

Sygn. akt IX Pa 42/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 października 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Ośrodek Zamiejscowy w Rybniku

Wydział IX Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Joanna Smycz /spr/

Sędziowie: SSO Iwona Nowak

SSO Barbara Kuźdrzał- Kiermaszek

Protokolant: st. sekretarz sądowy Dagmara Mazurkiewicz

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 04 października 2018r. w Rybniku

sprawy z powództwa **J. K. (1)**

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w J.

o nagrodę jubileuszową

na skutek apelacji pozwanej (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w J.

od wyroku Sądu Rejonowego w Jastrzębiu -Zdroju Wydziału IV Pracy

z dnia 17 kwietnia 2018 r. sygn. akt IV P 270/17

1. **oddala apelację,**

2. **zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.350,00 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sędzia: Przewodniczący: Sędzia:

SSO Barbara Kuźdrzał -Kiermaszek SSO Joanna Smycz SSO Iwona Nowak

Sygn. akt IX Pa 42/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 listopada 2017 r. powód J. K. (2) o zasądzenie od (...) S. A. kwoty 27.000,00 zł. Na uzasadnienie swych żądań powód wskazał, iż do dnia 26 maja 2017 r. był pracownikiem pozwanej. Umowa wygasła w związku z nabyciem przez powoda uprawnień emerytalnych i rozwiązaniem stosunku pracy w drodze porozumienia stron. Pozwana nie wypłaciła powodowi nagrody jubileuszowej z tytułu 45 lat pracy jako, że powód

nie spełnia wymogów do nagrody jubileuszowej, gdyż nie posiada wymaganego stażu pracy ponieważ praca w zakładzie gospodarki nieuspołecznionej nie podlega wliczeniu do stażu pracy. Powód podnosił, że do stażu pracy uprawniającego do wcześniejszych nagród jubileuszowych miał wliczany okres zatrudnienia w przedsiębiorstwie gospodarki nieuspołecznionej, dopiero po zmianie miejsca świadczenia pracy, powód został pozbawiony prawa do nagrody z uwagi na to, iż ZUSP KWK (...) nie uwzględnia do stażu pracy okresu pracy w zakładzie gospodarki nieuspołecznionej. Powód podnosił, że twierdzenia pozwanej pozostają w sprzeczności z zasadą równego traktowania w zatrudnieniu.

Pozwana – (...) S. A. w odpowiedzi na pozew z dnia 10 stycznia 2018 r. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, iż powód nie wykazał aby nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy. Powód nie przedstawił stosownych dokumentów. Pozwana podnosi, iż w dniu 30 marca 2017 r. zawarła z powodem aneks do umowy o pracę w którym to strony zmieniły dotychczasowe warunki zatrudnienia w związku z czym do powoda miały zastosowanie inne warunki zatrudnienia według zasad obowiązujących w KWK (...) – J. (...) B.. Zgodnie z ZUSP którego zasady są stosowane na (...) B. powód nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej albowiem półroczny okres praktyki w zakładzie prywatnym po ukończeniu zasadniczej szkoły zawodowej nie podlega zaliczeniu do stażu uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Pozwana podkreśliła, że zasady dotyczące zaliczania okresów zatrudnienia do nagrody jubileuszowej określone w ZUSP dla KWK (...) nie mogą być stosowane w przypadku powoda z uwagi na fakt, że z dniem 31 marca 2017 r. strony umowy o pracę zmieniły dotychczasowe warunki w części dotyczącej warunków pracy i płacy. Strony ustaliły, że wynagrodzenie powoda ustalone będzie według zasad obowiązujących w KWK (...) – J. Ruch B. zgodnie z ZUS KWK (...). Zgodnie zaś z par. 14 ust. 3 pkt 1 załącznika nr 1 do ZUSP KWK (...) do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się bez względu na przerwy w zatrudnieniu wszystkie okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy.

Powód na rozprawie w dniu 6 marca 2018 r. cofnął powództwo wraz ze zrzeczeniem się roszczenia co do kwoty ponad kwotę 26.664,26 zł.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Powód od dnia 1 września 1986 r. rozpoczął naukę w zasadniczej szkole zawodowej w Ż. w zawodzie mechanik pojazdów samochodowych. Na czas trwania nauki zawodu powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę w celu nauki zawodu przez H. J. prowadzącego warsztat rzemieślniczy. Nauka zawodu trwała od dnia 1 września 1986 r. do dnia 28 lutego 1990 r. i kończyła się egzaminem czeladniczym. Świadectwo ukończenia szkoły zawodowej powód otrzymał dnia 16 marca 1990 r. Powód w pierwszej i drugiej klasie szkoły zawodowej miał jeden lub dwa dni pracy praktycznej w warsztacie rzemieślniczym w tygodniu. W trzeciej klasie było to już trzy dni pracy praktycznej i dwa dni nauki w tygodniu. Po zakończeniu trzech lat kształcenia teoretycznego w ramach szkoły, praca w zakładzie rzemieślniczym odbywała się już w pełnym wymiarze czasu pracy przez następne pół roku, do dnia 28 lutego 1990 r. Powód w okresie od 01.01.1986 do 28.02.1990 r. został zgłoszony do ubezpieczenia społecznego jako uczeń H. J..

Powód był zatrudniony w (...) S. A. od dnia 29 marca 1990 r. do dnia 30 marca 2017 r. na KWK 'K.' i od dnia 31 marca 2017 r. do dnia 26 maja 2017 r. na (...) B.. Z dniem 26 maja 2017 r. z powodem rozwiązano stosunek pracy na podstawie porozumienia stron w związku z przejściem powoda na emeryturę.

Powód od dnia 31 października 1996 r. do dnia 4 kwietnia 2017 r. pozostawał w pozwanej w charakterze czynnego członka kopalnianej drużyny ratowniczej, mechanika sprzętu ratowniczego takiej drużyny oraz specjalisty powoływanego okresowo do służby ratownictwa. Co najmniej do zakończenia wykonywania pracy w KWK (...), tj. do 30.03.2017 do powoda znajdował zastosowanie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla KWK (...), którego warunki pracy i płacy po jego wypowiedzeniu przez pozwaną stronom tego układu na koniec 2010 r. nadal obowiązywały powoda stając się częścią jego umowy o pracę i nie zostały mu wypowiedziane. Zgodnie z przedmiotowym układem za długoletnią pracę powodowi przysługiwała nagroda jubileuszowa w wysokości 350% podstawy wymiaru po 45 latach pracy. Do okresu pracy od którego zależy uprawnienie do nagrody jubileuszowej zalicza się m. in.

wszystkie udokumentowane okresu zatrudnienia powstałe na podstawie umów o pracę zawartych przez pracownika z wszystkimi podmiotami oraz z tytułu ukończenia nauki zasadniczej lub innej równorzędnej szkoły zawodowej – przewidziany programem nauczania czas trwania nauki.

Poza sporem było, iż przy uwzględnieniu okresu od 1 września 1986 r. do dnia 28 lutego 1990 r. powód nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej za 45 lat w dniu 4 kwietnia 2017 r. tj. po przepracowaniu na (...) B. już 5 dni. Według stanu na dzień 4 kwietnia 2017 r. staż do jubileuszu powoda wyniósłby 44 lata i dwa dni, co w przypadku osób przechodzących na emeryturę daje prawo do nagrody jubileuszowej.

Powód zawarł z pozwaną porozumienie zmieniające dotychczasowe warunki umowy o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy w zakresie miejsca świadczenia pracy i w zakresie warunków wynagradzania. Po zmianie miejscem świadczenia pracy powoda była (...) B. – Z. – J.” Ruch B., a wynagrodzenie zasadnicze powoda wyniosło wg kat. 9 96,88 zł. Zgodnie z treścią zawartego porozumienia inne warunki zatrudnienia będą stosowane według zasad obowiązujących w KWK (...) – J.” (...) B., nie wskazano jednak jakie to konkretnie warunki i jakie zasady obowiązują w KWK (...) – J.” (...) B. i z jakich uregulowań – autonomicznych źródeł prawa pracy wynikają, wobec czego nie doszło do zmiany warunków pracy i płacy w pozostałym (poza zmianą płacy zasadniczej i miejsca świadczenia pracy) zakresie.

Wysokość nagrody jubileuszowej należnej powodowi z tytułu 45 lat pracy stanowi kwota 26.664,26 złotych.

Przepisy ogólne nie określają zasad i trybu nabywania przez zatrudnionych prawa do nagrody jubileuszowej, która co do zasady ma charakter fakultatywny. Odrębne regulacje w tym zakresie obejmują pracowników urzędów państwowych, samorządowych, nauczycieli i inne gruby zawodowe, które podlegają swoim pragmatykom służbowym. Pracodawcy z sektora prywatnego niejednokrotnie wzorują się na tych zasadach tworząc regulaminy zakładowe w swojej firmie. Nie mają jednak takiego obowiązku, bowiem nagroda jubileuszowa jest jedynie opcjonalną formą gratyfikacji i wprowadzenie takiego elementu płacowego zależy od woli pracodawcy. Jeżeli się na to zdecyduje, to wysokość nagród i zasady ich nabywania powinien uregulować w wewnętrznych przepisach płacowych.

W niniejszym przypadku przepisy dotyczące nagrody jubileuszowej zostały zamieszczone w wypowiedzianych przez pozwaną zakładowych układach zbiorowych pracy wprowadzonych w poszczególnych kopalniach, które następnie weszły w skład pozwanej. Pomimo wypowiedzenia przedmiotowego układu zbiorowego nie zostały powodowi wypowiedziane warunki pracy i płacy wynikające z obowiązującego go dotychczas układu w trybie art. 241^[13] kodeksu pracy, a tym samym nadal go obowiązywały. Tym samym powodowi przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej na dotychczasowych warunkach. Pozwana sama przyznała, że powód przy zaliczeniu do stażu pracy okresu zatrudnienia w zakładzie rzemieślniczym, który przypadał po zakończeniu nauki teoretycznej, był uprawniony po myśli zapisów tegoż wypowiedzianego układu (dla KWK (...)) do nagrody jubileuszowej z chwilą przejścia na emeryturę. Miał bowiem po uwzględnieniu okresu nauki w szkole zawodowej i stażu pracy we wszystkich zakładach pracy wymagany minimalny staż pracy.

Zatem należy w pierwszym rzędzie odpowiedzieć na pytanie czy doszło do skutecznej zmiany warunków zatrudnienia (poza miejscem świadczenia pracy i stawka wynagrodzenia zasadniczego) powoda w tym zakresie po podpisaniu aneksu do umowy o pracę z dnia 30 marca 2017 r. Na tak postawione pytanie należy odpowiedzieć negatywnie. Aneks do umowy o pracę powoda nie wskazywał bowiem w rzeczywistości żadnych nowych warunków zatrudnienia zamiast tych dotychczas obowiązujących powoda (a wynikających z zapisów wypowiedzianego ZUZP dla KWK (...) które stały się częścią umowy o pracę powoda). Określenie, że „inne warunki zatrudnienia będą stosowane według zasad obowiązujących w KWK (...) – J.” (...) B.” nie wskazuje w żaden konkretny sposób ani jakie to warunki, ani nawet z czego tj. jakich autonomicznych źródeł prawa pracy wynikają. Na KWK (...) – J.” (...) B.” nie obowiązują zaś żadne autonomiczne źródła prawa pracy regulujące w sposób odmienny te warunki, które to stały się po wypowiedzeniu ZUZP częścią umowy o pracę powoda. Poza sporem jest przecież, że Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników KWK (...) został również wypowiedziany. W pozwanej na (...) B. nie obowiązują zatem żadne inne zasady, które miałyby uregulowany charakter, a jedynie jednostkowe umowy o pracę i wynikające z nich warunki. Powód nie mógł zostać objęty regulacjami ZUZP dla KWK (...), albowiem taki układ nie istnieje i nie obowiązuje

na przedmiotowym ruchu. Istnieją jedynie indywidualne warunki pracy i płacy poszczególnych pracowników, a wynikające z ich umowy o pracę.

W dalszej kolejności wskazać należy, iż nawet przy przyjęciu, że powoda obowiązują zasady wyrażone w ZUZP dla KWK (...), to powództwo nadal jest zasadne. Regulacje zawarte w przedmiotowym układzie mówią bowiem o zaliczeniu do stażu pracy okresu pobierania nauki m. in. w zasadniczych szkołach zawodowych – łącznie nie więcej niż pięć lat. Pobieranie nauki trwało w przypadku powoda nie trzy lata a trzy i pół roku. Okres pracy w zakładzie rzemieślniczym był dla powoda nie tylko okresem pracy, ale okresem przyuczenia do zawodu w ramach programu nauczania w szkole zawodowej. Wszak powód miał dopiero po okresie półrocznej praktyki tj. 28 lutego 1990 zdać końcowy egzamin zawodowy (i wtedy go zdał) i dopiero po tym egzaminie (16 marca 1990) otrzymał świadectwo ukończenia szkoły zawodowej. Tym samym niechybnie jest to okres nauki (choć praktycznej).

Nawet , gdyby nie zaliczyć powodowi tego okresu jako okresu nauki, to zgodzić się należy ze stroną powodową, że warunek aby okres pracy podlegający zaliczeniu był okresem pracy w uspołecznionym zakładzie pracy, jest dyskryminujący i naruszający zasadę równości w zatrudnieniu i nie powinien być stosowany. Tym samym powód nadal będzie uprawniony do nagrody jubileuszowej po 45 latach pracy, do jego stażu pracy należy bowiem doliczyć okres zatrudnienia od 1 września 1989 r. do 28 lutego 1990 r. W tym miejscu przytoczyć należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 października 2007 r., w którego uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał, że postanowienia wewnątrzzakładowych przepisów placowych dotyczących nabycia prawa do nagrody jubileuszowej powinny respektować zasadę wyrażoną w art. 18^{3c} k.p. Wykluczenie z okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej okresów pracy w prywatnym zakładzie pracy uzasadnia zarzut nierównego traktowania w zatrudnieniu. Podział zakładów pracy na uspołecznione i nieuspołecznione, celem zróżnicowania, a w szczególności celem uprzywilejowania pracowników uspołecznionych zakładów pracy, jest nie tylko podziałem anachronicznym, lecz także budzi wątpliwości w świetle zasady równego traktowania pracowników. Wewnątrzzakładowe przepisy prawa pracy mają charakter semiimperatywny tj. nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy bezwzględnie obowiązującego prawa, a tym samym nie mogą naruszać zasady równego traktowania pracowników wyrażonej w art. 18^{3c} k.p. Zgodnie z przepisem art. 9 § 4 k.p. postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania zatrudnieniu, nie obowiązują.

Partnerzy społeczni i strony umowy o pracę mogą w ramach swobody umów dowolnie kształtować swe prawa, ale z poszanowaniem powszechnie obowiązujących przepisów. Zatem pracodawca ma co do zasady swobodę w umawianiu się co do regulacji dotyczących nagrody jubileuszowej, tj. może jej nawet w ogóle nie zaoferować w warunkach zatrudnienia, jednakże jeśli już to robi, to warunki nabycia prawa do nagrody nie mogą mieć charakteru dyskryminującego niektóre kategorie pracowników. Dzielenie pracowników na pracujących w uspołecznionych i prywatnych zakładach pracy, jako nie uzasadnione żadnym logicznym kryterium wartościujących z uwagi na aktualny stosunek pracy i interes pracodawcy, ma charakter wyraźnie dyskryminujący. Pracodawca bowiem mógłby np. w autonomicznej regulacji zaliczyć do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej tylko staż pracy w jego zakładzie pracy, ale takie uregulowanie ma uzasadnienie z punktu widzenia interesu pracodawcy (premiowanie długiego okresu pracy u niego). Natomiast podział zakładów pracy na uspołecznione i prywatne nie ma żadnego logicznego uzasadnienia, a dzieli w sposób nieuprawniony pracowników na pracujących w sferze publicznej i prywatnej. Podobne stanowisko zajęł również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 maja 2012 r. I PK 174/11, w którego uzasadnieniu wskazał, że zaliczanie do okresów zatrudnienia, od których uzależnione jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej, jedynie zatrudnienia w państwowych zakładach narusza zasadę równego traktowania pracowników w zakresie wynagrodzenia.

Odnosząc się jeszcze do argumentu pozwanej co do faktu, jakoby nie zasadnym było aby powód w wieku lat 47 miał nabyć prawo do nagrody jubileuszowej z tytułu 45 lat pracy wskazać należy, iż wszak pozwana sama zapewniła powodowi i innym pracownikom tak korzystne warunki w zakresie liczenia okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej, iż pracownik jest w stanie w tak młodym wieku taki staż nabyć. Skoro pozwana (czy też jej poprzednicy

prawni) zawarła takie układy zbiorowe pracy, a następnie nie wypowiedziała wynikających z nich warunków pracy i płacy, to znaczy, że jej wolą objęte są takie warunki pracy, a zatem winna je respektować i wypłacać należną gratyfikację jubileuszową.

W tym stanie rzeczy, w oparciu wyżej przytoczone przepisy prawa, **Sąd Rejonowy w pkt I wyroku z 17.4.2018 r. (sygn. akt IV P 270/17)** zasądził od pozwanej (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w J. na rzecz powoda J. K. (1) kwotę 26.664,26 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej, z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2017 roku do dnia zapłaty;

W związku z cofnięciem powództwa w części przekraczającej kwotę 26.664,26 zł Sąd Rejonowy w II punkcie umorzył postępowanie w pozostałej części.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na zasadzie art. 98 par. 1 kpc statuującego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, która oznacza, że strona, która sprawę przegrała, zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione przez niego koszty procesu. Przegrywającym jest powód, którego żądanie nie zostało uwzględnione, lub pozwany, którego obrona okazała się nieskuteczna. Dla oceny, czy strona przegrała sprawę, obojętne jest, czy ponosi ona winę prowadzenia procesu oraz czy uległa ona co do istoty, czy tylko formalnie. W przedmiotowej sprawie przegranym jest pozwany, gdyż żądanie pozwu w stosunku do tego pozwanego zostało przez Sąd w całości uwzględnione.

Wydatkami obciążającymi pracownika, a poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa, sąd obciążył pozwanego stosownie do dyspozycji art. 97 w zw. z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Apelację od powyższego wyroku Sądu Rejonowego wywiodła pozwana na podstawie art. 368 §1 pkt 1 k.p.c. zaskarżając wyrok w części, to jest pkt 1, pkt 3, pkt 4 i pkt 5.

Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła mające istotny wpływ na wynik postępowania naruszenie przepisów:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez wyciągnięcie wniosków w sposób sprzeczny z zebraniem materiałem dowodowym poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, iż:

1. nie doszło do skutecznej zmiany warunków zatrudnienia powoda (poza miejscem świadczenia pracy i stawką wynagrodzenia) po podpisaniu aneksu do umowy o pracę z dnia 30.03.2017 r. podczas, gdy w ocenie pozwanej doszło do skutecznej zmiany warunków wynagradzania, w tym w zakresie wypłacania nagrody jubileuszowej zgodnie z zasadami obowiązującymi w KWK (...)- J. Ruch „B., zgodnie z ZUZP KWK (...);

2. pomimo zakończenia wydobywania w Kopalni (...) w S. i przekazania kopalni (...) przez pozwaną do Spółki (...) sp. z o.o. w dniu 31.3.2017 r. i pomimo zawarcia aneksu do umowy o pracę z dnia 30.03.2017 r. (zmieniającego m.in. miejsce świadczenia pracy na (...) „B.” z KWK (...)) powodowi przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej na dotychczasowych zasadach tj. na podstawie ZUZP dla KWK (...);

3. powód nie mógł zostać objęty regulacjami ZUZP dla KWK (...), albowiem taki układ nie istnieje i nie obowiązuje na przedmiotowym ruchu, podczas gdy postanowienia ZUZP dla KWK (...) są stosowane dla pracowników (...) B., a strony w aneksie do umowy o pracę z dnia 30.03.2017 r. postanowiły, że wynagrodzenie powoda ustalone będzie według zasad obowiązujących w KWK (...)-J. (...) „B.” zgodnie z ZUZP KWK (...), a także, że inne warunki zatrudnienia będą stosowane według zasad obowiązujących w KWK (...)-J. (...) „B.

b) naruszenie przepisu prawa materialnego:

-art. 78 § 2 k. p. poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy nagroda jubileuszowa stanowi składnik wynagrodzenia za pracę.

-art. 18 3c k. p. poprzez jego zastosowanie i przyjęcie, że warunek, aby okres pracy podlegający zaliczeniu był okresem pracy w uosobionym zakładzie pracy jest dyskryminujący i naruszający zasadę równości w zatrudnieniu i nie powinien być stosowany w sytuacji, gdy w stosunku do wszystkich pracowników (...) S.A. (...) „B.” stosowane są i były zasady dotyczące zaliczania okresów zatrudnienia do nagrody jubileuszowej określone w ZUZP KWK (...), a tym samym zaliczenie w przypadku powoda okresu pracy w nieuosobionym zakładzie pracy spowoduje korzystniejsze traktowanie powoda (naruszające zasadę równości w zatrudnieniu) w stosunku do pozostałych pracowników (...) S.A. (...) „B.”, do których stosowane są zasady dotyczące zaliczania okresów zatrudnienia do nagrody jubileuszowej określone w ZUZP KWK (...).

Mając na względzie powyższe, pozwana wniosła o:

-zmianę zaskarżonego orzeczenia i oddalenie powództwa w całości,

- zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że zasady wynagradzania za pracę należy rozumieć szerzej niż jako tylko reguły ustalania wynagrodzenia zasadniczego (podstawowego). Wskazuje na to treść art. 78 § 2 KP. Przepis ten obok wąsko pojmowanego wynagrodzenia jako „stawek wynagrodzenia za pracę określonego rodzaju lub na określonym stanowisku”, wymienia także „inne (dodatkowe) składniki wynagrodzenia, jeżeli zostały przewidziane z tytułu wykonywania określonej pracy”.

Art. 78 § 2 KP dotyczy trybu ustalania wysokości i zasad przyznawania rozmaitych składników wynagrodzenia za pracę. Tryb ten określają przepisy art. 771 - 773 KP, do których analizowany przepis odsyła. Układy zbiorowe pracy i regulamin wynagradzania ustalają, oprócz „przyznawania innych świadczeń związanych z pracą”, „warunki wynagradzania” (art. 771 - 772), zaś Minister Pracy i Polityki Socjalnej na wniosek właściwego ministra określa w drodze rozporządzenia „ zasady wynagradzania za pracę ” dla pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej (art. 773). „Zasady wynagradzania” to zatem co do przedmiotowego zakresu regulacji synonim „warunków wynagradzania”.

Przepisy prawa pracy nie zawierają legalnej definicji wynagrodzenia za pracę. W istocie termin ten jest nazwą zbiorczą na określenie świadczeń i należności ze stosunku pracy o swoistych cechach pojęciowych, które odnoszone są w procesie kwalifikacji poszczególnych składników płacowych do każdego z nich z osobna. Powszechny i jedynie konieczny składnik wynagrodzenia stanowi wynagrodzenie zasadnicze. Inne należności ze stosunku pracy są fakultatywne w takim znaczeniu, że mogą, lecz nie muszą być wprowadzone do treści stosunku pracy. Od ukształtowania zasad przyznawania owych innych świadczeń zależy ich wynagrodzeniowy bądź poza wynagrodzeniowy charakter. Jako cechy pojęciowe wynagrodzenia za pracę zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie wskazuje się jego wzajemność względem pracy (co znaczy, że wynagrodzeniem są tylko należności pochodzące ze stosunku pracy, świadczone przez pracodawcę na rzecz pracownika), okresowość, majątkowo-przysparzający charakter, roszczeniowość. Układ zbiorowy pracy, oprócz wynagrodzenia za pracę, może normować także inne świadczenia związane z pracą.

Powszechnie normatywnie zostały zakwalifikowane do tej grupy należności: wynagrodzenie gwarancyjne za czas niezdolności do pracy (art. 92 KP), odprawy emerytalna i rentowa (art. 921 KP) oraz odprawa pośmiertna (art. 93 KP). Układ zbiorowy pracy może rozszerzyć uprawnienia pracowników przez wprowadzenie dodatkowo innych niż wymienione w Kodeksie pracy świadczeń (np. odpraw z innych tytułów) lub korzystniejsze ukształtowanie prawa do świadczeń kodeksowych.

Pozwana wskazała, że zgodnie z § 14 ust. 3 pkt 1 Załącznika nr 1 do ZUZP KWK (...) do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się - bez względu na przerwy w zatrudnieniu - wszystkie okresy zatrudnienia w

uspołecznionych zakładach pracy z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy.

Gratyfikacja jubileuszowa, którą przewiduje ZUZP KWK (...), nie należy jednak, do „innych świadczeń związanych z pracą”, lecz do „wynagrodzenia za pracę”. Przy tym nie stanowi powszechnego, obligatoryjnego składnika wynagrodzenia za pracę. Jest świadczeniem zakładowym, przysługującym na podstawie konkretnego przepisu płacowego, na warunkach w tym przepisie określonych.

Charakter prawny nagrody jubileuszowej stanowi składnik wynagrodzenia za pracę, jeżeli odpowiada cechom pojęciowym premii, a więc poddaje się kontroli co do przesłanek przyznawania i ustalenia jej wysokości, co ma zastosowanie w niniejszej sprawie.

Przedmiot sporu (nagroda jubileuszowa) nie jest świadczeniem pozbawionym cech wynagrodzenia. Prawo do niej nie zależy od jej przyznania.

Zdaniem pozwanej z regulacji prawnej obowiązującej u pozwanej wynika, że nagroda jubileuszowa jest składnikiem wynagrodzenia za pracę pracowników pozwanej Spółki. Zbiektywizowane warunki nabycia do niej prawa oraz zasady ustalania wysokości i wypłaty przewiduje zakładowy układ zbiorowy pracy.

Pozwana przeczy, aby nie doszło do skutecznej zmiany warunków zatrudnienia powoda (poza miejscem świadczenia pracy i stawką wynagrodzenia) po podpisaniu aneksu do umowy o pracę z dnia 30.03.2017 r. W ocenie pozwanej doszło do skutecznej zmiany warunków wynagradzania, w tym w zakresie wypłacania nagrody jubileuszowej zgodnie z zasadami obowiązującymi w KWK (...)- J. (...) „B.”, zgodnie z ZUZP KWK (...).

Wskazać należy, że z dniem 31.03.2017 r. strony umowy o pracę zmieniły dotychczasowe warunki umowy w części dotyczącej warunków pracy i płacy w zakresie m. in: wynagrodzenia powoda, które będzie ustalone według zasad obowiązujących w KWK (...)-J. (...) „B.” zgodnie z ZUZP KWK (...).

Pozwana wskazuje, że w jej ocenie nagroda jubileuszowa stanowi wynagrodzenie i zgodnie z ww. aneksem do umowy do nagrody jubileuszowej dla powoda należy stosować ZUZP KWK (...).

Pozwana wskazuje, że przyjmując stanowisko Sądu I instancji należałoby przyjąć, że pomimo zakończenia wydobywania w Kopalni (...) w S. i przekazania kopalni (...) przez pozwaną do (...)sp. z o.o. w dniu 31.3.2017r. (celem jej likwidacji) i pomimo zawarcia aneksu do umowy o pracę z dnia 30.03.2017 r. (zmieniającego m.in. miejsce świadczenia pracy na (...) „B.” z KWK (...)) powodowi przysługiwało prawo do nagrody jubileuszowej na dotychczasowych zasadach tj. na podstawie ZUZP dla KWK (...). W tym miejscu wskazać należy niczym nieuzasadnione jest stosowanie ZUZP KWK (...) przy ewentualnej wypłacie nagrody jubileuszowej dla powoda.

Strony w aneksie do umowy o pracę z dnia 30.03.2017 r. postanowiły, że wynagrodzenie Powoda ustalone według zasad obowiązujących w KWK (...)-J. (...) „B.” zgodnie z ZUZP KWK (...), a także, że inne warunki zatrudnienia będą stosowane według zasad obowiązujących w KWK (...)-J. (...) „B.”.

Sąd I instancji niesłusznie przyjął, że powód nie mógł zostać objęty regulacjami ZUZP dla KWK (...), albowiem taki układ nie istnieje i nie obowiązuje na przedmiotowym ruchu, podczas gdy postanowienia ZUZP dla KWK (...) są stosowane dla pracowników (...) B..

Należy zauważyć, że powód przed zmianą zakładu pracy nie rozmawiał z pracownikami (...) „B.” na temat zasad przyznawania i wypłaty nagrody jubileuszowej.

Pozwana wskazała, że art. 18 3c k. p. został dodany do Kodeksu Pracy dnia 01.01.2002 r. (Dz.U.2001.128.1405 art. 1). Natomiast ZUZP dla KWK (...) został zawarty dnia 01.07.1992 r.

Pozwana wskazuje, że pracodawca i partnerzy społeczni w ramach swobody umów mogą dowolnie kształtować swe prawa z poszanowaniem obowiązujących przepisów. Tak też było u pozwanej. Pozwana miała swobodę w umawianiu się co do regulacji dotyczących nagrody jubileuszowej. Zawarcie umów społecznych (ówczesnych układów zbiorowych) miało miejsce w innych realiach społeczno-ustrojowych, gdzie premiowano pracę w uspołecznionych zakładach pracy. Trudno aktualnie oceniać ZUZP dla KWK (...) w ramach obecnych warunków gospodarczych i ustrojowych.

Jak słusznie wskazał Sąd I instancji pozwana mogła w ogóle nie zaoferować nagrody jubileuszowej. Pozwana uznała, że zasadne jest do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wliczanie - bez względu na przerwy w zatrudnieniu - wszystkie okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy z wyłączeniem okresów pracy zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz wygaśnięciem stosunku pracy wskutek porzucenia pracy.

Pozwana wskazała, że w historii pozwanej w stosunku do wszystkich pracowników (...) S.A. (...) „B.” stosowane są i były zasady dotyczące zaliczania okresów zatrudnienia do nagrody jubileuszowej określone w ZUZP KWK (...).

Tym samym zaliczenie w przypadku powoda okresu pracy w nieuspołecznionym zakładzie pracy spowoduje korzystniejsze traktowanie powoda (naruszające zasadę równości w zatrudnieniu) w stosunku do pozostałych pracowników (...) S.A. (...) „B.”, do których stosowane są zasady dotyczące zaliczania okresów zatrudnienia do nagrody jubileuszowej określone w ZUZP KWK (...). Utrzymanie w mocy Wyroku Sądu I instancji będzie wiązało się z potraktowaniem powoda w sposób korzystniejszy od pozostałych pracowników.

Pozwana wskazała, że zgodnie z wolą pozwanej i strony społecznej wyrażoną w § 2 Porozumienia Zbiorowego z dnia 05.05.2011 r. znajdującego się w aktach sprawy było to, aby uregulowania wynikające ze stosowanych postanowień wypowiedzianych Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy pozostały bez zmian i były stosowane do czasu zarejestrowania i wdrożenia w życie ZUZP dla wszystkich pracowników (...) S.A. Gdyby wolą stron ww. Porozumienia była zmiana zasad wypłacania nagrody jubileuszowej to niewątpliwie zostałyby to uwzględnione w ww. Porozumieniu.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd orzekający, w treści pisemnego uzasadnienia wyroku obszernie wskazał podstawy faktyczne i prawne rozstrzygnięcia wraz z przytoczeniem przepisów prawa, na których oparł wyrok w przedmiotowej sprawie. Sąd I instancji rozważył wszelkie podstawy umożliwiające - powodowi ubieganie się o nagrodę jubileuszową w związku osiągniętym okresem pracy. Rozstrzygnięcie Sądu nie budzi wątpliwości, sprawa została zbadana w sposób wyczerpujący, a zebrany w sprawie materiał dowodowy jest kompletny i nie wymaga uzupełnienia. Powód w pełni podziela zarówno rozstrzygnięcie, jak i argumentację Sądu meriti. Zarzuty podniesione przez pozwaną w treści pisemnej apelacji mają charakter wyłącznie polemiczny i w żaden sposób nie rzutują na prawidłowość i zgodność z prawem rozstrzygnięcia Sądu.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia prawa materialnego w postaci art. 18 (3c) k.p. należy wskazać, że sąd I instancji w sposób prawidłowy wskazał, że brak zaliczenia okresów pracy w zakładach gospodarki nieuspołecznionych do stażu pracy wymaganego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu, w momencie, gdy przez cały okres pracy u pozwanej ten okres był powodowi wliczany do okresu pracy. Powód przez cały okres pracy u pozwanej otrzymywał nagrodę jubileuszową zgodnie ze stażem pracy do którego wliczany był również okres praktyk płatnych w zakładzie gospodarki nieuspołecznionej, które to powód odbywał bezpośrednio po ukończeniu nauki, a przed faktycznym zakończeniem nauki w szkole. W związku z tym pozwana w związku z nieuwzględnieniem powodowi do stażu pracy okresu pracy w przedsiębiorstwie gospodarki nieuspołecznionej dopuściła się względem powoda naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Zgodnie z jednolitym

stanowiskiem judykatury rozróżnienie przy ustalaniu stażu pracy na przedsiębiorstwa gospodarki uspołecznionej i nieuspołecznionej narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wskazać należy, że zgodnie z ugruntowanym stanowiskiem doktryny i judykatury nie może polegać on na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami jurydycznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy. Wymogom tym zarzut pozwana nie sprostowała, gdyż wywody zawarte w apelacji stanowią wyłącznie polemikę z ustaleniami Sądu bez choćby próby wykazania w jakim zakresie i z jakich przyczyn ustalenia te są niezgodne z zasadami logicznego rozumowania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ustalenia faktyczne i rozważenia prawne Sądu Rejonowego i przyjął je za własne.

Twierdzenia pozwanej o tym, że w przedmiotowej sprawie doszło do zmiany warunków pracy i płacy nie są słuszne.

D. O. – p.o. Prezes Zarządu pozwanej 30.3.2017 złożył oświadczenie następującej treści:

„Szanowni Państwo przekazanie KWK (...) do Spółki (...) wchodzi w decydującą fazę. Chcę podkreślić, że prowadzona dotychczas alokacja pracowników, jak również ta, która będzie miała miejsce do końca marca bieżącego roku, realizowana jest z zachowaniem gwarancji zatrudnienia, wynikających z zawartego porozumienia w maju 2011 oraz z zachowaniem Państwa dotychczasowego wynagrodzenia.

Mając świadomość Państwa obaw, ponownie gwarantuję, że każdy pracownik znajdzie miejsce pracy w kopalniach (...) S.A. Z każdym z Państwa zostanie podpisany aneks do umowy o pracę w formie porozumienia stron. Tak też się stało w przypadku kilkuset pracowników KWK (...), którzy już dzisiaj pracują w kopalni (...) - J.", (...) i (...). Te zasady są jednakowe dla tych, którzy już przeszli i dla tych, którzy dopiero zostaną przeniesieni na inne kopalnie (...).”

Nie ma więc żadnych podstaw do stwierdzenia, że doszło do wypowiedzenia dotychczasowych warunków pracy i płacy w całości, gdyż, jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, powód zawarł z pozwaną porozumienie zmieniające dotychczasowe warunki umowy o pracę w części dotyczącej warunków pracy i płacy, tj. jedynie w zakresie miejsca świadczenia pracy i w zakresie warunków wynagradzania zasadniczego, a z przytoczonego wyżej oświadczenia wynikają wprost gwarancje dotychczasowego wynagrodzenia, które powód podpisał, przyjmując takie warunki, 30.3.2017.

Również Państwowa Inspekcja Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w K. dokonała kontroli odmowy wypłaty nagrody jubileuszowej i w wydanym wystąpieniu pokontrolnym zobowiązała pozwaną do wypłacenia nagrody jubileuszowej pracownikom bez uwzględniania zapisów ZUZP KWK (...) naruszających zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Powód prawidłowo powołuje się na liczne orzecznictwo judykatury zgodnie z którym rozróżnienie przy ustalaniu stażu pracy na przedsiębiorstwa gospodarki uspołecznionej i nieuspołecznionej narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W konsekwencji powyższego Sąd Okręgowy uznał, że wyrok zaskarżony apelacją pozwanego odpowiada prawu i dlatego opierając się na treści art.385 kpc Sąd Okręgowy w pkt. 1 wyroku oddalił tę apelację jako bezzasadną.

Na mocy art. 98 kpc Sąd Okręgowy w pkt. 2 wyroku orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego.

Sędzia: Przewodniczący: Sędzia:

SSO Barbara Kuźdrzał -Kiermaszek SSO Joanna Smycz SSO Iwona Nowak