

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: -----

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 6 marca 2018 r we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa R. M.

przeciwko (...) we W.

o nagrodę jubileuszową

I. zasądza od strony pozwanej (...) we W. na rzecz powódki R. M. kwotę 8.199,07 zł (osiem tysięcy sto dziewięćdziesiąt dziewięć złotych siedem groszy) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.616,37 zł brutto;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieście) kwotę 410 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której zwolniona była powódka.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 kwietnia 2017 r. (data stempla pocztowego) powódka R. M. wniosła o zasądzenie od strony pozwanej (...) we W. kwoty 8 199,07 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem nagrody jubileuszowej, oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 2 – 5).

W uzasadnieniu powódka wskazała, że od dnia 1 marca 2009 r. jest zatrudniona u strony pozwanej w Zakładzie (...) w pełnym wymiarze czasu pracy, za średnim wynagrodzeniem w kwocie 5 466,05 zł. Od dnia 1 stycznia 1997 r. powódka była zatrudniona na stanowisku starszego technika RTG w (...) we W.. Z dniem 1 marca 2009 r. w trybie przewidzianym w art. 23⁽¹⁾ § 1 k.p. pracodawcą powódki stał się pozwany (...) we W..

Zgodnie z § 14 ust. 1 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Wynagradzania, za długoletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe, których wysokość uzależniona jest od stażu pracy. Co istotne, zgodnie z punktem c tego przepisu, pracownikowi strony pozwanej po przepracowaniu 30 lat pracy, przysługuje

nagroda jubileuszowa w wysokości 150 % miesięcznego wynagrodzenia. Przyznanie przedmiotowej nagrody jubileuszowej przysługuje po przepracowaniu 20 lat u strony pozwanej (§ 14 ust. 2 Regulaminu).

Pismem z dnia 19 stycznia 2017 r. powódka wystąpiła do pracodawcy o wypłatę nagrody jubileuszowej w związku z osiągnięciem przez nią 20 – letniego stażu pracy u strony pozwanej, a także 30 lat stażu pracy w ogóle. W odpowiedzi, pismem z dnia 15 lutego 2017 r., pracodawca poinformował powódkę, że jego zdaniem nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje jedynie w sytuacji jednoczesnego ziszczenia się dwóch warunków, tj. w dniu osiągnięcia wymaganego ogólnego stażu pracy, pracownik równocześnie przepracował minimum 20 lat w (...). Pracodawca wskazał dalej, że w dniu osiągnięcia przez powódkę 30 lat ogólnego stażu pracy, powódka nie spełniła warunku minimum 20 lat pracy w pozwanym szpitalu.

Zdaniem powódki analiza zapisów Regulaminu wynagradzania nie pozwala na przyjęcie stanowiska wyrażonego przez stronę pozwaną, tj. stanowiska, zgodnie z którym nagroda jubileuszowa przysługuje wyłącznie w przypadku, w którym pracownik przed osiągnięciem 30 lat pracy w ogóle legitymuje się 20 – letnim stażem pracy u pozwanego, natomiast nie przysługuje w sytuacji, w której pracownik najpierw osiągnął 30 – letni staż pracy w ogóle, a dopiero następnie 20 – letni staż pracy u pozwanego pracodawcy. Regulamin wynagradzania nie określa bowiem sytuacji, w której wypłata nagrody jubileuszowej jest uzależniona od zaistnienia jednej przesłanki (20 lat stażu pracy) przed drugą z przesłanek (30 lat stażu pracy). Powódka stoi na stanowisku, że skoro w styczniu 2017 r. osiągnęła zarówno 30 – letni staż pracy w ogóle, jak również 20 – letni staż pracy w pozwanym szpitalu, toteż nagroda jubileuszowa w wysokości 150 % miesięcznego wynagrodzenia winna być jej wypłacona najpóźniej z dniem 10 lutego 2017 r., tj. wraz z wypłatą wynagrodzenia za styczeń 2017 r.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 25 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał pozwanemu (...) we W., żeby w ciągu dwóch tygodni od doręczenia nakazu zapłacił na rzecz powódki R. M. kwotę 8 199,07 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lutego 2017 roku do dnia zapłaty oraz kwotę 1200 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, ponadto nakazał pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 75 zł tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka jest zwolniona z mocy ustawy, albo wniósł w tymże terminie sprzeciw (k. 20).

W sprzeciwie od nakazu zapłaty strona pozwana (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 25, 26).

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że powódka 30 – letni staż pracy ogółem osiągnęła we wrześniu 2016 r. Natomiast w Regulaminie wynagradzania wskazano, że aby otrzymać nagrodę jubileuszową, pracownik musi jednocześnie spełnić warunek 20 – letniego zakładowego stażu pracy. We wrześniu 2016 r. powódka nie osiągnęła 20 – letniego zakładowego stażu pracy. Staż ten powódka osiągnęła dopiero w styczniu 2017 r.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego strona pozwana wskazała, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w ostatnim dniu okresu pracy uprawniającego do tej nagrody. Stosując powyższą zasadę, w ocenie strony pozwanej, dniem nabycia przez powódkę prawa do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, byłby ostatni dzień wliczonego z okresów zatrudnienia 30 – letniego okresu (wrzesień 2016 r.), ale nagroda przysługiwałaby wyłącznie w przypadku, gdyby na ten dzień staż pracy powódki u strony pozwanej wynosił 20 lat.

Z dniem 9 listopada 2017 r. (...) we W. został wykreślony z Rejestru Stowarzyszeń. Następcą prawnym wykreślonego podmiotu jest (...) we W..

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka R. M. w dniu 25 czerwca 1983 r. ukończyła z wynikiem bardzo dobrym Medyczne Studium Zawodowe na Wydziale E., uzyskując tytuł technika elektroradiologii.

W okresie od dnia 8 września 1983 r. do dnia 30 listopada 1984 r. powódka zatrudniona była w (...) w W. na stanowisku technika elektroradiologii, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od dnia 1 grudnia 1984 r. do dnia 30 listopada 1992 r. powódka zatrudniona była w (...) we W. na stanowisku technika EEG, w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od dnia 1 grudnia 1992 r. do dnia 21 listopada 1993 r. powódka przebywała na urlopie wychowawczym po ustaniu zatrudnienia. Od dnia 15 stycznia 1993 r. do dnia 14 stycznia 1994 r. jako osoba bezrobotna pobierała zasiłek szkoleniowy z tytułu pozostawania bez pracy.

W dniu 30 grudnia 1996 r. powódka zawarła umowę o pracę na czas określony od dnia 1 stycznia 1997 r. do dnia 31 marca 1997 r. z (...) we W.. Powódka została zatrudniona na stanowisku starszego technika rtg w Klinice (...), w wymiarze 26 godzin 15 min tygodniowo.

W dniu 1 kwietnia 1997 r. powódka zawarła z (...) we W. umowę o pracę na czas nieokreślony. Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Wynagrodzenie miesięczne za pracę wypłacane było w terminie do 10-tego dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

Z dniem 23 maja 2006 r. powódka nabyła uprawnienia do nagrody jubileuszowej za przepracowane 20 lat pracy, wobec czego przyznano jej nagrodę jubileuszową w wysokości 75 % miesięcznego wynagrodzenia.

Z dniem 1 marca 2009 r. pracodawcą powódki na mocy art. 23⁽¹⁾ k.p. stał się (...) we W..

W dniu 7 lipca 2011 r. powódka nabyła prawo do nagrody jubileuszowej po 25 latach pracy, w wysokości 100 % wynagrodzenia miesięcznego.

Na mocy wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 20 maja 2013 r., przyjętego przez powódkę, od dnia 1 września 2013 r. do powódki zastosowanie znalazły postanowienia Regulaminu wynagradzania z dnia 13 listopada 2012 r.

Pismem z dnia 19 stycznia 2017 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej z wnioskiem o wypłatę nagrody jubileuszowej za trzydziestoletni staż pracy. W odpowiedzi, pismem z dnia 15 lutego 2017 r., pracodawca odmówił powódce prawa do nagrody jubileuszowej, wskazując, że jego zdaniem nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje jedynie w sytuacji jednoczesnego ziszczenia się dwóch warunków, tj. gdy w dniu osiągnięcia wymaganego ogólnego stażu pracy, pracownik równocześnie przepracował minimum 20 lat (...). Pracodawca wskazał dalej, że w dniu osiągnięcia przez powódkę 30 lat ogólnego stażu pracy, powódka nie spełniła warunku minimum 20 lat pracy w pozwanym szpitalu.

Dowód: Akta osobowe powódki (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- dyplom ukończenia Medycznego Studium Zawodowego z dn. 25.06.1983 r.;
- świadectwo pracy z dn. 30.11.1984 r.;
- świadectwo pracy z dn. 12.11.1992 r.;
- umowa o pracę na czas określony z dn. 30.12.1996 r.;
- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 21.03.1997 r.;
- pismo z dn. 20.01.2006 r.;

- pismo z dn. 16.05.2006 r.;
- zawiadomienie z dn. 22.01.2009 r. i z dn. 01.03.2009 r.;
- pismo z dn. 15.07.2011 r.;
- wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dn. 20.05.2013 r.;
- pismo powódki z dn. 19.01.2017 r.;
- pismo strony pozwanej z dn. 15.02.2017 r.

Wyjaśnienia powódki (k. 90; płyta CD)

30 lat ogólnego stażu pracy powódki upłynęło we wrześniu 2016 r. 20 lat stażu pracy powódki w pozwanym szpitalu upłynęło w styczniu 2017 r.

Bezsporne, nadto:

Zeznania świadka B. K. (k. 89, 90; płyta CD)

Wyjaśnienia powódki (k. 90; płyta CD)

Zgodnie § 14 ust. 1 lit. c obowiązującego od dnia 13 listopada 2012 r. Regulaminu wynagradzania (...) we W., za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 150 % wynagrodzenia miesięcznego – po 30 latach pracy.

Nagroda jubileuszowa przysługuje po przepracowaniu 20 lat pracy w (...). Do okresy pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się staż pracy w (...) (§ 14 ust. 2 Regulaminu wynagradzania).

Wyplata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić w pierwszym terminie płatności po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody, w terminie wypłaty wynagrodzenia (§ 14 ust. 3 Regulaminu wynagradzania).

Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody (§ 14 ust. 4 Regulaminu wynagradzania).

Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (§ 14 ust. 6 Regulaminu wynagradzania).

Na mocy Regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej we wcześniejszym okresie, do uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej, obok określonego ogólnego stażu pracy, wymagany był 10-cio letni zakładowy staż pracy.

Dowód: Regulamin wynagradzania (...) we W. z dn. 30.10.2012 r. (k. 11 – 15)

Zeznania świadka B. K. (k. 89, 90; płyta CD)

W lutym 2016 r. strona pozwana wypłaciła nagrodę jubileuszową za 25 lat ogólnego stażu pracy M. W.. W lutym 2016 r. M. W. uzyskała 20 – letni zakładowy staż pracy.

Dowód: Zeznania świadka M. W. (k. 55v; płyta CD)

Notatka służbowa z dn. 30.09.2017 r. (k. 60)

Zeznania świadka B. K. (k. 89, 90; płyta CD)

W okresie od lutego 2016 r. do sierpnia 2017 r. strona pozwana odmówiła prawa do nagrody jubileuszowej ośmiu pracownikom, powołując się na nieposiadanie przez pracowników 20 – letniego zakładowego stażu pracy w momencie uzyskania określonego ogólnego stażu pracy.

Dowód: Pisma strony pozwanej z dn.: 07.06.2017 r., 05.08.2016 r., 20.04.2017 r., 06.04.2017 r., 15.05.2017 r., 27.03.2017 r., 17.08.2017 r., 25.02.2016 r. (k. 61 – 68)

Zeznania świadka B. K. (k. 89, 90; płyta CD)

W protokole kontroli, która miała miejsce w okresie od marca do czerwca 2016 r., inspektor pracy nie stwierdził nieprawidłowości w zakresie wypłacania przez stronę pozwaną nagród jubileuszowych i podzielił prezentową przez stronę pozwaną wykładnię § 14 ust. 1 i 2 Regulaminu wynagradzania.

Dowód: Protokół kontroli Nr rej. (...)–5310– (...)–Pt/16 (k. 32 – 36)

Zeznania świadka B. K. (k. 89, 90; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 5 616,37 zł brutto.

Dowód: Zaświadczenie z dn. 11.07.2017 r. (k. 48)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jako zasadne.

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 8 199,07 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty, tytułem nagrody jubileuszowej po 30 latach pracy. Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Kodeks pracy nie reguluje kwestii związanych z nagrodą jubileuszową. Mimo to, niektóre grupy zawodowe posiadają prawo do otrzymania nagród jubileuszowych z mocy prawa. Prawo to gwarantują im pozakodeksowe przepisy szczególne, tzw. pragmatyki służbowe.

Przykładem takiej pragmatyki służbowej jest ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz.U. Nr 112, poz. 654), która swoim zakresem podmiotowym obejmuje m.in. samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej (art. 4 ust. 1 pkt 2 ustawy o działalności leczniczej), a więc ma zastosowanie do strony pozwanej, która działa w tej formie prawnej.

W myśl art. 62 ustawy o działalności leczniczej, za długoletnią pracę pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy;
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy;
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy;
- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy;
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy.

Ustalanie okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, o której mowa w art. 62, oraz jednorazowej odprawy, o której mowa w art. 63, a także szczegółowe zasady ich obliczania i wypłacania regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy (art. 64 ustawy o działalności leczniczej).

Ustawa określa zatem wysokość składnika uposażeniami jakim jest nagroda jubileuszowa, jednakże ustalenie okresów uprawniających do ich uzyskania pozostawia uregulowaniom wewnętrznym pracodawcy. Oznacza to, że w aktach wewnętrznych związanych z prawem pracy w zakładzie można ustalić, czy staż pracy niezbędny dla uzyskania prawa od nagrody będzie obliczany od stażu zakładowego pracy, czy od stażu ogólnego lub też według innych kryteriów.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy strona pozwana skorzystała z opisanego uprawnienia, wprowadzając do Regulaminu wynagradzania szczegółowe zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej.

W § 14 ust. 1 Regulaminu wynagradzania (...)we W. z dnia 30 października 2012 r. powielono w zasadzie treść przepisu art. 62 ustawy o działalności leczniczej, wskazując, iż za długoletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości:

- 1) 75% miesięcznego wynagrodzenia – po 20 latach pracy;
- 2) 100% miesięcznego wynagrodzenia – po 25 latach pracy;
- 3) 150% miesięcznego wynagrodzenia – po 30 latach pracy;
- 4) 200% miesięcznego wynagrodzenia – po 35 latach pracy;
- 5) 300% miesięcznego wynagrodzenia – po 40 latach pracy.

W § 14 ust. 2 wskazano jednak, że nagroda jubileuszowa przysługuje po przepracowaniu 20 lat pracy w (...), a do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się staż pracy w (...).

Z powyższego wynika, że warunkiem nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, oprócz osiągnięcia tzw. ogólnego stażu pracy, o którym mowa w art. 62 ustawy o działalności leczniczej oraz w § 14 ust. 1 Regulaminu wynagradzania strony pozwanej, konieczne jest posiadanie także 20 – letniego stażu pracy w pozwanym szpitalu. Dla przykładu, jeżeli pracownik posiada 20 lat ogólnego stażu pracy, ale u strony pozwanej zatrudniony jest od 19 lat, prawo do nagrody jubileuszowej po 20 latach pracy uzyska dopiero w momencie upływu 20 lat pracy u strony pozwanej.

W ocenie Sądu jedynie taka wykładania przepisów obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu wynagradzania jest możliwa, jeśli wziąć pod uwagę literalne brzmienie przedmiotowych przepisów. Zdaniem Sądu, analiza zapisów Regulaminu wynagradzania nie pozwala na przyjęcie, by nagroda jubileuszowa przysługiwała wyłącznie w przypadku, gdy 20 – letni zakładowy staż pracy został przez pracownika osiągnięty wcześniej lub równocześnie z osiągnięciem danego ogólnego stażu pracy, o którym mowa w § 14 ust. 1 Regulaminu wynagradzania. Taka interpretacja przepisów § 14 ust. 1 i ust. 2 Regulaminu wynagradzania stoi w sprzeczności z ich literalnym brzmieniem.

Należy podkreślić, że w § 14 ust. 1 i 2 Regulaminu wynagradzania pracodawca nie ustalił żadnej kolejności, w której osiągnięty miały zostać ogólny i zakładowy staż pracy. Ponadto strona pozwana nie posłużyła się pojęciem „w dniu”, lecz wskazała, że prawo do nagrody jubileuszowej powstaje „po” 30 latach pracy oraz „po” przepracowaniu 20 lat pracy w (...). W ocenie Sądu, przedmiotowy zapis Regulaminu nie określa granic czasowych uprawniających pracownika do otrzymania nagrody jubileuszowej, a jedynie wskazuje na datę graniczną, od której taka nagroda przysługuje. Nie budzi przy tym wątpliwości Sądu, że oba przewidziane w Regulaminie wynagradzania warunki (tj. ogólny i zakładowy staż pracy) muszą istnieć łącznie. Nie określono jednak kolejności wypełnienia tych warunków ani nie wskazano, by osiągnięcie zakładowego stażu pracy później niż stażu ogólnego wyłączało możliwość wypłaty nagrody jubileuszowej w momencie spełnienia drugiego z warunków.

Niewątpliwie w miesiącu styczniu 2017 r. powódka była pracownikiem „po 30 latach pracy” oraz „po przepracowaniu 20 lat pracy w (...)”. Powódka nabyła zatem w styczniu 2017 r. prawo do nagrody jubileuszowej po 30 latach pracy, spełniając w tym czasie oba przewidziane w Regulaminie wynagradzania warunki.

Stanowisko strony pozwanej nie znajduje także uzasadnienia w cytowanym przez nią orzeczeniu Sądu Najwyższego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 26 lutego 1990 r., sygn. akt II PZP 57/89, OSNCP z 1990 r.), zgodnie z którym pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w ostatnim dniu okresu pracy uprawniającego do tej nagrody. W ocenie Sądu Rejonowego, przenosząc powyższą wytyczną Sądu Najwyższego na stan faktyczny niniejszej sprawy należy stwierdzić, że powódka nabyła prawo do nagrody jubileuszowej po 30 latach pracy w ostatnim dniu okresu pracy uprawniającego do tej nagrody, tj., w przypadku powódki, która najpierw osiągnęła 30 – letni ogólny staż pracy, a następnie 20 – letni zakładowy staż pracy, w dniu, w którym upłynęło 20 lat zakładowego stażu pracy. W tym dniu bowiem powódka spełniła oba warunki przysługiwania prawa do nagrody jubileuszowej, które pracodawca przewidział w Regulaminie wynagradzania.

Należy podkreślić, że regulamin wynagradzania, określający prawa i obowiązki stron stosunku pracy, zaliczany jest do źródeł prawa pracy (art. 9 § 1 k.p.). Tym samym do interpretacji postanowień regulaminu wynagradzania zastosowanie mają ogólne zasady wykładni powszechnie obowiązujących aktów prawnych, w tym zasada, zgodnie z którą wykładnia językowa ma prymat przed pozostałymi metodami wykładni tekstów prawnych. Odstąpienie od wykładni językowej jest możliwe jedynie w sytuacji, gdy jej zastosowanie prowadzi do absurdu, wniosków rażąco niesprawiedliwych czy też irracjonalnych. Jeśli w wyniku zastosowania wykładni językowej uda się ustalić pozbawione cech niedorzeczności znaczenie interpretowanej normy, nie ma konieczności sięgania po argumenty celowościowe czy też funkcjonalne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 maja 1998 r., sygn. akt I CKN 664/97, OSNC 1999, nr 1, poz. 7).

Odejście od jasnego, jednoznacznego sensu przepisu z naruszeniem wskazanych reguł powoduje dokonanie wykładni prawotwórczej, będącej przykładem wykładni contra legem. Tym samym, w stanie faktycznym niniejszej sprawy nieuprawnione jest odstępianie od jednoznacznego brzmienia i sensu § 14 ust. 1 i 2 Regulaminu wynagradzania strony pozwanej, które wyraźnie przewidują konieczność spełnienia dwóch warunków dla uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej (osiągnięcie stażu ogólnego i stażu zakładowego), jednak nie przewidują kolejności wypełnienia tych przesłanek ani nie wyłączają prawa do nagrody jubileuszowej w przypadku osiągnięcia najpierw stażu ogólnego, a następnie stażu zakładowego. Niewątpliwie, gdyby pracodawca zamierzał wprowadzić kolejność, w której konieczne jest spełnienie warunków przysługiwania prawa do nagrody jubileuszowej, wola pracodawcy znalazłaby odzwierciedlenie w zapisach Regulaminu wynagradzania. W sytuacji braku takich zapisów przedmiotowej woli pracodawcy nie można domniemywać.

W konsekwencji powyższego, skoro w styczniu 2017 r. powódka wypełniła obie przesłanki przysługiwania prawa do nagrody jubileuszowej po 30 latach pracy, do dnia 10 lutego 2017 r. należało powódce wypłacić nagrodę jubileuszową w wysokości 150 % miesięcznego wynagrodzenia, liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop, które w przypadku powódki w dacie uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej wynosiło 5 466,05 zł brutto. Wysokość należnej powódce nagrody nie była sporna w niniejszej sprawie. Profesjonalny pełnomocnik strony pozwanej nie zakwestionował wyliczenia nagrody przedstawionej przez powódkę. Powódce przysługiwała zatem nagroda jubileuszowa w wysokości 8 199,07 zł, a od dnia 11 lutego 2017 r. pracodawca pozostawał w opóźnieniu z jej wypłatą, gdyż w dniu 10 lutego 2017 r. najpóźniej winien był wypłacić tę nagrodę zgodnie z wyznaczonymi terminami zapłaty wynagrodzenia.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd działał w oparciu o całokształt zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, w tym o dowody z dokumentów, wskazane w treści uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Sąd skorzystał nadto z zeznań świadków M. W. oraz B. K., a także z wyjaśnień powódki. Osobowe środki dowodowe Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one logiczne i spójne. Natomiast bez znaczenia dla rozstrzygnięcia była ocena dokonana przez świadka B. K., że nagroda wypłacona M. W. była wypłacona niezasadnie. Sąd nie był też w żaden sposób związany oceną Państwowej Inspekcji Pracy. Tego rodzaju ocena należy wyłączyć do Sądu.

Podkreślić należy, że spór w niniejszej sprawie miał charakter prawny i dotyczył interpretacji zapisów Regulaminu wynagradzania, zaś okoliczności faktyczne sprawy były co do zasady niesporne.

Mając na uwadze powyższe w punkcie I sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 8 199,07 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 11 lutego 2017 r. do dnia zapłaty.

W punkcie II sentencji wyroku, działając w oparciu o przepis art. 477² § 1 k.p.c., wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. do kwoty 5 616,37 zł brutto, zgodnie z zaświadczeniem o wysokości zarobków powódki, przedstawionym przez stronę pozwaną.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu jak w punkcie III sentencji wyroku znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 kpc. To stronę pozwaną jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu. Powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, a zatem strona pozwana zobowiązana była zwrócić poniesione przez powódkę koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego adwokatem została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). Tym samym w punkcie III sentencji wyroku Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1 800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

W punkcie IV sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa opłaty od pozwu w wysokości 410 zł, od zapłaty której powódka była zwolniona z mocy ustawy. Sąd ustalił, iż wartość przedmiotu sporu wynosi 8 198 zł, a opłata stosunkowa od pozwu, stanowiąca 5 % wartości przedmiotu sporu, wyraża się w kwocie 410 zł.