

Sygn. akt VI P 916/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 08 grudnia 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Protokolant: Marta Pachulska

po rozpoznaniu w dniu 08 grudnia 2014 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa H. G.

przeciwko(...)z siedzibą w W.

o ustalenie okresu zatrudnienia uprawniającego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, o nagrodę jubileuszową
orzeka:

1. powództwo oddała;
2. zasądza od powódki H. G. na rzecz pozwanej (...) z siedzibą w W. kwotę 450,00 zł (czterysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt: VI P 916/13

UZASADNIENIE

H. G. pozwem z dnia 05 grudnia 2013 roku (data nadania) skierowanym przeciwko (...) z siedzibą w W. wniosła o ustalenie okresu zatrudnienia uprawniającego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a także o zasądzenie na jej rzecz kwoty 5.000,00 zł tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że pracę w Wydziale Rozliczeń Abonentów RTV rozpoczęła w dniu 07 września 1992 roku. W styczniu 2012 roku jej kierownik uzyskał informację, że osobom zatrudnionym od 1992 roku w 2012 roku będzie przysługiwać nagroda jubileuszowa. Przy czym do okresu zatrudnienia liczone są tylko lata przepracowane w (...), a nie jak to było wcześniej, lata przepracowane w innych resortach. Z uwagi na powyższe pracodawca poinformował powódkę, że jej staż pracy liczony jest od stycznia 1994 roku, kiedy to powódka zaczęła pracę w (...). Powódka podkreśliła, że do tej pory otrzymywała nagrody jubileuszowe z uwzględnieniem stażu pracy przepracowanego u poprzedniego pracodawcy, (...) (pozew – k. 1-2).

(...) S.A. z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew z dnia 02 stycznia 2014 roku (data nadania) wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazała, że powódka została zatrudniona u poprzednika prawnego pozwanej – w przedsiębiorstwie użyteczności publicznej (...) w dniu 03 stycznia 1994 roku. W świetle treści umowy o pracę z dnia 07 września 1992 roku nie może budzić wątpliwości, że wcześniej powódka pracowała w (...) S.A. (...) S.A. powstała w wyniku przekształcenia przez Ministra Łączności państwowej jednostki organizacyjnej (...) w taki sam sposób powstało

przedsiębiorstwo użyteczności publicznej (...). Zgodnie z art. 24 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników(...). zawartego dnia 13 września 2010 roku wysokość nagrody jubileuszowej jest uzależniona od stażu pracy w(...)i wynosi po 20 latach pracy – 150% podstawy wymiaru. Stosownie zaś do art. 3 pkt 7 przedmiotowego układu, ilekroć jest w nim mowa o stażu pracy w (...) należy przez to rozumieć okresy zatrudnienia w (...) na podstawie stosunku pracy, uprawniające do dodatku stażowego. Do stażu pracy w (...)wlicza się także okresy pracy w państwowej jednostce organizacyjnej (...)w Ministerstwie Łączności do dnia 31 grudnia 1987 r., w jednostkach podległych lub nadzorowanych przez Ministra Łączności włączonych do (...)i (...)oraz w organizacjach społeczno – zawodowych, działających w resorcie łączności na rzecz pracowników (...)i (...). Przy czym poprzednio obowiązujący – do końca 2010 roku – u pozwanej zakładowy układ zbiorowy pracy odmiennie regulował zasady obliczania stażu pracy na potrzeby określenia wysokości nagrody jubileuszowej. Wliczano doń także okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy. W konsekwencji okres zatrudnienia powódki w (...) S.A. nie może być w świetle aktualnie obowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zaliczany do stażu pracy w (...)na potrzeby określenia wysokości nagrody jubileuszowej. Jednocześnie pozwana podniosła, że istotnie zdarzyło się, iż innemu pracownikowi wypłacono nagrodę jubileuszową, zaliczając okres zatrudnienia w (...) S.A. w latach 1992 – 1993. Jednakże uczyniono to pomyłkowo, na skutek błędu w systemie informatycznym. Zaistnienie przedmiotowej pomyłki w żaden sposób nie może spowodować, że staż pracy powódki będzie naliczany niezgodnie z aktualnie obowiązującym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy (odpowiedź na pozew – k. 19 - 20).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka H. G. w okresie od 07 września 1992 roku do 31 grudnia 1993 roku była zatrudniona w (...) S.A. z siedzibą w W., w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś od 01 stycznia 1994 roku w przedsiębiorstwie użyteczności publicznej(...)w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku asystenta (dowód: świadectwo pracy powódki z 31.12.1993r. – k. 15, umowa o pracę – k. 16).

(...) S.A. (pierwotny pracodawca), w której powódka była zatrudniona od 1992 roku, podobnie jak przedsiębiorstwo użyteczności publicznej (...)(poprzednik prawny pozwanej), powstała w wyniku przekształcenia przez Ministra Łączności państwowej jednostki organizacyjnej (...) (okoliczność bezsporna).

Z dniem 01 czerwca 2004 roku nastąpiło przejście części zakładu pracy obejmującego Oddział ds. Kartoteki RTV w (...)do nowo utworzonego Oddziału ds. Kartoteki RTV w (...). Następnie z dniem 31 marca 2005 roku, z uwagi na przejęcie zakładu pracy -przedsiębiorstwa użyteczności publicznej (...), powódka stała się pracownikiem państwowego przedsiębiorstwa użyteczności publicznej (...)

W związku z komercjalizacją (...), tj. przekształceniem przedsiębiorstwa w spółkę akcyjną, od dnia 01 września 2009 roku powódka została pracownikiem (...) Powódka była w niej zatrudniona na stanowisku ds. Obsługi i Dystrybucji – Asystent. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wyliczone jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 3.924,43 zł brutto (okoliczność bezsporna, a nadto zaświadczenie o dochodach – k. 47, pismo z dnia 06.05.2004r. – k. 56, pismo z dnia 30.03.2005r. – k. 65, pismo z dnia 19.08.2009r. – k. 23 a/o powódki).

W okresie zatrudnienia u poprzednika prawnego pozwanej powódka otrzymywała nagrody jubileuszowe, uwzględniające jej okres zatrudnienia w (...) S.A. (dowód: pismo (...)z 24.10.1994r. – k. 20, 21 a/o powódki, pismo (...)z 24.10.1999r. – k. 37 a/o powódki, pismo(...)z 30.09.2004r. – k. 59, pismo z dnia 30.09.2009r. – k. 26 a/o powódki).

W okresie pracy u poprzedniego pracodawcy –(...), tj. w okresie od 31 marca 2005 roku do 31 grudnia 2010 roku, powódka była objęta Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników (...)zawartym w dniu 14 marca 1995 roku, zgodnie z którym do okresów zatrudnienia wliczano także okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy (okoliczność bezsporna, a nadto informacja o warunkach zatrudnienia – k. 10 a/o powoda).

W związku z przyjęciem Uchwały Nr (...)Zarządu (...)z dnia 08 lipca 2010 roku w sprawie zamiaru dokonania wypowiedzeń zmieniających warunki umów o pracę pracowników (...) z przyczyn niedotyczących pracowników, projektu „Warunków Wynagradzania i Przyznawania Innych Świadczeń Związanych z Pracą stanowiących podstawę

ustalania indywidualnych warunków umów o pracę pracowników (...)” powódka została poinformowana, że w przypadku wprowadzenia do stosowania ww. warunków wynagradzania oraz objęcia jej tymi warunkami, składniki wynagrodzenia według stanu na dzień 01 września 2010 roku kształtowałyby się następująco: wynagrodzenie zasadnicze – kat. 13 - 2610 zł brutto; dodatek za staż pracy w (...)17%; premia czasowo-zadaniowa i premia roczna na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania stanowiącym załącznik do Zarządzenia Nr 137 Dyrektora Generalnego (...)z dnia 24 listopada 2008 roku w sprawie Regulaminu premiowania pracowników (...) (zmieniony Aneksem nr (...) z dnia 08 października 2009 roku wprowadzonym Uchwałą nr (...) z dnia 13 października 2009 roku oraz Aneksem Nr (...) z dnia 29 czerwca 2010 roku wprowadzonym uchwałą nr 210/2010 Zarządu (...) z dnia 06 lipca 2010 roku) oraz inne składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą na zasadach określonych w projekcie „Warunków Wynagradzania i Przyznawania Innych Świadczeń Związanych z Pracą stanowiących podstawę ustalania indywidualnych warunków umów o pracę (...) S.A.” oraz w przepisach powszechnie obowiązujących (dowód: pismo pozwanej z dnia 20.07.2010r. – k. 32 a/o powódki).

Pozwana (...) zawarła z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi w dniu 13 września 2010 roku Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników(...) W art. 4 pkt 7 ww. Zakładowego Układu Zbiorowego wskazano, że ilekroć w układzie jest mowa o stażu pracy w(...), należy przez to rozumieć okresy zatrudnienia w (...)na podstawie stosunku pracy, uprawniające do dodatku stażowego. Do stażu pracy w (...)wlicza się także:

- 1) okresy pracy w państwowej jednostce organizacyjnej (...)
- 2) w Ministerstwie Łączności do dnia 31 grudnia 1987 roku;
- 3) w jednostkach podległych lub nadzorowanych przez Ministra Łączności włączonych do (...) lub nadzorowanych przez Ministra Łączności włączonych do (...) i (...)oraz w organizacjach społeczno-zawodowych, działających w resorcie łączności na rzecz pracowników (...)i (...);
- 4) przerwy w świadczeniu pracy w(...)spowodowane urlopem wychowawczym.

Zgodnie z art. 24 Układu pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa po przepracowaniu 15 i więcej lat w (...). Wysokość nagrody jubileuszowej jest uzależniona od stażu pracy w (...)i wynosi:

1. po 15 latach pracy – 100% podstawy wymiaru;
2. po 20 latach pracy – 150% podstawy wymiaru;
3. po 25 latach pracy – 200% podstawy wymiaru;
4. po 30 latach pracy – 250% podstawy wymiaru;
5. po 35 latach pracy – 300% podstawy wymiaru;
6. po 40 latach pracy – 350% podstawy wymiaru;
7. po 45 latach pracy – 400% podstawy wymiaru.

Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

Nadto zgodnie z art. 31 pkt 6 układ wchodzi w życie z dniem 01 stycznia 2011 roku (dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy z 13.09.2010r. – k. 30 - 46 verte).

W dniu 24 września 2010 roku pomiędzy powódką H. G., a pozwaną (...) zawarte zostało porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę. Wedle niego strony zgodnie ustaliły, iż w związku z wejściem w życie Regulaminu Organizacyjnego Centrum Obsługi Finansowej, wprowadzonego Decyzją Dyrektora Centrum Obsługi Finansowej nr (...) z dnia 17 września 2010 roku, dotychczasowe warunki umowy o pracę w zakresie miejsca pracy uległy zmianie.

W miejsce dotychczasowych warunków od dnia 01 października 2010 roku zmieniła się jednostka organizacyjna na Centrum Obsługi Finansowej. Pozostałe warunki pracy i pracy pozostały bez zmian (dowód: porozumienie z dnia 24.09.2010r. – k. 34 a/o powódki).

Powódka w dniu 01 grudnia 2010 roku została poinformowana, że z dniem 01 stycznia 2011 roku została objęta Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla Pracowników zawartym w dniu 13 września 2010 roku pomiędzy (...), a Zakładowymi Organizacjami Związkowymi, wpisanym do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy w dniu 10.11.2010 roku, pod nr (...)prowadzonym przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w W. (dowód: informacja o objęciu układem zbiorowym pracy z 01.12.2010r. – k. 38 a/o powódki).

W dniu 02 grudnia 2010 roku powódka zawarła z pozwaną (...) kolejne porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę. Według porozumienia strony zgodnie ustaliły, iż przestają obowiązywać wszystkie warunki umowy o pracę wynikające z przepisów nieobowiązującego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników (...)z dnia 06 kwietnia 1992 roku oraz innych obowiązujących lub stosowanych aktów wewnętrznych i postanowień umownych regulujących zasady wynagradzania. Przyczyną powyższego jest zawarcie w dniu 13 września 2010 roku z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi działającymi w (...) S.A. (...) dla Pracowników (...)zarejestrowanego przez Okręgowy Inspektorat Pracy w W. w dniu 10 listopada 2010 roku pod numerem (...), a także zawarciem w dniu 13 września 2010 roku z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi działającymi w (...) porozumienia w sprawie zasad wykorzystania środków uzyskanych w wyniku likwidacji lub zmiany zasad dotychczas wypłacanych dodatków i innych świadczeń.

Nadto ustalono, iż dotychczasowe warunki umowy o pracę w zakresie zasad premiowania ulegają zmianie ze względu na przyjęcie przez pracodawcę i reprezentatywne Zakładowe Organizacje Związkowe zmian w Regulaminie premiowania zawartych w Aneksie nr (...) z dnia 29 czerwca 2010 roku wprowadzonym Uchwałą nr 210/2010 Zarządu(...) z dnia 06 lipca 2010 roku. W miejsce dotychczasowych warunków od dnia 01 stycznia 2011 roku obowiązują następujące warunki umowy o pracę:

1) stanowisko pracy – asystent;

2) składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą na zasadach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy:

- wynagrodzenie zasadnicze wg 11.00 kategorii szeregowania w wysokości 2.610,00zł brutto miesięcznie;

- dodatek za staż pracy w (...)

- inne składniki wynagrodzenia i świadczenia związane z pracą na zasadach określonych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy;

3) premie na zasadach określonych w Regulaminie Premiowania stanowiącym Załącznik do Zarządzenia nr 137 Dyrektora Generalnego (...)z dnia 24 listopada 2008 roku w sprawie Regulaminu premiowania pracowników (...) (zmienionym aneksem nr (...) z dnia 08 października 2009 roku wprowadzonym Uchwałą nr (...) Zarządu (...) z dnia 13 października 2009 roku oraz Aneksem Nr (...) z dnia 29 czerwca 2010 roku wprowadzonym uchwałą nr (...)Zarządu(...). z dnia 06 lipca 2010 roku).

Pozostałe warunki umowy o pracę pozostały bez zmian. Porozumienie zostało podpisane zarówno przez przedstawiciela pozwanej, tj. przez Kierownika Wydziału Zarządzania Kadrami –M. M., a także przez powódkę (dowód: porozumienie z 02.12.2010r. – k. 37 a/o powódki).

Powódka w dniu 03 stycznia 2011 roku złożyła oświadczenie, w którym oświadczyła iż zapoznała się z treścią Aneksu nr (...) z dnia 21 grudnia 2010 roku do Regulaminu pracy w (...)wprowadzonego uchwałą nr 410/201 Zarządu (...)z dnia 21 grudnia 2010 roku. Jednocześnie oświadczyła, iż przyjęła do wiadomości treść obowiązującego w (...)S.A.

Regulaminu Pracy stanowiącego załącznik do Zarządzenia nr (...) Dyrektora Generalnego (...)z dnia 10 stycznia 2007 roku z późniejszymi zmianami (dowód: oświadczenie z dnia 03.01.2011r. – k . 38verte a/o powódki).

Pismem z dnia 17 września 2012 roku pozwana odmówiła powódce wypłaty nagrody jubileuszowej wyjaśniając, iż do stażu pracy w przypadku zatrudnienia w (...) S.A. może zostać zaliczony okres do dnia 31 grudnia 1991 roku, tzn. do ostatniego dnia przed wydzieleniem z części (...) pjo (...) struktury (...) S.A. Okres zatrudnienia od 07 września 1992 roku do 31 grudnia 1993 roku w (...) S.A., z uwagi na zatrudnienie w nowych strukturach (...) S.A., nie jest zaliczany do stażu pracy wymaganego do nabycia nagrody jubileuszowej na podstawie obowiązującego w (...)Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (dowód: pismo pozwanej z 17.09.2012r. – k. 13).

Okres zatrudnienia powódki na poczcie jest liczony od dnia 01 stycznia 1994 roku i na dzień 07 września 2012 roku wynosił 18 lat, 8 miesięcy i 7 dni (okoliczność bezsporna).

W dniu 31 grudnia 2013 roku pozwana wypłaciła powódce nagrodę jubileuszową, do której prawo nabyła z dniem 01 stycznia 2014 roku. Powódka otrzymała z tego tytułu kwotę 3.300,00 zł netto, co stanowiło równowartość dochodzonej w przedmiotowym postępowaniu kwoty 5.000,00 zł brutto (okoliczność bezsporna, a nadto oświadczenie powódki – k. 77).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powódki, dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych. Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 77 verte).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo H. G. nie zasługiwało na uwzględnienie.

W przedmiotowej sprawie bezspornym było, że z dniem 01 stycznia 1994 roku powódka została zatrudniona w przedsiębiorstwie użyteczności publicznej (...), a także że w dniu 01 stycznia 2011 roku wszedł w życie Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, zmieniający dotychczasowe warunki zatrudnienia pracowników (...)S.A. Sporny był natomiast okres zatrudnienia powódki na poczcie, uprawniający ją do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

Świadczenie to stanowi szczególnie przywilej płacowy i przysługuje tylko wówczas, gdy przewidziano go w przepisach branżowych lub w przepisach wewnątrzzakładowych. Uprawnienie do nabycia nagrody jubileuszowej wynikało z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) z dnia 13 września 2010 roku.

Przede wszystkim wskazać należy, iż w okresie zatrudnienia u poprzednika prawnego pozwanej powódka otrzymywała nagrody jubileuszowe, uwzględniające jej okres zatrudnienia w (...) S.A. Wynikało to z faktu, iż u poprzednich pracodawców obowiązywały regulaminy/układ zbiorowy, zgodnie z którymi do okresów zatrudnienia wliczano także okres zatrudnienia w (...) S.A. Miało to miejsce np. u pracodawcy (...). W okresie od 31 marca 2005 roku do 31 grudnia 2010 roku powódka była objęta Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników(...)zawartym w dniu 14 marca 1995 roku, zgodnie z którym do okresów zatrudnienia wliczano także okresy zatrudnienia w innych zakładach pracy.

Z art. 23¹ § 2 k.p. wynika, że w razie przejęcia zakładu pracy w całości lub w części przez inny zakład, staje się on stroną w stosunkach pracy z pracownikami przejętego zakładu. Powyższa treść przepisu oznacza, że z chwilą przejęcia zakładu pracy nowy pracodawca wstępuje w miejsce dotychczasowego pracodawcy i staje się stroną tego samego, pod względem treści, stosunku pracy z pracownikami zatrudnionymi w przejmowanym zakładzie pracy lub w jego

części. Tym samym wiążą go warunki pracy i płacy wynikające z dotychczasowych umów, niezależnie od tego, czy źródłem uprawnień pracowników były przepisy prawa, czy postanowienia stron. Zgodnie z art. 23¹ § 1 k.p., w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem § 5. Wykładnia art. 23¹ § 1 k.p. opiera się, między innymi, na dwóch istotnych założeniach. Pierwszym, że nie jest możliwe objęcie pracownika ochroną wynikającą z tego przepisu, jeżeli przed przejściem zakładu pracy na innego pracodawcę dotychczasowy stosunek pracy został skutecznie rozwiązany oraz drugim, że przejście zakładu pracy na innego pracodawcę nie uzasadnia samo w sobie pogorszenia warunków pracy przejmowanego pracownika.

Nie wyklucza to, możliwości zmiany dotychczasowych warunków indywidualnych umów o pracę na niekorzyść pracowników, lecz w trybie i na zasadach przewidzianych w przepisach prawa pracy.

Obydwa te założenia muszą być przestrzegane w świetle istoty i podstawowego celu prawnej regulacji zmiany pracodawcy wskutek przejścia zakładu pracy, którym jest stabilizacja zatrudnienia pracownika, i dotychczasowych warunków tego zatrudnienia, pomimo zmiany pracodawcy. Podmiotowe zmiany stosunku pracy wskutek przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę są bowiem nieodłączną cechą stosunków pracy i zmiana pracodawcy, gdy zachowana zostaje tożsamość zakładu pracy, a w szczególności nabywca zakładu kontynuuje jego dotychczasową działalność, nie uzasadnia pogorszenia ich warunków pracy.

Pierwsze z wymienionych założeń wynika z faktu, że nowy pracodawca może wstąpić w stosunek pracy tylko wtedy, gdy w chwili przejścia zakładu pracy, będącej jednocześnie chwilą zmiany pracodawcy, dana osoba jest pracownikiem tego zakładu.

W szczególności w wyroku z 26 listopada 2003 r., I PK 620/02, Sąd Najwyższy stwierdził, iż z art. 23¹ k.p. wynika wprost, że stosunek pracy u nowego pracodawcy - przejmującego, zwłaszcza w zakresie rodzaju umowy o pracę oraz warunków wynagrodzenia, kształtuje się na tych samych warunkach, co u poprzedniego pracodawcy. Sąd Najwyższy udzielił już w swoim orzecznictwie odpowiedzi na pytania dotyczące kwestii, czy taka zmiana treści umowy o pracę na niekorzyść pracownika może być dokonana przez nowego pracodawcę i pracownika w drodze porozumienia, stwierdzając, że za taką możliwością przemawia w szczególności zasada autonomii woli stron. W tej kwestii w doktrynie prawa pracy i orzecznictwie Sądu Najwyższego wyrażono pogląd, że pracownik i nowy pracodawca mogą wprowadzić w drodze porozumienia warunki pracy mniej korzystne dla pracownika od dotychczasowych, pod warunkiem, że oświadczenie woli pracownika jest w pełni dobrowolne, a porozumienie nie zmierza do obejścia art. 23¹ § 1 k.p. (por. wyroki Sądu Najwyższego z 7 czerwca 1994 r., I PRN 29/94, OSNP 1994, nr 12, poz. 189; z 29 marca 2001 r., I PKN 324/00, OSNP 2003, nr 1, poz. 7; oraz wypowiedzi doktryny, np.: A. Tomanek: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Wrocław 2002, s. 153 i tam powołana literatura; Ł. Pisarczyk: Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę, Warszawa 2002, s. 162-163).

Istotny sens art. 23¹ § 1 k.p. Sąd Najwyższy wyraził, między innymi, w wyroku z 6 maja 2003, I PK 237/02, OSNP 2004 nr 15, poz. 265, w którym stwierdził, że bezwzględnie obowiązująca natura norm prawnych wynikających z art. 23¹ k.p. wyłącza modyfikowanie treści stosunków pracy chyba, że co innego wynika z wyraźnej woli obu stron stosunku pracy i nie zmierza do obejścia standardów ochrony pracownika zawartych w art. 23¹ k.p.

W przedmiotowej sprawie bezsporne jest, że powódka kilkakrotnie jako pracownik została przejęta w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p. Ostatecznie, w związku z komercjalizacją(...), tj. przekształceniem przedsiębiorstwa w spółkę akcyjną, od dnia 01 września 2009 roku powódka została pracownikiem(...) Bezsporne było także, iż w dniu 13 września 2010 roku pozwana zawarła z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi - Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników(...) S.A. Układ Zbiorowy dotyczył przede wszystkim zmiany sposobu obliczania stażu pracy pracowników. Ustalono, iż do stażu pracy nie będzie wliczany okres zatrudnienia w (...) S.A.

Zgodnie z art. 42 § 2 k.p. wypowiedzenie warunków pracy i płacy uważa się za dokonane, jeżeli pracownikowi zaproponowano je na piśmie.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 kwietnia 2013r., sygn. akt II PK 244/12, w świetle obowiązujących przepisów kodeksu pracy nie budzi żadnych wątpliwości, że pracodawca ma prawo dokonać zmiany warunków pracy pracowników zarówno wówczas, gdy wynikają one wprost z umowy o pracę, jak i wtedy, kiedy stosowne regulacje są wprowadzone Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy. Art. 241¹³ k.p. normuje sytuację, w której w trakcie obowiązywania umowy wchodzi w życie lub zmienia się treść układu zbiorowego pracy. §1 wymienionego przepisu wskazuje, że korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. W myśl §2 postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Przy wypowiedzeniu dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia warunków takiej umowy lub aktu. Zostało to potwierdzone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 grudnia 2005r., w którym wskazał, że wprowadzenie niekorzystnej dla pracowników zmiany porozumienia zbiorowego będącego źródłem prawa pracy wymaga dokonania wypowiedzeń zmieniających (art. 42 w związku z art. 241¹³ § 2 k.p.) (IIIPK 95/05, OSNP 2006/19-20/303).

Oczywistym jest, iż w przedmiotowej sprawie wprowadzenie zmian Układem Zbiorowym w części dotyczącej zasad przyznawania nagród jubileuszowych było dla pracowników (...) mniej korzystne. Przed wprowadzonymi zmianami, tj. przed 01 stycznia 2011 roku pracownicy (...) otrzymywali nagrody jubileuszowe, uwzględniające okres zatrudnienia w (...) S.A. Natomiast po dniu 01 stycznia 2011 roku okres zatrudnienia w (...) S.A. nie był wliczany do stażu pracy w (...). Nie ulega zatem wątpliwości, iż powyższe zmiany doprowadziły do pogorszenia sytuacji pracowników. Przed ich wprowadzeniem pracownicy nabywali prawo do nagrody jubileuszowej wcześniej, bowiem liczył się także ich okres zatrudnienia w (...) S.A.

Wobec powyższego pozwany, chcąc wprowadzić powyższe zmiany powinien dokonać wypowiedzenia dotychczasowych warunków płacy. Nie ulega wątpliwości, iż zmiany dotychczasowych zasad wynagradzania i nabycia prawa do nagród jubileuszowych powinny przybrać postać wypowiedzenia, albo **co dopuszcza się w praktyce formę porozumienia stron**. Przyjmuje się, że obie strony umowy o pracę uprawnione są do wystąpienia z propozycją modyfikowania warunków pracy lub płacy. Do wprowadzenia zmian warunków pracy, płacy lub obu naraz, wymagane jest zgodne oświadczenie woli obu podmiotów. W wyniku porozumienia zmieniającego może nastąpić pogorszenie lub polepszenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy. Istotnym jest, by zmiana treści nie prowadziła do rozwiązań, które byłyby mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy (art. 18 k.p. w związku z art. 9 k.p.) i dyskryminujące. Nie może również prowadzić do naruszenia zakazów ustawowych. Wyrazem przyjęcia nowych warunków może być wyraźna zgoda pracownika bądź zgoda wyrażona w sposób milcząco, dorozumiany.

Zgodnie z art. 4 pkt 7 Zakładowego Układu Zbiorowego z dnia 13 września 2010 roku, ilekroć w układzie jest mowa o stażu pracy w (...), należy przez to rozumieć okresy zatrudnienia w (...)na podstawie stosunku pracy, uprawniające do dodatku stażowego. Do stażu pracy w (...)wlicza się także:

- 5) okresy pracy w państwowej jednostce organizacyjnej(...)
- 6) w Ministerstwie Łączności do dnia 31 grudnia 1987 roku,
- 7) w jednostkach podległych lub nadzorowanych przez Ministra Łączności włączonych do (...) lub nadzorowanych przez Ministra Łączności włączonych do (...) i (...)oraz w organizacjach społeczno-zawodowych, działających w resorcie łączności na rzecz pracowników (...)i (...);
- 8) przerwy w świadczeniu pracy w(...)spowodowane urlopem wychowawczym.

Nadto art. 24 Układu stanowi, iż pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa po przepracowaniu 15 lat i więcej lat w (...). Wysokość nagrody jubileuszowej jest uzależniona od stażu pracy w (...)i wynosi:

8. po 15 latach pracy – 100% podstawy wymiaru;
9. po 20 latach pracy – 150% podstawy wymiaru;
10. po 25 latach pracy – 200% podstawy wymiaru;
11. po 30 latach pracy – 250% podstawy wymiaru;
12. po 35 latach pracy – 300% podstawy wymiaru;
13. po 40 latach pracy – 350% podstawy wymiaru;
14. po 45 latach pracy – 400% podstawy wymiaru.

W przedmiotowej sprawie po zawarciu przez pracodawcę ze związkami zawodowymi (...), a jednocześnie przed jego wejściem w życie, tj. w dniu 10 grudnia 2010 roku powódka została poinformowana o objęciu układem zbiorowym pracy. Nadto w dniu 02 grudnia 2010 roku powódka zawarła z pracodawcą porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę, w którym poinformowano ją o wejściu w życie nowego Układu Zbiorowego.

Porozumienie zostało przez powódkę podpisane. Nie można zatem uznać, że powódka nie była poinformowana o zmianach warunków zatrudnienia. Układ zbiorowy był ogólnodostępny, każdy pracownik miał możliwość zapoznania się z jego treścią. Z uwagi na powyższe, Sąd nie dał wiary powódce, która podnosiła, że zmiany w obliczaniu jej stażu pracy zostały dokonane bez jej zgody. Powódka bowiem wyraziła na powyższe zgodę, poprzez podpisanie porozumienia z dnia 02 grudnia 2010 roku.

Powyższe rozważania prowadzą do konkluzji, iż z uwagi na podpisanie przez powódkę porozumienia zmieniającego z dnia 02 grudnia 2010 roku, powódka nie mogła skutecznie domagać się wypłaty nagrody jubileuszowej. Sąd ustalił bowiem, że na dzień 07 września 2012 roku łączny czas pracy powódki na poczcie polskiej wynosił 18 lat, 8 miesięcy i 7 dni. Powódka nie przepracowała zatem wymaganych 20 lat.

Na marginesie wskazać należy, iż powódka nie została całkowicie pozbawiona prawa do nagrody jubileuszowej, a jedynie z uwagi na nieuwzględnienie jej okresu zatrudnienia w (...) S.A., prawo to nabyła dopiero z dniem 01 stycznia 2014 roku. Z uwagi na powyższe, pozwana w dniu 31 grudnia 2013 roku wypłaciła powódce nagrodę jubileuszową w wysokości 3.300,00 zł netto, co stanowiło równowartość dochodzonej w przedmiotowym postępowaniu kwoty 5.000,00 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał roszczenie powódki za bezzasadne i w punkcie I oddalił powództwo.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Jak stanowi art. 98 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Mając na uwadze, że strona pozwana wygrała postępowanie w całości, Sąd na podstawie powołanego przepisu w związku z § 6 pkt 3 w związku z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 roku, poz. 490), zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 450,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Kosztami tymi nie objęto opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Opłata skarbową od pełnomocnictwa, byłaby wydatkiem pełnomocnika strony i wchodziłaby w skład kosztów procesu, gdyby obowiązek jej uiszczenia wynikał z przepisów obowiązującego prawa. Stosownie jednak do art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16

listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U. Nr 225, poz. 1635 ze zm.), nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa albo jego odpisu, wypisu lub kopii „w sprawie zatrudnienia, wynagrodzenia za pracę”. Nie ulega wątpliwości, że niniejsza sprawa, w której przedmiotem sporu jest nagroda jubileuszowa, dotyczy wprost zatrudnienia, w związku z czym nie ma obowiązku uiszczenia opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. W konsekwencji przyjąć należy, że koszty uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, które z mocy ustawy nie podlegają tej opłacie, nie stanowią kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw lub celowej obrony i nie ma podstaw do zasądzenia równowartości tej opłaty od strony przegrywającej proces (por. postanowienie Sądu najwyższego z dnia 17 czerwca 2011 r., II UZ 15/11).

Mając na uwadze całość powyższych rozważań Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

Doręczyć odpis wyroku wraz z pisemnym uzasadnieniem pełnomocnikowi pozwanego.

16/12/2014 r.