

Sygn. akt XP 352/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2020 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2020 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **J. K.**

przeciwko: **(...) we W.**

o nagrodę jubileuszową

I. zasądza na rzecz powoda J. K. od strony pozwanej (...)we W. kwotę 9.600 zł (słownie: dziewięć tysięcy sześćset złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3.11.2018 r. do dnia zapłaty, tytułem nagrody jubileuszowej;

II. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 480 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.200,40 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 16 maja 2019 r. (data wpływu do tut. Sądu) powód **J. K.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) we W. na jego rzecz nagrody jubileuszowej w wysokości 9.600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 listopada 2018 r. oraz zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając powództwo powód podniósł, iż pozostawał zatrudniony u strony pozwanej od dnia 3 listopada 2008 r. na stanowisku konserwatora urządzeń technicznych. Zgodnie z obowiązującym u pozwanej Regulaminem Wynagradzania, w dniu 3 listopada 2018 r. nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy ogółem i 10 lat w (...) w wysokości 9.600,00 zł. Powód wielokrotnie domagał się wypłaty nagrody jubileuszowej z uwagi na przejście na emeryturę z dniem 27 lipca 2018 r. Pozwana odmówiła wypłaty z uwagi na brak 10 – letniego stażu pracy w Centrum. Po konsultacji z Inspektorem Pracy powód dopracował do pełnych 10 lat u pozwanej i ponownie zwrócił się o wypłatę nagrody jubileuszowej. Strona pozwana ostatecznie odmówiła wypłaty nagrody.

Postanowieniem z dnia 28 czerwca 2019 r. tut. Sąd skierował strony do mediacji. Strona pozwana nie wyraziła zgody na mediację, w związku z czym postępowanie mediacyjne nie zostało przeprowadzone.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana **(...) we W.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana zarzuciła, że roszczenie powoda było niezasadne z uwagi na błędną interpretację wewnętrznych przepisów płacowych. Paragraf 19 pkt 1 lit. f Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej wskazywał, że za długoletnią pracę pracownikowi przysługiwała nagroda jubileuszowa w wysokości 400% miesięcznego wynagrodzenia po 45 latach pracy, w tym 10 latach pracy w Centrum. W ocenie pozwanej występowały tutaj dwa kryteria, które musiały być spełnione łącznie. Dana osoba winna legitymować się przepracowanym okresem 45 lat pracy oraz w tych 45 latach winien znajdować się okres 10 lat pracy w Centrum. Pozwana zaznaczyła, że powód nie osiągnął wymaganego stażu 10 lat pracy w Centrum. W momencie bowiem, w którym upłynął okres 45 lat pracy powoda, jego staż pracy w Centrum wynosił 9 lat 5 miesięcy i 21 dni.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny.

Powód pozostawał zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 3 listopada 2008 r. do dnia 2 lutego 2009 r. na stanowisku konserwatora urządzeń technicznych. Następnie strony zawarły umowę na czas nieokreślony. Stosunek pracy łączący strony ustał w dniu 27.07.2018 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron w związku z przejściem powoda na emeryturę.

W dniu 17 sierpnia 2018 r. powód zawarł ze stroną pozwaną umowę o pracę, na podstawie której został zatrudniony ponownie na stanowisku konserwatora urządzeń technicznych w niepełnym wymiarze czasu pracy (4/8).

Dowód: - umowa o pracę na okres próbny z dn. 04.11.2008 r. w aktach osobowych powoda,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 04.02.2009 r. w aktach osobowych powoda,

- świadectwo pracy z dn. 27.07.2018 r., k. 46,

- umowa o pracę z dn. 17.08.2018 r., k. 7

U strony pozwanej obowiązywał Regulamin Wynagradzania. Ustalał on zasady wynagradzania i przyznawania innych świadczeń przysługujących pracownikom z tytułu pracy w (...) we W. (§2).

Regulamin obejmował i obowiązywał wszystkich pracowników zatrudnionych w Centrum bez względu na rodzaj wykonywanej pracy i dotyczył pracowników działalności podstawowej, pracowników technicznych, ekonomicznych i administracyjnych oraz pracowników gospodarczych i obsługi (§3).

Pracownikom, oprócz wynagrodzenia i dodatków do płac, przysługiwały następujące świadczenia związane z pracą: nagrody jubileuszowe, jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę, odprawa pośmiertna dla członków rodziny zmarłego pracownika, dodatkowe wynagrodzenie roczne, dodatek dla pracowników deklarujących wolę odejścia na emeryturę (§18).

Zgodnie z §19 pkt 1 Regulaminu, za długoletnią pracę pracownikowi przysługiwała nagroda jubileuszowa w następującej wysokości:

- 75% miesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy, w tym 5 lat w Centrum,

- 100% miesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy, w tym 6 lat w Centrum,

- 150 % miesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy, w tym 7 lat w Centrum,

- 200% miesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy, w tym 8 lat w Centrum,

- 300% miesięcznego wynagrodzenia po 40 latach pracy, w tym 10 lat w Centrum,

- 400% miesięcznego wynagrodzenia po 45 latach pracy, w tym 10 lat w Centrum.

Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wliczano wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegały one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależały uprawnienia pracownicze (§19 pkt 2).

Pracownik nabywał prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody (§19 pkt 4).

Pracownik zobowiązany był udokumentować swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w jego aktach osobowych brak było odpowiedniej dokumentacji (§19 pkt 5).

Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody (§19 pkt 6).

Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowiło wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika było to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące w dniu jej wypłaty. Jeżeli pracownik nabył prawo do nagrody jubileuszowej będąc zatrudnionym w innym wymiarze czasu pracy niż w dniu jej wypłaty, podstawę obliczenia nagrody stanowiło wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody. Nagrodę obliczano według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§19 pkt 7).

Regulamin stanowi, że w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakowało mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy (§19 pkt 8).

Dowód: - Regulamin Wynagradzania z dn. 20.05.2003 r. wraz załącznikami i aneksami, k. 48 – 87.

Decyzją z dnia 11 października 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powodowi emeryturę od dnia 1 października 2017 r. Wypłata emerytury podlegała zawieszeniu z uwagi na kontynuowanie przez powoda zatrudnienia.

Dowód: - decyzja z dn. 11.10.2017 r. w aktach osobowych powoda.

W związku z przejściem przez powoda na emeryturę z dniem 27 lipca 2018 r., powód wystąpił do strony pozwanej z wnioskiem o przyznanie nagrody jubileuszowej z tytułu 45-letniej pracy.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 15.05.2018 r., k. 11.

Strona pozwana przyznawała nagrody jubileuszowe w oparciu o dwa kryteria – staż pracy ogółem i staż pracy u pozwanej.

W momencie, kiedy powód pytał o nagrodę, spełniał warunek 45 lat ogólnego stażu pracy, jednakże u pozwanej pracował dopiero 9 lat i kilka miesięcy. Dopiero w listopadzie 2018 r., gdyby pracował bez przerwy, spełniłby kryterium stażu 10 lat pracy w Centrum.

Strona pozwana zwróciła się do prawnika o opinię w sprawie przyznania powodowi nagrody jubileuszowej. Kierownik działu płacowego powiedział powodowi, że na pierwszy rzut oka opinia będzie pozytywna. Później strona pozwana podniosła, że jednak nie może przyznać powodowi nagrody.

Dowód: - zeznania świadka D. E., k. 95.

Powód nie otrzymał żadnej nagrody jubileuszowej. Ominął go również dodatek przedemerytalny, ponieważ nie spełnił jednego z kryteriów.

Powód oczekiwał na opinię prawnika na piśmie, jednakże go nie otrzymał. Gdy powód dostał opinię negatywną, to wówczas przedłużył okres zatrudnienia.

Dowód: - wyjaśnienia powoda, k. 95.

Pozwana wskazała, że aby otrzymać nagrodę jubileuszową należało spełnić dwa kryteria – ogólnego stażu pracy oraz stażu wymaganego w Centrum w wysokości 10 lat. Pozwana zaznaczyła, że drugi warunek musiał zawierać się w pierwszym, aby zostały spełnione przesłanki przysługiwania nagrody jubileuszowej, tzn. pracownik musiał w ramach 45 lat pracy przepracować 10 lat w Centrum. W przypadku powoda staż w Centrum wynosił 9 lat 5 miesięcy i 21 dni. Pozwana podkreśliła, że w związku z przejściem na emeryturę w dniu 27 lipca 2018 r. w przypadku powoda zostało spełnione kryterium ogólnego stażu pracy, które na dzień 21 marca 2018 r. wynosiło 45 lat pracy, natomiast nie spełnił on wymogu 10-letniego stażu pracy w Centrum, który upłynąć miał dopiero 3 listopada 2018 r. W związku z powyższym strona pozwana uznała, że powód nie spełnił warunków Regulaminu Wynagradzania uprawniających do uzyskania nagrody jubileuszowej.

Dowód: - pismo z dn. 24.09.2018 r., k. 12 – 14.

Powód ponownie zwrócił się do pozwanej o przyznanie nagrody jubileuszowej z tytułu 45-letniej pracy.

Dowód: - pismo z dn. 05.12.2018 r., k. 15.

W związku z brakiem odpowiedzi na pismo z dnia 5 grudnia 2018 r. oraz nieprzyznaniem nagrody jubileuszowej, powód poinformował pozwaną o skierowaniu sprawy do sądu pracy.

Dowód: - pismo z dn. 04.04.2019 r., k. 16.

W odpowiedzi strona pozwana wskazała, że zapis Regulaminu przewiduje dwa kryteria – ogólnego stażu pracy oraz 10 – letniego stażu pracy w Centrum. Drugi warunek musiał zawierać się w pierwszym, aby spełnione zostały przesłanki uprawniające do nagrody. Jeśli oba kryteria nie były spełnione, to wówczas Regulamin Wynagradzania nie uprawniał pracodawcy do wypłaty nagrody.

Dowód: - pismo z dn. 16.04.2019 r., k. 17.

Średnie wynagrodzenie powoda wynosiło 2.200,40 zł.

Dowód: - zaświadczenie z dn. 07.10.2019 r., k. 37

Na dzień rozwiązania umowy o pracę w dniu 27 lipca 2018 r. wysokość nagrody jubileuszowej powoda za 45 lat pracy (400%) hipotetycznie wynosiła 9.936,00 zł.

W związku z ponownym zatrudnieniem powoda z dniem 20 sierpnia 2018 r. okres 10 lat pracy u pozwanej upłynął w rzeczywistości w dniu 9 grudnia 2018 r.

Dowód: - zaświadczenie z dn. 22.01.2020 r., k. 98.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje.

Powództwo jako zasadne podlegało uwzględnieniu w całości.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej na jego rzecz nagrody jubileuszowej w wysokości 9.600,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 listopada 2018 r. Strona pozwana z kolei wnosiła o oddalenie powództwa w całości.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że kodeks pracy nie reguluje kwestii związanych z nagrodą jubileuszową. Niektóre grupy zawodowe posiadają prawo do otrzymania nagród jubileuszowych z mocy przepisów pozakodeksowych. Nagroda jubileuszowa nie jest zatem świadczeniem powszechnym, przewidzianym w Kodeksie pracy, lecz przysługuje, gdy przepisy inne niż Kodeks pracy tak stanowią.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia nagrody jubileuszowej, co uzasadnił twierdzeniem o spełnieniu w stosunku do jego osoby przesłanek zawartych w § 19 pkt 1 i 8 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej, w dalszej części oznaczanego jako Regulamin, zgodnie z którym za długoletnią pracę pracownikowi przysługiwała nagroda jubileuszowa w wysokości 400% miesięcznego wynagrodzenia po 45 latach pracy, w tym 10 lat w Centrum (tj. i u strony pozwanej), a w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakowało mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Powód wskazywał, że warunkiem nabycia prawa do nagrody jubileuszowej zgodnie z § 19 pkt 1 Regulaminu, oprócz osiągnięcia tzw. ogólnego stażu pracy konieczne było posiadanie także 10 – letniego stażu pracy u strony pozwanej. Dla przykładu, jeżeli pracownik posiadał 45 lat ogólnego stażu pracy, ale u strony pozwanej zatrudniony był od 9 lat, prawo do nagrody jubileuszowej po 10 latach pracy uzyskalby dopiero w momencie upływu 10 lat pracy u strony pozwanej. Ponadto powód powoływał się na zapis §19 pkt 8 Regulaminu, który stanowi, że w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakowało mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

W niniejszej sprawie Sąd podzielił interpretację postanowień Regulaminu prezentowaną przez powoda. W świetle § 19 pkt 1 i 8 należało przyjąć bowiem, że w momencie, gdy w dniu 27 lipca 2018 r. powód rozwiązywał za porozumieniem stron umowę o pracę zawartą z pozwanym, to spełniał warunek wskazany w § 19 pkt 8 Regulaminu, znajdował się bowiem w sytuacji, iż do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakowało mu mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia ustania stosunku pracy. Wówczas nagroda jubileuszowa – w myśl postanowień Regulaminu – powinna być wypłacona w dniu ustania stosunku pracy i wyliczona od pełnego wynagrodzenia, do 27 lipca 2018 r. powód pracował bowiem na pełen etat. W ocenie Sądu § 19 pkt 1 Regulaminu powinien być w niniejszej sprawie rozpatrywany łącznie z pkt 8, ponieważ w przypadku powoda zaktualizowała się przewidziana w tym punkcie sytuacja – stosunek pracy powoda ustał w dniu 27 lipca 2018 r. związku z przejściem na emeryturę, zaś do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej zabrakło mu mniej niż 12 miesięcy, licząc od daty rozwiązania stosunku pracy. Powód bezspornie spełniał w dniu 27 lipca 2018 r. warunek 45 lat ogólnego stażu pracy, i bezspornie w ciągu roku od rozwiązania stosunku pracy, gdyby nadal pracował, spełniłby warunek 10 lat pracy w Centrum (nastąpiłoby to w dniu 3 listopada 2018 r., gdyby powód pracował bez przerwy, w rzeczywistości powód spełnił warunek 10 lat pracy w Centrum w dniu 9 grudnia 2018 r., albowiem miał przerwę w zatrudnieniu, jednakże okoliczność ta nie ma znaczenia wobec wcześniejszego zaktualizowania się prawa do nagrody). W konsekwencji, w świetle literalnego brzmienia wspomnianych regulacji, nagroda jubileuszowa winna być wypłacona powodowi w dniu rozwiązania stosunku pracy, tj. w dniu 27 lipca 2018 r.

Wbrew stanowisku strony pozwanej, okoliczność, iż bezspornie wcześniej spełnił warunek posiadania 45 lat ogólnego stażu pracy, później dopiero warunek stażu pracy w Centrum, nie może skutkować odebraniem powodowi prawa do uzyskania nagrody. Należy podkreślić, że w § 19 pkt 1 Regulaminu wynagradzania pracodawca nie ustalił żadnej kolejności, w której osiągnięty miałby zostać ogólny i zakładowy staż pracy. W ocenie Sądu, przedmiotowy zapis Regulaminu nie określa granic czasowych uprawniających pracownika do otrzymania nagrody jubileuszowej, a jedynie wskazuje na datę graniczną, od której taka nagroda przysługuje. Nie określono jednak kolejności wypełnienia tych warunków ani nie wskazano, by osiągnięcie zakładowego stażu pracy później niż stażu ogólnego wyłączało możliwość wypłaty nagrody jubileuszowej w momencie spełnienia drugiego z warunków.

Na dzień 26 lipca 2018 r. powód spełniał warunek 45 lat ogólnego stażu pracy, do spełnienia warunku 10 lat pracy w Centrum brakowało mu kilku miesięcy, nagroda jubileuszowa nie była więc mu należna. W dniu 27 lipca 2018 r., tj.

w dniu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, powód spełniał warunek 45 lat ogólnego stażu pracy, do spełnienia warunku 10 lat pracy w Centrum nadal brakowało mu kilku miesięcy, jednak spełnił warunek dodatkowy wskazany § 19 pkt 8 Regulaminu, co zaktualizowało prawo do uzyskania nagrody, i to liczonej od wynagrodzenia uzyskanego za pracę na pełny etat. W dniu 9 grudnia 2018 r. (nie zaś 3 listopada 2018 r., z uwagi na przerwę w zatrudnieniu), powód faktycznie spełnił warunek 45 lat pracy ogółem i 10 lat pracy w Centrum, jednakże druga nagroda jubileuszowa (która musiałaby zostać wyliczona w niższej wysokości, albowiem powód pracował u pozwanej na emeryturze jedynie na 1/2 etatu) – wobec uzyskania prawa do nagrody w dniu 27 lipca 2018 r. – nie jest mu należna.

Podkreślenia wymaga również fakt, że gdyby nawet uznać, że zapisy Regulaminu są niejednoznaczne i umożliwiają różne sposoby interpretacji, to w przypadku pojawienia się wątpliwości, należało zinterpretować je na korzyść pracownika. W ocenie Sądu Rejonowego wątpliwości takie w niniejszej sprawie nie istniały. Z zapisu §19 pkt 1 Regulaminu: „Za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w następującej wysokości: (...) 400 % miesięcznego wynagrodzenia po 45 latach pracy, w tym 10 lat Centrum nie wynikało to, że aby otrzymać nagrodę jubileuszową pracownik musiał już w pierwszym dniu, w którym spełniał warunek 45 lat stażu pracy, jednocześnie spełniać warunek 10 lat pracy w Centrum.

Należy podkreślić, że regulamin wynagradzania, określający prawa i obowiązki stron stosunku pracy, zaliczany jest do źródeł prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Tym samym do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania zastosowanie mają ogólne zasady wykładni powszechnie obowiązujących aktów prawnych, w tym zasada, zgodnie z którą wykładnia językowa ma prymat przed pozostałymi metodami wykładni tekstów prawnych. Odstąpienie od wykładni językowej jest możliwe jedynie w sytuacji, gdy jej zastosowanie prowadzi do wniosków rażąco niesprawiedliwych, absurdalnych lub irracjonalnych. Jeśli w wyniku zastosowania wykładni językowej uda się ustalić pozbawione cech niedorzeczności znaczenie interpretowanej normy, nie ma konieczności sięgania po argumenty celowościowe czy też funkcjonalne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1998 r., sygn. akt I CKN 664/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 7). Odejście od jasnego, jednoznacznego sensu przepisu z naruszeniem wskazanych reguł, skutkuje dokonaniem tzw. wykładni prawotwórczej, będącej przykładem wykładni *contra legem*.

Literalna interpretacja spornych przepisów Regulaminu jest zgodna ze sposobem rozumienia jego zapisów przez powoda. Tym bardziej niedopuszczalne jest zatem – w imię uwzględnienia niewykazanych w niniejszym postępowaniu intencji pracodawcy - dokonanie interpretacji zarówno sprzecznej z literalnym brzemieniem Regulaminu, jak i jednocześnie niekorzystnych dla pracownika.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy nieuprawnione jest odstąpienie od jednoznacznego brzmienia i sensu § 19 ust. 1 i 8 Regulaminu wynagradzania strony pozwanej, które wyraźnie przewidują konieczność spełnienia dwóch warunków dla uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej (osiągnięcie stażu ogólnego i stażu zakładowego), nie przewidują kolejności wypełnienia tych przesłanek ani nie wyłączają prawa do nagrody jubileuszowej w przypadku osiągnięcia najpierw stażu ogólnego, a następnie stażu zakładowego, a ponadto statuują zasadę, iż w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakowało mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Z powyższego zapisu nie wynikało, że aby otrzymać nagrodę jubileuszową, to dokładnie w dniu, w którym pracownik spełnił warunek ogólnego stażu pracy, musiał jednocześnie spełniać warunek 10 lat pracy w Centrum.

Jeżeli intencją strony pozwanej było przyjęcie innych rozwiązań, powinno zostać to wyrażone wprost i bezpośrednio w Regulaminie. W sytuacji braku takich zapisów przedmiotowej woli pracodawcy nie można domniemywać

W konsekwencji powyższego, stwierdzić należało, że powód wypełnił przesłanki przysługiwania prawa do nagrody jubileuszowej po 45 latach pracy, w związku z czym należało powodowi wypłacić nagrodę jubileuszową w wysokości 400% miesięcznego wynagrodzenia, liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop.

Powód wnosił o zasądzenie kwoty 9.600,00 zł i mimo wyczenia przez stronę pozwaną wyższej kwoty, pozostał przy swoim żądaniu. W związku z tym, że Sąd związany jest granicami żądania strony powodowej, zasądzona kwota wyniosła 9.600,00 zł.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd działał w oparciu o całokształt zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, w tym o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd skorzystał nadto z zeznań świadka D. E., a także z wyjaśnień powoda. Osobowe środki dowodowe Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one logiczne i spójne.

Podkreślić należy, że spór w niniejszej sprawie miał charakter prawny i dotyczył interpretacji zapisów Regulaminu wynagradzania, zaś okoliczności faktyczne sprawy były co do zasady niesporne.

Mając powyższe na uwadze, Sąd w **punkcie I** sentencji wyroku zasądził na rzecz powoda J. K. od strony pozwanej (...) we W. kwotę 9.600,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 listopada 2018 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej. O odsetkach Sąd orzekł zgodnie z żądaniem powoda, mając na względzie, że termin wymagalności nagrody był wcześniejszy, winna ona zostać wypłacona już 27 lipca 2018 r.

W **punkcie II** sentencji wyroku działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2019 r., poz. 785), Sąd nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 480 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy.

W **punkcie III** sentencji wyroku, działając w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c., wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.200,40 zł, zgodnie z zaświadczeniem o wysokości zarobków powoda, przedstawionym przez stronę pozwaną.