

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy w Suwałkach IV. Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Alicja Wiśniewska
Protokolant:	sekr. sądowy Agnieszka Krysiuk

po rozpoznaniu w dniu 20 stycznia 2014 r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **I. C.**

przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o. z/s w S.**

o zapłatę nagrody jubileuszowej

I. Powództwo oddała.

II. Zasądza od powódki **I. C.** na rzecz pozwanego **Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. z/s w S.** kwotę 1.800,00 zł (jeden tysiąc osiemset złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powódka **I. C.** w pozwie wniesionym przeciwko **Przedsiębiorstwu (...) Spółce z o.o. w S.** domagała się zapłaty kwoty 30.799,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 3 stycznia 2013r. do dnia zapłaty tytułem różnicy pomiędzy kwotą wypłaconej nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy (19.108 zł) a kwotą należną (49.907 zł). Domagała się również zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu.

Argumentowała, że w czasie zatrudnienia u pozwanego zostały jej wypłacone dwie nagrody jubileuszowe za 30 i 35 lata pracy w oparciu o obowiązujące przepisy ZUZP. Nagrody te zostały wypłacone zgodnie z w/w przepisami i interpretacją „stażu pracy” przyjmowanego jako ogólny staż pracy, nagroda za 40 lat pracy została natomiast wypłacona w znacznie niższej wysokości.

Domaganie się przez powódkę wyrównania nagrody jubileuszowej jest oczywiste i znajduje oparcie w przepisach ZUZP. Do stażu pracy zalicza się okres pracy u poprzednich pracodawców - w przypadku powódki praca w **Przedsiębiorstwie Budowlanym (...) Sp. z o.o. w S.** Tak też był rozumiany staż pracy do stycznia 2013r. Nagrodę jubileuszową w 2007r. powódka otrzymała w oparciu o ogólny staż pracy, obejmujący także okres poprzedniego jej zatrudnienia od dnia 2 listopada 1972r.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym w dniu 29 sierpnia 2013r. w sprawie sygn. akt IV. Np. 57/13 Sąd Rejonowy w Suwałkach uwzględnił roszczenie pozwu w całości i orzekł o kosztach sądowych.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwane Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. w S. wniosło o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów procesu.

Argumentowało, iż nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy została powódce wypłacona w styczniu 2013r. we właściwej wysokości.

Nabycie uprawnień do nagrody jubileuszowej określa art.23 ZUZP z dnia 8 marca 2005r. Zarówno do ustalenia stopnia nagrody jak i do ustalenia podstawy jej wymiaru uwzględniano wszystkie okresy pracy danego pracownika. Żróźnicowana była podstawa wymiaru nagrody za lata pracy u pozwanego - liczono ją według ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, za pozostałe okresy pracy według najniższego wynagrodzenia – 760 zł. Ponieważ część stażu pracy powódki obejmuje zatrudnienie u innego pracodawcy do postawy wymiaru przyjęto najniższe wynagrodzenie, a za czas pracy u pozwanego wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Sąd Pracy ustalił, co następuje:

I. C. w okresie od 01.11.1998r. do 31.12.1999r. pozostawała zatrudniona w Przedsiębiorstwie Budowlanym (...) Sp. z o.o. w S.. Jej stosunek pracy ustał na zasadzie porozumienia stron (dowód: świadectwo pracy k.20 części A akt osobowych powódki).

W dniu 8 stycznia 2000r. I. C. zawarła umowę o pracę na czas nieokreślony z Przedsiębiorstwem (...) Spółką z o.o. w S. na mocy, której została zatrudniona na stanowisku głównej księgowej. W umowie strony ustaliły wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 2.200 zł oraz dodatek funkcyjny w wysokości 850 zł. Jednocześnie ustaliły, iż dodatek stażowy będzie liczony za cały okres pracy u poprzednich pracodawców w wysokości takiej jak Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy przewiduje za pracę w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z o.o. w S., pozostałe składniki wynagrodzenia przysługiwały zgodnie z ZUZP z dnia 15.07.1985r. (dowód: umowa o pracę k.8 części B akt osobowych powódki).

W czasie zatrudnienia I. C. w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z o.o. w S. wysokość wynagrodzenia za pracę była jej ustalana według stawek zaszerogowania określonych w obowiązującym w danym okresie zakładowym układzie zbiorowym pracy (dowód: zawiadomienia o wysokości wynagrodzenia - część B akt osobowych powódki).

W roku 2005 i 2007 pracodawca wypłacił I. C. nagrodę jubileuszową, odpowiednio za 30 i 35 lat pracy. Obie nagrody zostały tak wyliczone, iż lata pracy u poprzednich pracodawców zostały potraktowane jak lata pracy w Przedsiębiorstwie z podstawą wymiaru w wysokości wynagrodzenia zasadniczego liczonego jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (dowód: wnioski o wypłatę nagrody jubileuszowej k.143,146, potwierdzenie wypłaty k.142, 145). Staż pracy niezbędny do ustalenia uprawnień do nagrody jubileuszowej ustalała ówczesna kadrowa H. I., a weryfikowała to księgowa J. R. zajmująca się ostatecznym wyliczeniem wysokości nagrody (dowód: zeznania świadków: J. R. k.262v-263, H. I. k.263-263v). W taki sam sposób w 2009r. naliczono nagrodę jubileuszową M. G. wówczas zatrudnionemu na stanowisku dyrektora ds. techniczno – eksploatacyjnych (dowód: wniosek o nagrodę k.151). W podobny sposób naliczono nagrodę jubileuszową kadrowej H. I. (dowód: zeznania świadków: H. I. k.263-263v). W stosunku do pozostałych pracowników Spółki wyliczanie nagrody jubileuszowej odbywało się w ten sposób, iż okres zatrudnienia u poprzednich pracodawców był liczony według podstawy wymiaru określonej jako najniższe wynagrodzenie – 760 zł, zaś podstawę wymiaru dla okresu zatrudnienia w Przedsiębiorstwie stanowiło wynagrodzenie zasadnicze obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (dowód: listy płac wraz z wnioskami k.110-141).

W dniu 1 listopada 2012r. I. C. nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Z tego tytułu pracodawca wypłacił jej kwotę 19.108,94 zł. Ustalając prawo do nagrody jubileuszowej ustalił, iż legitymuje się ona następującym stażem pracy: 12 lat i 10 miesięcy w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z o.o. w S. oraz 27 lat i 2 miesiące poza Przedsiębiorstwem. Wyliczając wysokość nagrody jubileuszowej za podstawę wymiaru dla zatrudnienia w PGK przyjął wynagrodzenie zasadnicze obliczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, zaś dla

pozostałych okresów zatrudnienia, poza Przedsiębiorstwem, najniższe wynagrodzenie w wysokości 760 zł (dowód: wyliczenia k.92).

Sąd Pracy zważył, co następuje:

Bezspornym w sprawie pozostawał fakt, iż z dniem 1 listopada 2012r. powódka nabyła prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Spór dotyczył natomiast sposobu wyliczenia tej nagrody; powódka twierdziła bowiem, że nagroda winna być wyliczona w ten sposób, iż podstawę wymiaru nagrody za lata pracy u poprzednich pracodawców winno stanowić wynagrodzenie zasadnicze liczone jak ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a nie jak twierdzi pozwany najniższe wynagrodzenie ustalone w zakładowym układzie zbiorowym pracy na kwotę 760 złotych. Prawo do naliczenia nagrody w taki właśnie sposób z jednej strony upatrywała w postanowieniach zakładowego układu zbiorowego pracy pozwanego Przedsiębiorstwa, z drugiej zaś, z rzekomej ustnej umowy zawartej pomiędzy nią a prezesem pozwanego przy podejmowaniu przez nią pracy.

Prawo i zasady naliczania nagrody jubileuszowej na dzień 1 listopada 2012r. określał zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący od dnia 08 marca 2005r. (k.26-63), który w art.23 ust. 5 stanowił, iż dla pracowników Przedsiębiorstwa podstawą wymiaru nagrody za okres pracy w Przedsiębiorstwie wynoszącym co najmniej 5 lat jest wynagrodzenie zasadnicze obliczane jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, a za pozostały okres najniższe wynagrodzenie. Jednocześnie w postanowieniach wstępnych układu ustalono, iż ilekroć w układzie jest mowa o najniższym wynagrodzeniu oznacza to kwotę 760 zł miesięcznie (art2. ust.2).

Pomimo faktu, iż dla powódki zatrudnionej na stanowisku głównej księgowej z mocy art. 241²⁶ §2 w zw. art.128§2 pkt 2 k.p., jako pracownika zarządzającego w imieniu pracodawcy zakładem pracy, co do zasady zakładowy układ zbiorowy pracy nie mógł określać warunków wynagrodzenia, to mając na uwadze treść umowy o pracę oraz dalszych aneksów ustalających wysokość wynagrodzenia, należy stwierdzić, iż strony na zasadzie porozumienia wcieliły do warunków wynagrodzenia postanowienia tego układu. Na taką możliwość wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lipca 2009r. (I PK 49/09), w którym stwierdził, iż warunki wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy mogą być ustalane w umowie o pracę wolą stron stosunku pracy. Ustalenie takie może dotyczyć także składników wynagrodzenia regulowanych w układzie zbiorowym, co jest naturalne, skoro układ normuje zasadniczo typowe warunki (składniki) wynagradzania. Nie ma też przeszkód, aby ustalenie to zostało dokonane przy wykorzystaniu techniki odesłania do aktu prawnego regulującego określone składniki wynagrodzenia i zasady ich przyznawania, w tym do zakładowego układu zbiorowego pracy.

Wracając do interpretacji przepisu art.23 ust. 5 ZUZP pozwanego Przedsiębiorstwa należy stwierdzić, iż przy wyliczaniu wysokości nagrody różnicuje on okres zatrudnienia u pozwanego i w innych zakładach pracy. Okres pracy u innych pracodawców jest wliczany do stażu pracy, od osiągnięcia którego uzależnione jest nabycie prawa do nagrody, zaś przy wyliczaniu nagrody podstawę wymiaru za ten okres stanowi najniższe wynagrodzenie. Zważywszy na fakt, iż powódka była zatrudniona w pozwanym Przedsiębiorstwie przez okres 12 lat i 10 miesięcy, a poza Przedsiębiorstwem - 27 lat i 2 miesiące, pozwany wyliczając wysokość nagrody, prawidłowo zróżnicował okresy zatrudnienia w Przedsiębiorstwie i poza nim. Z dokumentów zgromadzonych w sprawie nie wynika uprawnienie powódki do traktowania jej zatrudnienia przed 8 stycznia 2000r. na takich samych zasadach jak zatrudnienie w Przedsiębiorstwie. Powódka nie kontynuowała bowiem zatrudnienia u pozwanego na skutek przejścia zakładu pracy w trybie art. 23¹ k.p., a tylko w takiej sytuacji do okresów zatrudnienia w Przedsiębiorstwie wliczany byłby poprzedni okres. Znajdujące się w aktach osobowych oświadczenia – pozwanego Przedsiębiorstwa z dnia 20.12.1999r. jak i Przedsiębiorstwa Budowlanego (...) Sp. z o.o. w S. z dnia 22.12.1999r. o wyrażeniu zgody na zmianę pracodawcy przez powódkę nie są dowodem na to, że zmiana ta nastąpiła w trybie art.23¹ k.p. Ponadto ze świadectwa pracy powódki z dnia 31.12.1999r. wynika, że jej stosunek pracy z Przedsiębiorstwem Budowlanym (...) Sp. z o.o. w S. ustał za porozumieniem stron. Natomiast z pozwanym powódka zawarła umowę o pracę, w której ustalone zostały zasady jej zatrudnienia. Podkreślenia wymaga fakt, iż w dacie nawiązania przez powódkę stosunku pracy z pozwanym przepisy prawa pracy nie znały instytucji przejścia pracownika w trybie wzajemnego porozumienia między zakładami.

Ponadto jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 sierpnia 1981r. (I PRN 42/81) zmiana przez pracownika pracy w trybie wzajemnego porozumienia między zakładami nie oznacza, iż nabytych uprawnień pracownika w poprzednim zakładzie w zakresie płacowym nie można pogorszyć w następnym zakładzie. O uprawnieniach i obowiązkach pracownika w następnym zakładzie pracy decyduje zawarta umowa o pracę, przepisy układowe i ustawowe.

W sprawie nie zostały również przedstawione żadne dowody na poparcie twierdzeń powódki, iż na mocy umowy zawartej z prezesem pozwanego uzyskała ona prawo przy naliczaniu nagrody jubileuszowej do traktowania poprzedniego okresu zatrudnienia jak zatrudnienie w Przedsiębiorstwie. Pozwany twierdzeniom powódki kategorięcznie zaprzeczył, a w sprawie została ujawniona wyłącznie umowa o pracę z dnia 8 stycznia 2000r., w której postanowiono, że dodatek stażowy będzie liczony za cały okres pracy u poprzednich pracodawców w wysokości takiej jak Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy przewiduje za pracę w Przedsiębiorstwie (...) Spółce z o.o. w S., pozostałe składniki wynagrodzenia będą przysługiwały zgodnie z ZUZP. Co istotne na umowie znajduje się odrębna adnotacja, iż do dodatku stażowego zalicza się 27 lat i 2 miesiące. Nie ma tam mowy o wyliczaniu nagrody jubileuszowej.

Wobec okoliczności ujawnionych w sprawie, iż nagroda za 30 i 35 lat pracy została powódce naliczona w ten sposób, że podstawę wymiaru za okres zatrudnienia poza Przedsiębiorstwem również stanowiło wynagrodzenie zasadnicze, a nie wynagrodzenie najniższe Sąd przeprowadził postępowanie dowodowe na okoliczność ustalenia jaki był mechanizm tego działania. Przesłuchana w sprawie ówczesna kadrowa oraz starszy referent ds. płac i zasiłków wskazały, iż wyliczyły powódce nagrody w taki sposób bazując na postanowieniach zuzp. Jednocześnie nie były w stanie wskazać postanowień układu, które takie uprawnienie dawały. Twierdziły, iż taki sposób naliczania nagrody nie dotyczył tylko powódki ale wielu innych pracowników. Tymczasem z analizy wniosków o wypłatę nagrody i list płac innych pracowników wynika, iż tylko powódce (dwukrotnie), jak i M. G. wówczas zatrudnionemu na stanowisku dyrektora ds. techniczno – eksploatacyjnych, naliczono nagrody według bardziej korzystnych zasad. Świadek H. I. przyznała, iż w stosunku do niej również były stosowane takie zasady. Pozostali pracownicy otrzymywali nagrodę jubileuszową wyliczaną według zasad obowiązujących w zuzp.

Analiza dowodów zgromadzonych w sprawie wskazuje, iż to służby kadrowe i księgowo działające w zakładzie pracy dokonywały częściowo bezpodstawnego naliczania nagrody jubileuszowej. Z zapisów kadrowej H. I. znajdujących się w aktach osobowych M. G. wynika, iż jego poprzednie zatrudnienie od 04.10.1974r. do 30.06.1984r., które było kontynuowane w pozwanym na zasadzie porozumienia stron i zakładów, przy wyliczaniu dodatku stażowego i obliczaniu podstawy nagrody jubileuszowej traktowała jako ciągłość zatrudnienia w pozwanym zakładzie pracy. Świadkowie przesłuchani w sprawie wskazali, iż zarówno kadrowa wyliczająca okresy stanowiące podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej jak i księgowo wyliczająca ostateczną wartość nagrody były samodzielne w wykonywaniu tych czynności.

W świetle powyższego oraz zeznań świadków według których żadna osoba z ramienia pracodawcy nie nakazywała im wyliczania nagrody jubileuszowej powódce, M. G. czy H. I. w sposób w jak to uczyniono, bez podstawy w jakichkolwiek wewnętrznych przepisach płacowych bądź umowach o pracę, nasuwa się pytanie, dlaczego bardziej korzystne zasady wyliczania nagrody jubileuszowej nie były weryfikowane przez powódkę, która jako główna księgowo działalność finansową Spółki nadzorowała. Poddaje to w wątpliwość rzetelność i poprawność pracy powódki, która nawet nie sygnalizowała pracodawcy, że takie nieprawidłowości istnieją, ostatecznie umożliwiając niekorzystne rozporządzenie mieniem pracodawcy.

W tych okolicznościach zdaniem Sądu nieporozumieniem jest zarzut powódki co do jej dyskryminacji w wynagrodzeniu. Wszystko powyżej przytoczone wskazuje, iż to pozostali pracownicy, którym nagrodę jubileuszową wypłacono i wyliczono według postanowień zuzp, w sytuacji gdy w stosunku do trzech pracowników zastosowano bardziej korzystne zasady, taki zarzut ewentualnie mogliby formułować.

Z powyższych przyczyn, nie znajdując podstaw do uwzględnienia powództwa Sąd orzekł o jego oddaleniu.

W przedmiocie kosztów procesu orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 5 w zw. z §11 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności

radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.). Zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania powódka, która przegrała niniejszy proces, winna zwrócić pozwanemu wyłożone przez niego koszty, w tym koszty wynagrodzenia fachowego pełnomocnika (pkt II. wyroku).

SRR Alicja Wiśniewska