

Sygn. akt VIII *Pa* 43/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 sierpnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Mariola Szmajduch SSO Grzegorz Tyrka (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 18 sierpnia 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w Z.

o zapłatę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 22 grudnia 2015 r. **sygn. akt** IV P 2225/14

uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Z., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

(-) SSO Mariola Szmajduch (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 46/16

UZASADNIENIE

Powódka B. K. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w Z. kwoty 11 200 zł tytułem rekompensaty w związku z utratą prawa do nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu (tj. 27 października 2014 roku, k. 6) do dnia zapłaty oraz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że powódka była zatrudniona (...) Spółce Akcyjnej w J., gdzie obowiązywał zakładowy układ zbiorowy pracy, regulujący między innymi prawo do nagrody jubileuszowej. Powódka przeszła do zakładu pracy (...)

Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na podstawie art. 23¹ k.p. z dniem 1 lipca 2008 roku. Nowy pracodawca ani nie przewidział w regulacji wewnętrzzakładowej prawa do nagrody jubileuszowej, ani nie wypowiedział powódce uprawnień pracowniczych zawartych w zakładowym układzie zbiorowym pracy (...) Spółce Akcyjnej w J.. Następnie powódka przeszła do zakładu pracy (...) Spółki Akcyjnej w Z. na podstawie art. 23¹ k.p. z dniem 3 stycznia 2011 roku. Z dniem 31 grudnia 2013 roku stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z powodu likwidacji stanowiska pracy. Powódka dodała, że dnia 7 grudnia 2010 roku zostało zawarte porozumienie pomiędzy pracodawcą (w tym (...) Sp. z o.o. w R., pozwaną) a organizacjami związkowymi, na podstawie którego pracodawca zobowiązał się wypłacić każdemu pracownikowi będącemu w zatrudnieniu na dzień 1 stycznia 2011 roku rekompensatę za utracone w przyszłości nagrody jubileuszowe, w wysokości 110% przysługującej mu nagrody jubileuszowej w okresie od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku. Intencją stron porozumienia była likwidacja prawa do nagrody jubileuszowej w regulacjach wewnętrzzakładowych pracodawców należących do Grupy D. R. Polska. Powódka dodała, że prawo do nagrody jubileuszowej nabyłaby w marcu 2015 roku; natomiast wysokość dochodzonego świadczenia wynosi 11 200 zł i stanowi 400% wynagrodzenia pracownika (tj. 2 800 zł). Powódka podała, że termin przedawnienia prawa do świadczenia należy liczyć od daty rozwiązania umowy o pracę.

Powódka domagała się przeprowadzenia dowodu z zeznań świadka M. P. oraz strony powodowej na okoliczność nabycia prawa do dochodzonego roszczenia. Powódka dodała, że świadek M. P. otrzymała od pozwanej rekompensatę.

Powódka ustaliła wartość przedmiotu sporu na kwotę 12 320 zł.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych.

Na uzasadnienie podano, że powódka przeszła do pozwanej na podstawie art. 23¹ k.p. w związku z fuzją dwóch podmiotów: (...) S.A. w Z. i (...) Sp. z o.o. w R.. Powódka i pozwana zawarły porozumienie, na podstawie którego z dniem 1 maja 2011 roku przestały obowiązywać warunki umowy o pracę wynikające z dotychczas obowiązujących regulacji wewnętrzzakładowych, a w ich miejsce weszły postanowienia nowego zakładowego układu zbiorowego pracy, w którym nie przewidziano świadczeń w postaci nagród jubileuszowych. Pozwana dodała, że w ramach negocjacji nad nowym zakładowym układem zbiorowym pracy zawarła z organizacjami związkowymi porozumienie z dnia 7 grudnia 2010 roku o zasadach rekompensowania pracownikom utraty prawa do nagród jubileuszowych (tzw. „wykup nagród”) w związku z planowanymi zmianami płacowymi. Zgodnie z porozumieniem pracownikom objętym na dzień 1 stycznia 2011 roku zakładowymi układami zbiorowymi pracy, z których to od stycznia 2011 roku wykreślono prawo do nagrody jubileuszowej, została wypłacona rekompensata pieniężna w wysokości 110% nagrody jubileuszowej, przysługującej pracownikowi w okresie najbliższych 5 lat, tj. w latach 2011-2015. Pozwana wyliczyła, że hipotetyczna rekompensata z tytułu utraty prawa do nagrody jubileuszowej wynosi 10 164 zł. Pozwana dodała, że na dzień 1 stycznia 2011 roku powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. w R., w którym to zakładzie pracy regulacja wewnętrzzakładowa nie normowała prawa do nagrody jubileuszowej. Skoro powódka nie posiadała prawa do nagrody jubileuszowej, to nie przysługuje jej rekompensata z tytułu utraty prawa do nagrody jubileuszowej. Pozwana podniosła także zarzut przedawnienia na podstawie art. 291 § 1 k.p.

W piśmie procesowym z dnia 30 marca 2015 roku pozwana wskazała, że na spotkaniu z przedstawicielami organizacji związkowych dnia 30 maja 2011 roku związki zawodowe nie wyraziły akceptacji na tzw. „wykup” nagród jubileuszowych przysługujących pracownikom przejętym z (...) Sp. z o.o. w R..

W piśmie procesowym z dnia 17 września 2015 roku pozwana podała, że podstawą jednorazowego „wykupu nagród jubileuszowych” w styczniu/lutym 2011 roku było porozumienie z dnia 7 grudnia 2010 roku o zasadach rekompensowania pracownikom utraty prawa do nagród jubileuszowych. Świadczenie to przysługiwało pracownikom zatrudnionym na dzień 1 stycznia 2011 roku w spółkach wymienionych w porozumieniu, w tym także (...) Sp. z o.o. w R.. Warunkiem nabycia prawa do rekompensaty było podleganie przepisom o nagrodach jubileuszowych na dzień 1 stycznia 2011 roku. Pozwana zwróciła uwagę, że w spółkach wymienionych w porozumieniu, w tym (...) Sp. z o.o. w R.,

mogli pozostawać w zatrudnieniu pracownicy, którzy wskutek przejścia z innego zakładu pracy (art. 23¹ k.p.) posiadali prawo do nagrody jubileuszowej. Prawo do nagrody jubileuszowej wynikało z faktu pozostawania w zatrudnieniu w podmiocie, w którym regulacje wewnątrzzakładowe przewidywały to uprawnienie. Po przejściu pracownika do podmiotu, w którym nie istniało prawo do nagrody jubileuszowej, prawo do tego świadczenia wynikało z art. 23¹ k.p. lub art. 241⁸ k.p.

Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2015 roku Sąd Rejonowy w Z. oddalił powództwo o nagrodę jubileuszową i odstąpił od obciążenia powódki kosztami zastępstwa procesowego.

W pisemnym uzasadnieniu Sąd I instancji ustalił na podstawie akt osobowych przebieg pracy zawodowej powódki, wskazując że jej staż pracy na dzień 31 grudnia 2013 roku (tj. daty rozwiązania stosunku pracy) wynosił 37 lat, 5 miesięcy i 27 dni.

Sąd I instancji ustalił, że z dniem 3 stycznia 2011 roku powódka przeszła do pracy do pozwanej spółki z (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. na podstawie art. 23¹ k.p. Treść stosunku pracy powódki obejmowała także prawo do nagrody jubileuszowej uregulowanej w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy a obowiązującym u wcześniejszego jej pracodawcy – (...) S.A. w J..

Sąd I instancji ustalił, że w ramach negocjacji treści nowego układu zbiorowego pracy, pozwana zawarła z organizacjami związkowymi porozumienie z dnia 7 grudnia 2010 roku o zasadach rekompensowania pracownikom utraty prawa do nagród jubileuszowych, w związku z planowanymi zmianami placowymi. Zgodnie z § 1 porozumienia, każdemu pracownikowi pozostającemu w zatrudnieniu na dzień 1 stycznia 2011 roku zostanie wypłacona rekompensata, której podstawą naliczania będzie 110 % nagrody jubileuszowej pracownika, przysługującej mu w okresie najbliższych 5 lat, tj. od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku, pod warunkiem spełnienia przesłanek stażowych oraz na zasadach wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego danego pracownika na dzień wypłaty.

Sąd I instancji ustalił, że dnia 21 maja 2011 roku pozwana i powódka zawarły porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym od dnia 1 maja 2011 roku przestały obowiązywać warunki umowy o pracę wynikające z dotychczas obowiązującego (...) lub Regulaminu Wynagradzania, a w ich miejsce wprowadzono warunki wynikające z nowego (...) Spółki Akcyjnej w Z. z dnia 30 marca 2011 roku.

Sąd I instancji podał, że oddalił wniosek dowodowy o przesłuchanie powódki, albowiem dowód ten nie miał istotnego znaczenia w sprawie. Istotne było bowiem ustalenie, czy powódce przysługiwało prawo do rekompensaty z powodu utraty prawa do nagrody jubileuszowej, a przede wszystkim, czy powódce przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej. Sąd I instancji wskazał, że o istnieniu prawa do nagrody jubileuszowej decydują regulacje wewnątrzzakładowe, a staż pracy powódki wynikał z dokumentacji osobowej. Sąd I instancji oddalił także wniosek dowodowy o przesłuchanie świadka M. P., bowiem przyznanie nagrody jubileuszowej, czy rekompensaty za jej utratę jednemu pracownikowi nie przesądza o powstaniu takiego prawa po stronie innego pracownika.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd I instancji uznał, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem powódka nie spełniała przesłanek warunkujących nabycie prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Powódka na dzień rozwiązania stosunku pracy (tj. 31 grudnia 2013 roku) nie legitymowała się stażem pracy w wymiarze 40 lat.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 102 k.p.c.

Apelację wniosła powódka, domagając się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa, ewentualnie uchylecia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych w postępowaniu przed Sądami I i II instancji.

Skarżąca zarzuciła zaskarżonemu wyrokowi:

- naruszenie przepisów postępowania cywilnego, a w szczególności art. 217 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c., polegające na nie uwzględnieniu wniosków dowodowych i ustalenia istotnych okoliczności dla sprawy, a w szczególności poprzez nieprzesłuchanie świadka M. P., która znajdując się w podobnej sytuacji faktycznej, otrzymała rekompensatę,
- naruszenie art. 299 k.p.c. poprzez pominięcie dowodu z przesłuchania powódki, która wyjaśniłaby zasady przyznawania rekompensaty,
- naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez niewyjaśnienie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia i niewskazanie przyczyn, dla których Sąd I instancji oddalił powództwo,
- naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 23¹ k.p. i błędne uznanie, że powódce skutecznie wypowiedziano warunki umowy o pracę w zakresie postanowień układu zbiorowego pracy dla pracowników (...) S.A. w J. w chwili przejścia powódki do pracy do pozwanej.

Na rozprawie apelacyjnej dnia 18 sierpnia 2016 roku apelująca sprecyzowała, że roszczenie dotyczy rekompensaty za utraconą nagrodę jubileuszową zgodnie z porozumieniem z dnia 7 grudnia 2010 roku. Apelująca dodała, że spełniała wszystkie przesłanki prawne warunkujące nabycie prawa do rekompensaty, bowiem w marcu 2015 roku jej staż pracy wynosiłby 40 lat.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenia na swoją rzecz od powódki zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie podano, że zaskarżony wyrok jest trafny i odpowiada prawu.

Sąd zważył, co następuje:

Apelacja powódki jest zasadna i skutkuje koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy Sądowi Rejonowemu w Z. do ponownego rozpoznania, bowiem Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy (art. 386 § 4 k.p.c.).

Należy wskazać, że przedmiotem postępowania apelacyjnego jest roszczenie o rekompensatę w związku z utratą prawa do nagród jubileuszowych.

Należy przypomnieć, że obowiązujący w Polsce model apelacji polega na tym, że sąd drugiej instancji rozpatruje sprawę ponownie, co oznacza, że przedstawione pod osąd roszczenie procesowe jest rozpoznawane jeszcze raz, a prowadzona przez sąd rozprawa stanowi kontynuację rozprawy rozpoczętej przed sądem pierwszej instancji. Podstawowym zaś zadaniem sądu drugiej instancji jest naprawienie wszystkich błędów natury prawnej i faktycznej popełnionych zarówno przez sąd, jak i przez strony. Na tym tle unormowanie art. 386 § 4 k.p.c. jawi się jako jeden z wyjątków (poza wynikającym z art. 386 § 2 k.p.c.) od zasady, że w razie uwzględnienia apelacji sąd drugiej instancji zmienia zaskarżony wyrok i orzeka co do istoty sprawy. Formuła art. 386 § 4 k.p.c. akcentuje zresztą fakultatywność uchylenia zaskarżonego wyroku sądu pierwszej instancji i przekazanie temu sądowi sprawy do ponownego rozpoznania zarówno w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy, jak i w sytuacji gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. W zależności od realiów procesowych danej sprawy sąd apelacyjny może zatem albo zmienić zaskarżony wyrok albo uchylić go z jednoczesnym przekazaniem sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania. Tym niemniej, mimo braku zakazu wydania przez sąd apelacyjny wyroku reformatoryjnego, należy unikać wydawania w takich sytuacjach wyroków merytorycznych, by nie pozbawiać stron dwuinstancyjności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 stycznia 2008 roku, w sprawie II PK 146/07, opublikowany w OSNAPiUS z 2009 roku, Nr 7-8, poz. 87; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 1999 roku, w sprawie III CKN 146/98, opublikowany w L.; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 1998 roku, w sprawie III CKN 550/97, niepublikowany, w którym dodatkowo stwierdzono, że skorzystanie z

przewidzianego w art. 386 § 4 k.p.c. sposobu rozstrzygnięcia sądu drugiej instancji ustawodawca pozostawił uznaniu tego sądu, ale tylko w sytuacji uprzedniego uznania przezeń apelacji za zasadną merytorycznie i zarazem stwierdzenia braku podstaw do wydania orzeczenia reformatoryjnego).

W orzecznictwie przyjmuje się, że do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego, co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał on zbadania materialnej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lutego 2002 roku, w sprawie I CKN 486/00, opublikowany w OSP z 2003 roku, Nr 3, poz. 36; postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2015 roku, w sprawie V CZ 39/15, opublikowane w LEX Nr 1762493). Oceny, czy sąd pierwszej instancji rozpoznał istotę sprawy, dokonuje się na podstawie analizy żądań pozwu i przepisów prawa materialnego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia, nie zaś na podstawie ewentualnych wad postępowania wyjaśniającego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1999 roku, w sprawie II UKN 589/98, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 12, poz. 483). Nierozpoznanie istoty sprawy oznacza nie tylko zaniechanie przez sąd pierwszej instancji zbadania materialnej podstawy żądania pozwu, ale także pominięcie merytorycznych zarzutów strony (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1998 roku, w sprawie II CKN 897/97, opublikowany w OSNC z 1999 roku, Nr 1, poz. 22). Nierozpoznanie istoty sprawy oznacza także niewyjaśnienie i pozostawienie poza oceną okoliczności faktycznych, stanowiących przesłanki zastosowania normy prawa materialnego, będącej podstawą roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1998 roku, w sprawie III CKN 411/97, niepublikowany).

Z uzasadnienia wyroku Sąd I instancji wynika, że powódka domaga się od pozwanej nagrody jubileuszowej po 40 latach pracy. Sąd I instancji błędnie przyjął, jakiego roszczenia powódka dochodzi od pozwanej. Powódka wyraźnie podała na rozprawach, że domaga się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej kwoty 11 200 zł tytułem rekompensaty w związku z utratą prawa do nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami od dnia 27 października 2014 roku (k.43,52). Powódka wskazała także podstawę prawną dochodzonego roszczenia, a to porozumienie z dnia 7 grudnia 2010 roku w sprawie zasad rekompensowania pracownikom utraty prawa do nagród jubileuszowych, zakładowy układ zbiorowy pracy z dnia 28 listopada 2006 roku obowiązujący w (...) S.A. w J..

Powódka podała podstawę faktyczną dochodzonego roszczenia, a rolą Sądu I instancji było rozstrzygnięcie sporu po przeprowadzeniu postępowania dowodowego z zastosowaniem między innymi w/w regulacji wewnątrzzakładowych oraz z uwzględnieniem podniesionego zarzutu przedawnienia (art. 291 k.p.).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, że w ramach negocjacji treści nowego (...) i uzgodnionego zamiaru wykreślenia zapisów z układów regulujących wypłatę nagród jubileuszowych, dnia 7 grudnia 2010 roku zostało zawarte porozumienie pomiędzy spółkami należącymi do Grupy D. R. Polska (w tym pozwaną i (...) Sp. z o.o. w R.) a organizacjami związkowymi, ustalające zasady rekompensowania pracownikom utraty prawa do nagród jubileuszowych.

Zgodnie z § 1 ust. 1 porozumienia z 7 grudnia 2010 roku każdemu pracownikowi pozostającemu w zatrudnieniu na dzień 1 stycznia 2011 roku zostanie wypłacona rekompensata, której podstawą naliczenia będzie 110% nagrody jubileuszowej pracownika, przysługującej mu w okresie najbliższych 5 lat, tj. od dnia 1 stycznia 2011 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku, pod warunkiem spełnienia przesłanek stażowych oraz na zasadach wynikających z zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego danego pracownika na dzień wypłaty. Natomiast § 1 ust. 2 stanowi, że pracownik jest zobowiązany udowodnić swoje prawo do nagrody jubileuszowej, jeżeli w aktach osobowych, będących w dyspozycji pracodawcy brak jest odpowiedniej dokumentacji; zaś § 1 ust. 3 stanowi, że wypłata rekompensat nastąpi po dniu 1 stycznia 2011 roku, w najbliższym możliwym do realizacji terminie.

Zgodnie z § 2 porozumienia z 7 grudnia 2010 roku stosownie do ustaleń, strony zobowiązują się do niezwłocznego podpisania odpowiednich aneksów lub protokołów dodatkowych do obowiązujących w poszczególnych spółkach regulacji płacowych, celem wykreślenia zapisów o nagrodach jubileuszowych.

Bezsporne między stronami jest okoliczność, że porozumienie z dnia 7 grudnia 2010 roku ma charakter normatywny i stanowi źródło prawa pracy.

Sąd Najwyższy stwierdził, że do interpretacji postanowień porozumienia zbiorowego o charakterze normatywnym nie ma zastosowania art. 65 k.c., regulujący zasady wykładni oświadczeń woli stron czynności prawnej. Do wykładni postanowień tego porozumienia należy stosować zasady, na jakich dokonuje się interpretacji powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 12 grudnia 2001 roku, w sprawie I PKN 729/00, opublikowany w OSNP z 2003 roku, nr 23, poz. 568; OSP z 2004 roku, nr 5, poz. 66 z glosą A. Świątkowskiego; z dnia 5 lutego 2002 roku, w sprawie I PKN 866/00, opublikowany w OSNP z 2004 roku, nr 4, poz. 58; z dnia 10 października 2003 roku, w sprawie I PK 409/02, opublikowany w OSNP z 2004 roku, nr 19, poz. 334 oraz z dnia 15 stycznia 2004 roku, w sprawie I PK 630/02, opublikowany w Monitor Prawniczy z 2004 roku, nr 2, s. 59). Możliwe a nawet wskazane jest, co prawda, odwołanie się do zamiaru i zgodnej woli stron porozumienia zbiorowego (wyroki: Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1992 roku, w sprawie I PRN 41/92, opublikowany w OSNCP z 1993 roku, nr 6, poz. 113; Przegląd Sądowy z 1993 roku, nr 11-12, s. 109 z glosą G. Goździewicza oraz z dnia 10 listopada 1999 roku, w sprawie I PKN 345/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2001 roku, nr 6, poz. 195), ale tylko w takich kategoriach, w jakich przy wykładni przepisów prawa uzasadnione jest odwołanie się do „woli racjonalnego ustawodawcy” (co powinno nastąpić dopiero po uwzględnieniu innych metod wykładni). Porozumienie zbiorowe jako źródło prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.) podlega więc wykładni sądowej przy zastosowaniu reguł wykładni aktów prawnych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 stycznia 1999 roku, w sprawie I PKN 439/98, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, nr 6, poz. 216; też uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 11 lutego 2004 roku, w sprawie III PZP 12/03, opublikowane w OSNP z 2004 roku, nr 11, poz. 187; OSP z 2005 roku, nr 5, poz. 66 z glosą B. Cudowskiego). Porozumienie takie nie zawiera oświadczeń woli podlegających wykładni według zasad określonych w art. 65 k.c. i Sąd Pracy nie powinien na tej podstawie dokonywać interpretacji jego postanowień. Powinien natomiast oprzeć się na ich wykładni językowej, systemowej i funkcjonalnej, rozważając okoliczności towarzyszące zawarciu porozumienia i zakładając, że decydująca jest treść jego postanowień (wykładnia językowa).

Zaprezentowane stanowisko Sądu Najwyższego wskazuje, że do interpretacji postanowień regulacji wewnątrzzakładowych należy stosować metody wykładni, na jakich dokonuje się wyjaśnienia treści powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Natomiast możliwe jest – jednak wyłącznie w drodze wyjątku i z dużą ostrożnością – odpowiednie (art. 300 k.p.) i jedynie posiłkowe stosowanie do wykładni norm zawartych w układzie zbiorowym pracy art. 65 k.c., tylko w sytuacji gdy zawoła metody wykładni przyjęte w odniesieniu do interpretacji treści aktów normatywnych – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 232/08, OSNAPiUS 2011, nr 5-6, poz. 70.

Z powyższej regulacji wynika, że pozwana zobowiązała się wypłacić pracownikowi rekompensatę pieniężną w zamian za utratę prawa do nagród jubileuszowych, które pracownik nabyłby po dniu 1 stycznia 2011 roku. Pracownik chcący nabyć prawo do rekompensaty pieniężnej z dniem 1 stycznia 2011 roku, winien był pozostawać w zatrudnieniu na dzień 1 stycznia 2011 roku i legitymować się stażem pracy niezbędnym do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w latach 2011-2015, choćby po dniu 1 stycznia 2011 roku a przed dniem nabycia prawa do potencjalnej nagrody jubileuszowej (tj. przed dniem 31 grudnia 2015 roku) jego stosunek pracy został rozwiązany. 110% wartości nagrody jubileuszowej, jaką pracownik potencjalnie nabyłby w latach 2011-2015, stanowi wartość rekompensaty pieniężnej.

Należy zauważyć, że pracodawca świadczeniem pieniężnym – rekompensatą „wykupił” od pracowników prawo do przyszłych, potencjalnych nagród jubileuszowych, choćby faktycznie pracownicy nie nabyli prawa do tego świadczenia, z uwagi na ustanie stosunku pracy pod dniem 1 stycznia 2011 roku. W ten sposób pracodawca uzyskała od reprezentujących pracowników organizacji związków zawodowych zgodę na usunięcie z obowiązujących regulacji wewnątrzzakładowych prawa do nagród jubileuszowych. Nadto, strona związkowa zrezygnowała z tego prawa w przyszłych regulacjach wewnątrzzakładowych.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy należy przypomnieć, że od dnia 1 lutego 2007 roku powódka została objęta postanowieniami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) S.A. w J. z dnia 28 listopada

2006 roku (k. 77 część B akt osobowych) – zwanym dalej (...) który regulował prawo do nagród jubileuszowych (§ 11 i § 24). (...) uprawniał pracownika do nagród jubileuszowych po 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 latach pracy. (...) został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy dnia 12 stycznia 2007 roku.

Z dniem 1 lipca 2008 roku powódka przeszła na mocy art. 23¹ k.p. z zakładu pracy (...) S.A. w J. do zakładu pracy (...) Sp. z o.o. w R..

Dnie 26 czerwca 2008 roku powódka i (...) Sp. z o.o. w R. zawarły umowę o pracę, obowiązującą od dnia 1 lipca 2008 roku, zgodnie z którą powódka zobowiązała się do świadczenia pracy w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera z zasadniczym wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 2 800 zł oraz dodatkiem szkodliwym określonym w regulaminie wynagradzania.

W regulaminie wynagradzania (...) Sp. z o.o. w R. nie przewidziano świadczenia w postaci nagród jubileuszowych.

(...) Sp. z o.o. w R. nie wypowiedziała powódce stosunku pracy w zakresie uprawnień wynikających z (...) obowiązującego w (...) S.A. w J..

Z dniem 3 stycznia 2011 roku powódka przeszła na mocy art. 23¹ k.p. z zakładu pracy (...) Sp. z o.o. w R. do pozwanej spółki.

Protokołem dodatkowym Nr 3 z dnia 21 stycznia 2011 roku strony (...) z dnia 28 listopada 2006 roku derogowały prawo do nagród jubileuszowych (wykreślono § 11 i § 24 (...)).

U pozwanej obowiązuje od dnia 19 marca 2013 roku (...) dla pracowników (...) S.A. w Z. z dnia 30 marca 2011 roku, który nie przewiduje świadczenia w postaci nagród jubileuszowych.

Strony procesu zawarły porozumienie dnia 21 maja 2011 roku, na podstawie którego uzgodniono, że od dnia 1 maja 2011 roku przestają obowiązywać warunki umowy o pracę wynikające z dotychczas obowiązującego (...) lub regulaminu wynagradzania, a w ich miejsce zastosowanie będą miały warunki wynikające z nowego (...) S.A. z dnia 30 marca 2011 roku, który nie przewiduje prawa do nagród jubileuszowych.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy pozwala przyjąć, że powódka na dzień 1 stycznia 2011 roku była zatrudniona u pracodawcy – (...) Sp. z o.o. w R. – będącym stroną porozumienia z dnia 7 grudnia 2010 roku oraz posiadała prawo do nagród jubileuszowych uregulowanych w (...) dla pracowników (...) S.A. w J. z dnia 28 listopada 2006 roku.

Istotne jest, czy powódka w okresie 2011-2015 nabyłaby prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy zgodnie z postanowieniami (...) dla pracowników (...) S.A. w J. z dnia 28 listopada 2006 roku – zwanego dalej (...).

Zgodnie z § 11 pkt) 11 (...) na zasadach określonych w tym rozdziale pracownikowi przysługuje składnik wynagrodzenia: nagroda jubileuszowa.

Zgodnie z § 24 pkt) 1 tiret 6 (...) za długoletnią pracę przysługuje pracownikom nagroda jubileuszowa w wysokości 300% podstawy wymiaru po 40 latach pracy.

Zgodnie z § 24 pkt) 2 (...) podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi średnia wyliczona z płac zasadniczych pracowników objętych niniejszym układem ustalona na dzień 1 stycznia każdego roku kalendarzowego.

Sąd I instancji nie poczynił ustaleń w zakresie wysokości rekompensaty w związku z utratą prawa do nagrody jubileuszowej. Powódka, określając wartość przedmiotu sporu na kwotę 12 320 zł, podała iż domaga się od pozwanej kwoty 11 200 zł (400% z 2 800 zł). Pozwana wyliczyła, że potencjalna wartość rekompensaty wynosi 10 164 zł, bez podania sposobu jej wyliczenia.

Zgodnie z § 24 pkt) 4 (...) do okresu warunkującego nabycie uprawnień do nagrody, o której mowa w pkt) 1 zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia, udokumentowane świadectwem pracy, z wyłączeniem okresów zakończonych wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zgodnie z § 24 pkt) 5 tiret 1 (...) do okresów traktowanych na równi z okresem zatrudnienia zalicza się nie podlegające zsumowaniu okresy nauki z tytułu ukończenia szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej niż 3 lata.

Zgodnie z § 24 pkt) 6 (...) do okresów pracy uprawniających do nagrody wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się jeden z tych okresów.

Należy zauważyć, że nie tylko okresy pracy faktycznie wykonywanej są podstawą do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Podstawową sytuacją faktyczną, z którą powołane normy łączą uprawnienie do nagrody, jest okres zatrudnienia. Sytuację pracownicy korzystającej z urlopu wychowawczego należy zakwalifikować jako okres zatrudnienia dla stwierdzenia przesłanek nabycia przez nią prawa do nagrody jubileuszowej – zob. art. 186⁵ k.p., § 15 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 maja 1996 roku w sprawie urlopów i zasiłków wychowawczych (Dz.U. z 1996 roku, Nr 60, poz. 277 ze zm.), § 18 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 17 lipca 1981 r. w sprawie urlopów wychowawczych (Dz. U. z 1990 roku, Nr 76, poz. 454 ze zm.).

Z akt osobowych wynika, że powódka pozostawała w zatrudnieniu w następujących okresach u następujących pracodawców:

1. od dnia 2.09.1974r. do dnia 31.01.1977r. uczeń praktycznej nauki zawodu,
2. od dnia 1.02.1977r. do dnia 30.06.1978r. w Wojewódzkim Przedsiębiorstwie Handlu (...),
3. od dnia 1.09.1978r. do dnia 3.03.1979r. w Spółdzielni Kółek Rolniczych,
4. od dnia 5.03.1979r. do dnia 10.12.1979r. w Wytwórni (...),
5. od 9.02.1980r. do dnia 31.05.1980r. w Kopalni (...) w J.,
6. od dnia 2.06.1980r. do dnia 31.03.1982r. w O.S.W. (...) w S.,
7. od dnia 18.06.1982r. do dnia 30.06.2008r. w Kopalni (...) w J. (następca prawny (...) S.A. w J.),
8. od dnia 1.07.2008r. do dnia 2.01.2011r. w (...) Sp. z o.o. w R.,
9. od dnia 3.01.2011r. do dnia 31.12.2013r. w pozwanej spółce.

Wyżej wymienione stosunki pracy nie uległy rozwiązaniu wskutek porzucenia pracy lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W okresie zatrudnienia powódka korzystała z urlopu wychowawczego podstawowego i przedłużonego, tj. od dnia 28.01.1984r. do dnia 31.01.1987r. oraz od dnia 16.01.1989r. do 14.01.1992r.

Staż pracy powódki udokumentowany świadectwami pracy znajdującymi się w aktach osobowych pozwala przyjąć, że na dzień rozwiązania stosunku pracy, tj. 31 grudnia 2013 roku wynosił 38 lat, 9 miesięcy, 16 dni:

Okres wliczany do stażu	Staż za okres				
Od	Do	lat	miesiące	dni	
1974-09-02	1977-01-31	2	4	30	
1977-02-01	1978-06-30	1	5	0	
1978-09-01	1979-03-03	0	6	3	
1979-03-05	1979-12-10	0	9	6	
1980-02-09	1980-05-31	0	3	23	
1980-06-02	1982-03-31	1	9	30	
1982-06-18	2013-12-31	31	6	14	
Staż pracy wynosi	38 lat 9 miesięcy 16 dni				

Powyższe wyliczenia pozwalają przyjąć, że powódka w okresie 2011-2015 nabyłaby prawo do potencjalnej nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy (tj. w połowie marca 2015 roku) zgodnie z postanowieniami porozumienia z dnia 7 grudnia 2010 roku. Natomiast Sąd I instancji błędnie obliczył staż pracy powódki na dzień 31 grudnia 2013 roku w wymiarze 37 lat, 5 miesięcy i 27 dni (strona 5 uzasadnienia).

W związku z powyższym należy wskazać, że powódka spełniła przesłanki nabycia prawa do rekompensaty pieniężnej w związku z utraconymi nagrodami jubileuszowymi po 40,45 i 50 latach pracy, uregulowanego w § 1 porozumienia z dnia 7 grudnia 2010 roku w związku z § 24 (...) z dnia 28 listopada 2006 roku. Wartość rekompensaty pieniężnej odpowiada wartości nagrody jubileuszowej po 40 latach pracy.

Należy zgodzić się z twierdzeniem, że powódka nie spełnia przesłanek do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej po 40 latach pracy, gdyż ani nie pozostawała w stosunku pracy u pozwanej na dzień nabycia prawa do tego świadczenia (tj. połowa marca 2015 roku), ani w dacie nabycia powódka nie była objęta postanowieniami (...) z dnia 28 listopada 2006 roku.

Zarówno Sądowi I instancji, jak i pozwanej umknęło, że powódka w niniejszym procesie nie dochodzi nagrody jubileuszowej, a rekompensaty za utratę prawa do nagród jubileuszowych, jakie mogłaby uzyskać, pozostając w

zatrudnieniu i według stanu prawnego na dzień 1 stycznia 2011 roku. W związku z uzyskaniem rekompensaty pieniężnej powódka zrezygnowała z prawa do nagrody jubileuszowej po 40, 45, 50 latach pracy.

Należy przypomnieć, że pracodawca w zamian za rezygnację z uprawnień do przyszłych nagród jubileuszowych, zobowiązał się do wypłaty jednorazowej rekompensaty pieniężnej w wysokości 110% nagrody jubileuszowej, jaką pracownik nabyłby w latach 2011-2015. W sytuacji powódki wartość rekompensaty odpowiada 110% nagrody jubileuszowej po 40 latach pracy.

Z dniem 1 stycznia 2011 roku powódka nabyła prawo do rekompensaty pieniężnej, przy czym na podstawie art. 23¹ § 4 k.p. za to zobowiązanie solidarnie odpowiadają (...) Sp. z o.o. w R. i pozwana.

Sąd I instancji nie poczynił ustaleń w zakresie wartości rekompensaty pieniężnej oraz nie rozpoznał podniesionego zarzutu przedawnienia.

Sąd I instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy winien w pierwszej kolejności ustalić wysokość potencjalnej rekompensaty świadczenia pracowniczego (z uwagi na rozbieżne wyliczenia stron i podaną przez powódkę wartość przedmiotu sporu) oraz datę, kiedy pracownicy mogli zapoznać się z treścią porozumienia z dnia 7 grudnia 2010 roku; następnie konieczne jest dokonanie wykładni § 1 ust. 3 porozumienia z dnia 7 grudnia 2010 roku, tj. wyjaśnienie terminu wypłaty rekompensaty świadczenia pracowniczego, a to zwrotu: „wypłata nastąpi po dniu 1 stycznia 2011 roku, w najbliższym możliwym do realizacji terminie.” Sąd I instancji winien ustalić, w jakich terminach pozwana realizowała postanowienia porozumienia z dnia 7 grudnia 2010 roku. W tym celu Sąd I instancji zobowiąże pozwaną do przedstawienia wykazu pracowników, którym wypłacono na podstawie porozumienia z dnia 7 grudnia 2010 roku rekompensatę świadczenia pracowniczego, z podaniem daty nabycia potencjalnego prawa do nagrody jubileuszowej w latach 2011-2015, daty wypłaty rekompensaty świadczenia pracowniczego, daty rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli w/w wykazie nie znajdzie się pracownik M. P., to Sąd I instancji zobowiąże pozwaną do dostarczenia akt osobowych tego pracownika. Celem wyjaśnienia § 1 ust. 3 porozumienia z dnia 7 grudnia 2010 roku może okazać się potrzebne przesłuchanie uczestników negocjacji, którzy zawarli porozumienie. Uzupełniony w ten sposób materiał dowodowy pozwoli Sądowi I instancji rozstrzygnąć spór przez przyzmat podniesionego zarzutu przedawnienia (art. 291 k.p.).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy w Gliwicach na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Z., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

SSO Mariola Szmajduch SSO Teresa Kalinka SSO Grzegorz Tyrka (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia