

Sygn. akt **VIII Pa 65/16**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SO Jolanta Łanowy SR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Iwona Sławińska

po rozpoznaniu w dniu 14 lipca 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. D. (D.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o nagrodę jubileuszową

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 11 marca 2016 r. **sygn. akt** IV P 619/15

1. oddala apelację;
2. odstępuje od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 65/16

UZASADNIENIE

Powód A. D. wniósł o zasądzenie od (...) Spółki Akcyjnej w K. kwoty 4.558,30 zł tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 listopada 2014r. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że został zwolniony z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Jak wskazał, zgodnie z obowiązującymi u pozwanej regulacjami wewnątrzzakładowymi, tj. art. 21 ust 1 lit.f Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) z dnia 28 stycznia 2013r., po przepracowaniu 40 lat przysługuje pracownikowi nagroda jubileuszowa. Powód podkreślił, że według art. 21 ust. 8

(...) w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy pracownikowi, któremu brakuje mniej niż 6 miesięcy do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę należy wypłacić w dniu rozwiązania stosunku pracy. W związku z tym, że na dzień rozwiązania z powodów stosunku pracy jego okres pracy wynosił 39 lat oraz 7 miesięcy, spełniał on przesłanki do wypłacenia mu na ten dzień nagrody jubileuszowej. Powód podniósł, że początkowo pozwana uwzględniła roszczenie powoda, jednak wpłata nie została zrealizowana.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwana podniosła, że roszczenie powoda jest całkowicie bezzasadne, bowiem od dnia 1 stycznia 2015r. w pozwanej spółce nie obowiązują przepisy, które stanowiłyby podstawę wypłaty pracownikom nagród jubileuszowych. Odwołała się także do charakteru świadczenia, jakim jest nagroda jubileuszowa i podała, że jest to świadczenie jednorazowe wypłacane pracownikowi z tytułu wieloletniej, nieprzerwanej pracy, wypłacane z upływem pewnych przepracowanych okresów. Nie jest to świadczenie powszechne, a przepisy płacowe obowiązujące u danego pracodawcy mogą kształtować prawo do nagrody w sposób swobodny i samodzielny. Pozwana wskazała, że w pozwanej spółce, zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej określono w art. 21 (...). Zgodnie z art. 3 ust. 1 (...) postanowienia te obowiązywały do końca 2014r., zaś od 1 stycznia 2015r. żaden z pracowników pozwanej nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej.

Wyrokiem z dnia 11 marca 2016r. sygn. IV P 619/15 Sąd Rejonowy w Z. oddalił powództwo i orzekł o kosztach postępowania.

Sąd Rejonowy wydał powyższy wyrok w oparciu o następujący stan faktyczny:

A. D. był pracownikiem pozwanej spółki i jej poprzedników prawnych od 22 maja 1996r.

W dniu 28 stycznia 2013r. pozwana podpisała ze związkami zawodowymi nowy układ zbiorowy pracy, zgodnie z którego postanowieniami pracownikom przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej według zasad określonych w art. 21 (...). Postanowienia te zgodnie z art. 3 ust. 1 obowiązywały do 31 grudnia 2014r. Sąd Rejonowy ustalił, że pierwotnie pozwana nie chciała w ogóle wprowadzać zapisów o nagrodach jubileuszowych, ale celem osiągnięcia kompromisu ze związkami zawodowymi zgodziła się na czasowe obowiązywanie art. 21 (...). Stosownie do art. 21 ust. 8 (...) w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 6 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Ustalono, iż w dniu 15 kwietnia 2013r. powód podpisał porozumienie zmieniające jego warunki pracy i płacy w ten sposób, że z dniem 1 sierpnia 2013r. w miejsce dotychczasowych warunków umowy o pracę wynikających z (...) z dnia 1 września 1999r. oraz aktów normatywnych wprowadzonych zarządzeniem nr 9 Prezesa Zarządu – dyrektora (...) Sp. z o.o. z dnia 1 września 1999r. wprowadzono warunki wynikające z (...) dla pracowników (...) S.A. z dnia 28 stycznia 2013r.

Dalej ustalił Sąd Rejonowy, iż w dniu 25 sierpnia 2014r. pozwana wręczyła powodowi wypowiedzenie umowy o pracę powołując się na art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika, z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 listopada 2015r.

Strony nie kwestionowały, że powód nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy po 1 stycznia 2015r. Według obliczeń pozwanej staż pracy powoda na dzień ustania zatrudnienia wynosił 39 lat 8 miesięcy i 17 dni.

Sąd Rejonowy ustalił, że żadnemu pracownikowi znajdującemu się w podobnej do powoda sytuacji nie została wypłacona nagroda jubileuszowa. Nadto ustalił, że P. K. obliczał matematycznie okresy, które wchodziły w staż pracy uprawniający do nagrody jubileuszowej. Dokument z obliczeniami stanowi podstawę do wypłaty nagrody jubileuszowej po zatwierdzeniu przez Dyrektora Biura Personalnego pozwanej. Takiego obliczenia dokonano również

dla powoda (k. 118 akt osobowych), jednakże wniosek o wypłatę nagrody nie został zatwierdzony przez Dyrektora Personalnego M. P..

W tak ustalonym stanie faktycznym sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda nie zasługuje do uwzględnienia, gdyż w dniu, w którym osiągnąłby on 40 letni staż pracy uprawniający go do nagrody jubileuszowej, nie obowiązywał już art. 21 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (zwanego dalej (...)).

Sąd I instancji wskazał, iż nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem powszechnym należnym każdemu pracownikowi. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, wskazał, iż w odniesieniu do prawa do nagrody jubileuszowej, jej wysokości i zasad zaliczania zatrudnienia u innego pracodawcy do stażu pracy uprawniającego do nabycia prawa do nagrody lub jej wysokości nie mają zastosowania zasady równości wobec prawa i niedyskryminacji wyrażone w art. 32 Konstytucji (por. wyrok z dnia 9 marca 2009r w sprawie I PK 208/08 LEX nr 558225). Gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem branżowym lub zakładowym, przysługującym na podstawie konkretnego przepisu płacowego, na warunkach w tym przepisie określonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2002r., I PKN 820/00, Prawo Pracy 2002 nr 7-8, s. 49). Charakter prawny tego świadczenia nie jest jednolity. Może ono stanowić składnik wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznania i ustalenia jej wysokości. Może być także świadczeniem pozbawionym cech wynagrodzenia, w sytuacji gdy prawo do niej nie zależy od spełnienia obiektywnie określonych przepisami płacowymi warunków, lecz od jej uznaniowego przyznania; w takim razie jest nagrodą (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 2003r., I PK 517/02, (...) 2005 nr 6, s. 36).

W ocenie Sądu Rejonowego nagroda jubileuszowa przysługująca pracownikom pozwanej spółki była premią, bowiem uprawnienie do świadczenia zależało od spełnienia kryteriów obiektywnych. Zgodnie z postanowieniami zawartymi w art. 21 (...), prawo do tej gratyfikacji (w okresie do dnia 31 grudnia 2014r.) uzależnione było od okresu zatrudnienia, przy czym zgodnie z art.21 ust. 3 pracownicy, którzy przed dniem wejścia w życie układu otrzymali nagrodę jubileuszową zachowali prawo do okresów już zaliczonych do nagrody jubileuszowej.

Sąd I instancji podkreślił, że nie było kwestionowane przez powoda, że prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy nabyłby po 1 stycznia 2015 r. (według obliczeń pozwanej staż pracy powoda na dzień rozwiązania stosunku pracy wyniósł 39 lat 8 miesięcy i 17 dni, a według ZUS – 39 lat, 9 miesięcy i 24 dni). W związku z powyższym zachodziła konieczność ustalenia, czy powodowi przysługiwało prawo do tego świadczenia, chociaż na dzień rozwiązania stosunku pracy 30 listopada 2014r. nie spełniał kryterium stażowego, bowiem nie miał przepracowanych 40 lat pracy, co również było okolicznością bezsporną. Powód swoje prawo o nagrody jubileuszowej wywodził z art. 21 ust. 8 (...). Tymczasem jak słusznie zauważyła strona pozwana co do zasady zgodnie z art. 21 ust. 5 (...) pracownik nabywał prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu zatrudnienia u pracodawcy uprawniającego do nagrody, o ile okres zatrudnienia uprawniający do nagrody jubileuszowej upływał u pracodawcy. Wyjątki od tej zasady zostały uregulowane w art. 21 ust. 7 i 8 (...).

Sąd Rejonowy zacytował art. 21 ust. 8 (...), stosownie do którego w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 6 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Jak wskazał Sąd, regulacja ta przesunęła termin wypłacenia nagrody, ale pod warunkiem, że w chwili osiągnięcia wymaganego stażu obowiązywały przepisy, które takie świadczenie przyznawały pracownikom. Nie ulegało natomiast wątpliwości Sądu, że gdyby powód nie został zwolniony i nadal pozostawał w zatrudnieniu nie miałby prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, gdyż od dnia 1 stycznia 2015r. w pozwanej spółce nie obowiązują regulacje przyznające komukolwiek nagrodę jubileuszową. W związku z powyższym – w ocenie Sądu Rejonowego – nie można uznać za trafną interpretację powoda, który pomimo nieposiadania wymaganego stażu pracy miałby prawo do świadczenia, jakiego nie otrzymaliby pracownicy nadal pracujący, którzy osiągnęliby kryterium stażowe. Z postanowień (...) jasno wynika, że przesunięciu ulegał jedynie termin wypłaty nagrody jubileuszowej w sytuacji określonej w art. 21 ust. 8, brak było jednak podstaw do wypłaty powodowi nagrody za 40 lat pracy, skoro wymagany staż pracy powód osiągnął w dacie, w której (...) w części dotyczącej między innymi zasad nabywania prawa

do nagrody jubileuszowej już nie obowiązywał. Taka jest literalna wykładnia przepisu art. 21 ust. 8 (...), na której prymat powołuje się powód. W ocenie Sądu Rejonowego, odmienne stanowisko mogłoby również dyskryminować osoby, które są nadal pracownikami pozwanej i po 31 grudnia 2014r. mieliby wymagany staż pracy do nabycia nagrody jubileuszowej, a nie nabyliby do tego świadczenia prawa z uwagi na nieobowiązywanie (...).

Sąd Rejonowy podzielił stanowisko pozwanej, że regulacja zawarta w art. 21 ust. 8 (...) ma charakter wyjątkowy i szczególny, bowiem jest odstępstwem od ogólnej zasady nabywania prawa do nagrody tj. po upływie wymaganego okresu zatrudnienia u pracodawcy. Tym samym, jak słusznie wskazała pozwana zapis ten powinien być interpretowany ściśle, zgodnie z zamiarem stron układu zbiorowego pracy. Jak wykazało postępowanie dowodowe pozwana w ogóle nie chciała wprowadzać do nowego układu zbiorowego pracy postanowień dotyczących zasad nabywania nagród jubileuszowych, a czasowe obowiązywanie art. 21 (...) było formą kompromisu pomiędzy pracodawcą o organizacjami związkowymi. Powód natomiast nie udowodnił, aby regulacja zawarta w art. 21 ust. 8 obowiązywała także pracowników, którzy wymagany okres do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej nabywali w dacie, w której nie obowiązywał już art. 21 (...). Nadto brak było również podstaw do twierdzenia, że nagroda została powodowi przyznana, jednak wpłata nie została zrealizowana. Z zeznań świadków wynikało bowiem wprost, że dla powoda zostały przygotowane obliczenie stażu uprawniającego do nabycia nagrody, aczkolwiek podstawą jej wypłaty była akceptacja wniosku przez Dyrektora Personalnego, a taki dokument nie został zatwierdzony i nie stanowił formalnej podstawy do wypłaty świadczenia.

W tym stanie rzeczy Sąd Rejonowy uznał, iż brak podstaw do zasądzenia na rzecz powoda nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Dalej uzasadnił orzeczenie o kosztach procesu.

Apelację od wyroku wniósł powód.

Zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w Z. z dnia 11 marca 2016r. w całości, zarzucił naruszenie prawa materialnego tj. art. 65 k.c. w zw. z art. 21 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (...) z dnia 28 stycznia 2013r. poprzez dokonanie błędnej wykładni art. 21 ust. 8 (...) polegającej na bezzasadnym przyjęciu przez Sąd, że wykładnia literalna art. 21 ust. 8 (...) prowadzi do wniosku, że powodowi nie przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej w dniu, w którym został z nim rozwiązany stosunek pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

W oparciu o powyższe zarzuty wniósł o:

- zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 4.558,30 zł wraz z odsetkami od dnia 30 listopada 2014r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji powód powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 26 lipca 2011r. I PK 27/11, w którym wskazano, że „wyjaśnienie postanowień układu zbiorowego pracy powinno uwzględniać przede wszystkim reguły wykładni językowej”. W ocenie apelującego wykładnia literalna art. 21 ust. 8 (...) dla pracowników (...) S.A. w W. z dnia 28 stycznia 2013r. nie budzi żadnych wątpliwości interpretacyjnych i wprost wskazuje, iż w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 6 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy. Zatem, w niniejszej sprawie skoro bezspornym jest, że powoda zwolniono z przyczyn leżących po stronie pozwanej spółki, a w dniu rozwiązania z nim stosunku pracy brakowało mu do wypłaty nagrody jubileuszowej mniej niż 6 miesięcy, zatem należała mu się wypłata tejże nagrody w wysokości obliczonej zgodnie z algorytmem zawartym w (...) w dniu rozwiązania umowy o pracę. Powód stanął na stanowisku, iż w momencie rozwiązania z nim stosunku pracy spełniał wymagania do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej zawarte w (...) (staż pracy oraz zwolnienie z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w okresie mniejszym niż 6 miesięcy do uzyskania wymagana stażu pracy do otrzymania nagrody jubileuszowej), ponadto w czasie gdy powód był zatrudniony u pozwanej jak również w momencie rozwiązania z nim stosunku pracy art. 21 ust. 8 (...) obowiązywał, zatem istniała materialnoprawna podstawa żądania wypłacenia mu nagrody jubileuszowej. Powód podniósł, że świadek P. K., potwierdził, iż sporządzał wnioski o przyznanie nagrody jubileuszowej wszystkim

pracownikom, którzy w momencie rozwiązania z nimi stosunku pracy posiadali mniej niż 6 miesięcy stażu pracy do zyskania nagrody jubileuszowej, co potwierdza, iż w praktyce zakładowej obowiązującej u pozwanej spółki istniało przekonanie, iż regulacja art. 21 ust. 8 (...) obowiązuje bez ograniczeń i nagroda przysługuje wszystkim pracownikom spełniającym przesłanki określone w (...) do nabycia nagrody jubileuszowej. W ocenie powoda art. 21 ust. 8 (...) miał za zadanie przeciwdziałać możliwości pokrzywdzenia pracowników, poprzez rozwiązanie z nimi stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy na 6 miesięcy przed nabyciem prawa do nagrody jubileuszowej, czy takiej zmianie przepisów (...), które odbierałyby możliwość nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, jak również sytuacji gdy, na 6 miesięcy przed nabyciem przez pracownika prawa do nagrody jubileuszowej (...) przestałyby obowiązywać.

W odpowiedzi na apelację powoda pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania odwoławczego.

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący przedstawił motywy rozstrzygnięcia, którą to ocenę Sąd Okręgowy również w pełni podziela.

W przedmiotowej sprawie przedmiotem sporu było uprawnienie powoda do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Nie był przy tym sporny stan faktyczny sprawy. Stosunek pracy powoda ustał z dniem 30 listopada 2014r. zaś 40 lat pracy powód osiągnąłby po 1 stycznia 2015r. w czasie krótszym niż 6 miesięcy od rozwiązania umowy.

Przedmiotem sporu była natomiast interpretacja art. 21 ust 8 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. z dnia 28 stycznia 2013r.

Zgodnie z cytowanym już art. 21 ust 8 (...), w razie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 6 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy przepisu tego nie można interpretować w oderwaniu od treści art. 3 (...), zgodnie z którym układ zawarty został na czas nieokreślony, z wyjątkiem art. 21 i 22, które obowiązują od daty rejestracji Układu do 31 grudnia 2014r.

Przepisy art. 21 i 22 (...) dotyczące nabycia prawa do nagród jubileuszowych i odpraw pieniężnych w związku z przejściem na rentę, emeryturę lub świadczenie przedemerytalne miały obowiązywać czasowo i – jak wykazało postępowanie dowodowe – były wyrazem kompromisu pomiędzy pracodawcą a organizacjami związkowymi, zawartego w celu odroczenia wygaśnięcia uprawnień do tych świadczeń. Art. 3 (...) wyraźnie wskazywał granicę czasową obowiązywania art. 21 i 22 (...). Pracownicy pozwanej, w tym również i powód mieli świadomość, że od stycznia 2015r. nie nabyją już prawa do nagrody jubileuszowej na podstawie (...). Podpisali porozumienia zmieniające warunki pracy i płacy.

Powyższe potwierdza również treść art. 40 (...), który wskazuje że strony Układu w terminie do 1 września 2014r. podejmą negocjacje w przedmiocie zasad przyznawania nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych. A zatem prawo do tych świadczeń na dalszy okres tj. po 31 grudnia 2014r. miało być przedmiotem odrębnych negocjacji.

Nie można zatem uznać, że powód, który 40 lat pracy u pozwanej osiągnąłby w czasie krótszym niż 6 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, uzyskał uprawnienie do spornego świadczenia w oparciu a art. 21 ust. 8 (...), skoro w chwili osiągnięcia 40 lat pracy nie nabyłby prawa do nagrody jubileuszowej.

Na takie rozumienie przepisu wskazuje właśnie literalne jego brzmienie. Użyte w treści omawianego przepisu sformułowanie „pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 6 miesięcy

licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy” wskazuje wyraźnie, że prawo do nagrody jubileuszowej w warunkach art. 21 ust 8 (...) ma pracownik, który nabyłby prawo do tej nagrody, gdyby pozostawał w stosunku pracy. Powód natomiast nie nabyłby do niej prawa, nawet gdyby pozostawał w zatrudnieniu, z uwagi na utratę mocy obowiązującej przez art. 21 (...).

Sąd Okręgowy podziela również ocenę Sądu I instancji, że inna interpretacja prowadziłaby do dyskryminacji osób, które mimo iż nadal pozostały w zatrudnieniu u pozwanej, to po 31 grudnia 2014r. nie nabyłyby prawa do nagrody jubileuszowej.

Bez znaczenia pozostaje, że pracodawca dokonał wstępnego obliczenia ewentualnych nagród jubileuszowych, w tym świadczenia dla powoda, bowiem świadczenie to nie zostało zatwierdzone z uwagi na treść art. 3 (...).

Reasumując zarzuty apelacji nie znalazły potwierdzenia wobec czego Sąd – na mocy art. 385 k.p.c. – oddalił apelację jako bezzasadną.

W punkcie 2 wyroku, Sąd – na podstawie art. 102 k.p.c. – odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, mając na uwadze iż dopiero w toku postępowania sądowego dokonano wykładni art. 21 ust. 8 (...), a powód wcześniej mógł pozostawać w przeświadczeniu, że nagroda jubileuszowa mu się należy.

(-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia