodzenia za pracę. Nagroda jubileuszowa, jeżeli przewidują ją przepisy płacowe, nie należy do "innych świadczeń" związanych z pracą, lecz do "wynagrodzenia za pracę". Jeżeli przysługująca powodowi nagroda jubileuszowa była świadczeniem uzależnionym od spełnienia kryteriów obiektywnych (stażu pracy), to była premią, a więc wynagrodzeniem za pracę, do którego ma zastosowanie art. 84 k.p. W wyroku z 21 października 2003 r., I PK 517/02 (PiZS 2005 nr 6, s. 36), Sąd Najwyższy przyjął, że premiowe ukształtowanie gratyfikacji jubileuszowej oznacza zakaz zrzeczenia się prawa do niej i przeniesienia go na inną osobę. Z faktu zaliczenia nagrody jubileuszowej w takim kształcie do wynagrodzenia za pracę, a nie do innych świadczeń związanych z pracą, wynika bowiem, że ma do niej zastosowanie art. 84 k.p., a czynność prawna dokonana wbrew dyspozycji tego przepisu musi być uznana za nieważną na podstawie art. 58 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Bezwzględny charakter prawny zakazu zrzeczenia się przez pracownika wynagrodzenia za pracę (art. 84 k.p.) powoduje nieważność niekorzystnych dla pracownika uzgodnień płacowych stron stosunku pracy, co rodzi obowiązek zasądzenia dochodzonych roszczeń płacowych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 lutego 2001 r., I PKN 225/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 487).

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, iż pomimo podpisania przez powoda porozumienia zmieniającego warunki pracy i płacy, pozwany nie mógł pozbawić go prawa do ubiegania się o nagrodę jubileuszową. Zrzeczenie się przez powoda prawa do nagrody jubileuszowej było bowiem sprzeczne z bezwzględnie obowiązującym art. 84

k.p., a przez to nieważne, co oznacza, że powód nie utracił - przez zrzeczenie się - roszczenia o przyznanie mu tego świadczenia.

Także z uwagi na zasady współzycia społecznego, należało uznać, że przyznanie powodowi nagrody jubileuszowej było zasadne.

Zasady współzycia społecznego są jedną z klauzul generalnych stosowanych w prawie cywilnym oraz w prawie pracy (art. 8 k.p., art. 121<sup>1</sup> k.p., art. 253 k.p.). Klauzule generalne wyróżniają się spośród zwrotów niedookreślonych tym, że odsyłają do systemu ocen lub norm o charakterze pozaprawnym. Celowość odesłania w wielu przypadkach do systemu pozaprawnych ocen moralnych (zasad słuszności, dobrych obyczajów itp.) nie budzi wątpliwości ani w doktrynie, ani w orzecznictwie. Istotą klauzuli generalnej nadużycia prawa podmiotowego jest możliwość wkraczania w sferę korzystania i czynienia użytku z praw podmiotowych, także praw bezwzględnie obowiązujących. Klauzula zasad współzycia społecznego występuje obecnie na obszarze prawa cywilnego bez jakichkolwiek ograniczeń ideologicznych, odwołuje się ona do powszechnie uznanych w kulturze naszego społeczeństwa wartości, które są zarazem dziedzictwem i składnikiem kultury europejskiej (por. Z. Radwański, Prawo cywilne - część ogólna, Warszawa 1993, s. 43).

Treść zasad współzycia społecznego nie jest zdefiniowana. Przy uwzględnieniu, że Rzeczpospolita Polska jest demokratycznym państwem prawnym, urzeczywistniającym zasady sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji RP), należy przyjąć, że odwołanie się do zasad współzycia społecznego oznacza odwołanie się do idei słuszności w prawie i do powszechnie uznawanych wartości w kulturze naszego społeczeństwa. Ujmując rzecz ogólnie, można przyjąć, że przez zasady współzycia społecznego należy rozumieć podstawowe zasady etycznego i uczciwego postępowania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 listopada 2001 r., IV CKN 1756/00, LexPolonica nr 383719. Ocena nadużycia prawa powinna być dokonana z uwzględnieniem obowiązku uczciwego postępowania (por. wyroki Sądu Najwyższego z 3 października 2000 r., I CKN 308/00, Biuletyn SN 2001, nr 1, s. 9 i z 4 października 2001 r., I CKN 458/00, LexPolonica nr 381359. Przepis art. 5 k.c. i art. 8 k.p. pozwalają odmówić ochrony podmiotowi, który prawo swoje wykonuje sprzecznie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa. Sprzeczność taka określana jest jako nadużycie prawa podmiotowego. Zwroty użyte w treści art. 5 k.c. i art. 8 k.p. jako zwroty niedookreślone nie oddają istoty nadużycia prawa i stąd też następuje w nich odesłanie do zasad słuszności, dobrej wiary w znaczeniu obiektywnym, czy też zasad uczciwości, obowiązujących w stosunkach o charakterze prywatnoprawnym. Dlatego do oceny, czy roszczenie o ochronę prawa podmiotowego zgłoszone w sprawie z zakresu prawa pracy nie jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, można wykorzystać orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące art. 5 k.c. (będącego odpowiednikiem art. 8 k.p.).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że rzeczywiście trudno uznać za prawdopodobne, że powód po przepracowaniu 40 lat pracy, gdzie przez ponad 39 lat miał wprost zagwarantowaną zapłatę nagrody jubileuszowej – w pełni świadomie zrzeka się jej na 6 miesięcy przed jej otrzymaniem. Tym bardziej, że jest to znaczna kwota. Oznacza to, że albo powód został do tego w jakiś sposób nakłoniony, albo nie zdawał sobie sprawy, z tego co podpisuje. Nie ulega także wątpliwości, że odmowa podpisania porozumienia mogłaby doprowadzić do utraty pracy. Na co powód nie mógł sobie pozwolić.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał roszczenie powoda za zasadne.

Łączny staż pracy powoda uprawniał go do nagrody jubileuszowej po 40 latach pracy w wysokości 600% podstawy wymiaru tj. do kwoty 8.670,00 zł, o czym Sąd orzekł w punkcie I wyroku.

Z uwagi na okoliczność, iż zgodnie z załącznikiem nr 9 pkt. 5 Regulaminu Wynagradzania dla pracowników (...), za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody, a także fakt, iż dopiero w dniu 06 stycznia 2013 roku łączny okres zatrudnienia powoda na kolei wynosił 40 lat pracy, powód nabył prawo do nagrody z ostatnim dniem stycznia 2013 roku. W związku z powyższym Sąd zasądził odsetki od dnia

wymagalności wynagrodzenia za styczeń 2013 roku, tj. od dnia 11 lutego 2013 roku, oddalając w pozostałym zakresie powództwo o zapłatę odsetek.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Jak stanowi art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Mając na uwadze, że strona powodowa wygrała postępowanie w całości, Sąd na podstawie powołanego przepisu w związku z § 6 pkt 4 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), zasądził od pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 900,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Kosztami tymi nie objęto opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Opłata skarbową od pełnomocnictwa, byłaby wydatkiem pełnomocnika strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. Nr 225, poz. 1635 ze zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii „w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę”. Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest nagroda jubileuszowa, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjęć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlega tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11).

W punkcie IV wyroku Sąd nakazał pobrać od pozwanego (...)Sp. z o.o. z siedzibą w T. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 433,50 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiszczyć.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie V na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.

Mając na uwadze całość powyższych rozważań Sąd Rejonowy orzekł jak w sentencji wyroku.

## ZARZĄDZENIE

1. Odnotować;
2. Odpis orzeczenia wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)