

Sygn. akt IV P-upr 162/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 września 2015r.

Sąd Rejonowy w Rzeszowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	<i>SSR Jolanta Olszowy-Rozmus</i>
Protokolant:	<i>Renata Pieczonka</i>

po rozpoznaniu w dniu **9 września 2015r. w Rzeszowie**

sprawy z powództwa **M. Ś.**

przeciwko **Zakładowi (...) sp. z o.o. w N.**

o nagrodę jubileuszową

I. zasądza od strony pozwanej Zakładu (...) Sp z o.o. w N. na rzecz powoda M. Ś. kwotę 5.880 zł (pięć tysięcy osiemset osiemdziesiąt złotych) brutto, tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 grudnia 2014r. do dnia zapłaty.

II. kosztami opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy obciąża stronę pozwaną i nakazuje pobrać od pozwanego Zakładu (...) Sp z o.o. w N. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rzeszowie z tego tytułu kwotę 250 zł

(dwieście pięćdziesiąt złotych).

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty

3.282,02 zł netto.

Sygn. akt IV P upr 162/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 16 września 2015r.

Pozwem z dnia 24 marca 2015r. skierowanym przeciwko Zakładowi (...) sp. z o.o. w N. powód M. Ś. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 5.880 zł tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 20 grudnia 2014r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu żądania pozwu powód podał, iż był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy od dnia 17 października 2005r. do 7 kwietnia 2014r. na stanowisku mistrza budowy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, a od 8 kwietnia 2014r. do 31 grudnia 2014r. na tym samym stanowisku, na podstawie umowy na czas określony. Dalej

wskazał, iż w dniu 20 grudnia 2014r. nabył prawo do nagrody jubileuszowej, a pismem z dnia 30 grudnia 2014r. zwrócił się o jej wypłatę. Pozwany odmówił mu wypłaty podając, iż nagroda jubileuszowa przysługuje tylko osobom zatrudnionym na czas nieokreślony. Powód wskazał, iż nagroda jubileuszowa jest wypłacana u strony pozwanej na podstawie załącznika nr 3 do regulaminu wynagradzania. Podniósł, iż zapis regulaminu wynagradzania jest niezgodny z powszechnie obowiązującymi przepisami, a to art. 11³ kp, art. 18^{3a} kp. Zapis regulaminu wynagradzania, który przyznaje nagrodę jedynie pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony, jako nie zgodny z prawem nie może mieć zastosowania, co można wywieść z treści art. 18 § 3 kp. Powód podał także, iż w lutym br. kontrola PIP potwierdziła, iż postanowienia regulaminu wynagradzania naruszają zasadę równego traktowania.

Strona pozwana Zakład (...) sp. z o.o. w N. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu podano, iż w dniu 7 kwietnia 2014r. doszło pomiędzy stronami do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Decyzja podjęta w tej sprawie była negocjowana przez strony i stanowiła kompromis, wobec nienależytego wykonywania obowiązków przez powoda. Powód chciał naprawić szkodę wyrządzoną pracodawcy i zadeklarował, iż przeprowadzi naprawę dachowego i w tym celu prosił o zatrudnienie go jeszcze na czas określony. Strona pozwana zakwestionowała co do zasady istnienie po stronie powoda uprawnienia do naliczenia nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy. Podano, iż obowiązujący załącznik nr 3 do regulaminu wynagradzania jest jednoznaczny. Nagroda jubileuszowa przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony w wysokości procentowo wyliczonej od kwoty aktualnie najniższego wynagrodzenia. Skoro powód w dniu 20 grudnia 2014r. nie był pracownikiem, związanym z pracodawcą umową o pracę na czas nieokreślony, nagroda jubileuszowa mu nie przysługuje. Zdaniem strony pozwanej w żaden sposób zapisu regulaminu wynagradzania nie można przyrównywać do przepisów kodeksu pracy zakazujących równego traktowania w zatrudnieniu. Art. 18^{3b} § 1 pkt 2 kp stanowi, że za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę, chyba, że pracodawca udowodni, że kierował się obiektywnymi powodami. Pozwany pracodawca podniósł, iż w niniejszej sprawie kierował się właśnie obiektywnymi powodami, które w taki, a nie inny sposób określiły warunki nabycia prawa do nagrody jubileuszowej (w zamian za staż pracowniczy, a nie zakładowy, nagroda jubileuszowa przysługuje tylko pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony). Z daleko idącej ostrożności procesowej pozwany zarzucił również, iż wysokość dochodzonej nagrody jest zawyżona, gdyż zgodnie z pkt 1 załącznika nr 3 do regulaminu wynagradzania nagroda jest liczona jako procent od kwoty najniższego wynagrodzenia, zaś powód bezpodstawnie zrównuje zwrot „najniższe wynagrodzenie” z „minimalnym wynagrodzeniem”. Najniższe wynagrodzenie w rozumieniu regulaminu to kwota 760 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. Ś. podjął zatrudnienie w pozwanym Zakładzie (...) sp. z o.o. w N. z dniem 17 października 2005r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2005r. jako mistrz budowy. W dniu 30 grudnia 2005r. strony zawarły umowę na czas nieokreślony.

Dnia 7 kwietnia 2014r. strony zawarły porozumienie w sprawie rozwiązania z tym dniem umowy o pracę zawartej w dniu 30 grudnia 2005r. Tego samego dnia strony zawarły jednak kolejną umowę o pracę, tym razem na czas określony do dnia 31 grudnia 2014r.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda za miesiąc grudeń 2014r. stanowiło kwotę 3.282, 02 zł netto.

(dowód: umowy o pracę, porozumienie stron – w aktach osobowych powoda zaświadczenie o jednomiesięcznym wynagrodzeniu – k.24)

U strony pozwanej od 1 czerwca 2010r. obowiązywał regulamin wynagradzania, który w załączniku nr 3 określał zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej. Zgodnie z pkt 1 tego załącznika nagroda jubileuszowa przysługuje

pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony w wysokości określonej procentowo od kwoty aktualnego najniższego wynagrodzenia jako: 200% po 20 latach pracy, 250% po 25 latach pracy, 300% po 30 latach pracy, 350 % po 35 latach pracy, 400% po 40 i 450 % po 45 latach pracy. Zgodnie z pkt 2 pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upłynięcia okresu uprawniającego go do nagrody.

(dowód: Regulamin wynagradzania wraz załącznikiem nr 3 – k.14 – 19)

Poza sporem pozostawał fakt, iż powód w dniu 20 grudnia 2014r. legitymował się 35 – letnim stażem pracy.

Nagrody jubileuszowe wypłacano u strony pozwanej mnożąc określony procent przez kwotę wynagrodzenia minimalnego obowiązującego w danym okresie. Tak też była intencja stron tworzących regulamin wynagradzania, mimo, iż pkt 1 załącznika nr 3 operuje zwrotem „kwoty aktualnego najniższego wynagradzania”. Powód nabył wcześniej nagrodę za 30 lat pracy i została mu ona naliczona jako odpowiedni procent kwoty minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tym czasie.

Zarząd spółki oraz przedstawiciele związków zawodowych opracowując zasady nabywania prawa do nagród jubileuszowych uznali, iż najbezpieczniej dla Zakładu będzie przyznać to prawo wyłącznie pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony. Uznano, iż w zakładzie, zwłaszcza w sezonie zatrudnia się dużo pracowników na czas określony i obawiano się, że będą się oni zatrudniać jedynie po to, aby uzyskać nagrodę jubileuszową.

(dowód: zeznania świadka W. L. – k.34 – 36, zeznania powoda – k.37 – 38, zeznania reprezentującego stronę pozwaną L. M. – k.38 – 39)

W dniach 20 i 24 lutego 2015r. u strony pozwanej została przeprowadzona kontrola przez Państwową Inspekcję Pracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w R., która zakończyła się skierowaniem wystąpienia do pozwanego o zmianę postanowień regulaminu wynagradzania naruszających zasadę równego traktowania (art. 18^{3b} § 1 pkt 1 , art. 18 § 3, art. 9 § 3 kodeksu pracy). W uzasadnieniu wskazano, iż postanowienie określone w ust. 1 załącznika nr 3 do regulaminu wynagrodzenia, który przyznaje prawo do nagrody jubileuszowej pracownikom zatrudnionym na czas nieokreślony stanowi naruszenie zasady równego traktowania przy przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą.

(dowód: wystąpienie PIP z dnia 27.02.2015r. – k.21)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powołane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony. Podstawą ustaleń Sądu były także zeznania świadka W. L.. Sąd dał wiarę powyższym zeznaniom, albowiem są one jasne, rzeczowe i logiczne.

Podstawą ustaleń Sądu były także zeznania stron. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda, gdyż jego zeznania są konkretne i korelowały z dowodami z dokumentów. Sąd obdarzył walorem wiarygodności także zeznania reprezentującego stronę pozwaną L. M., gdyż zasadniczo jego twierdzenia również korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem powszechnym, przewidzianym w przepisach kodeksu pracy. Zasady jej przyznawania i wypłaty regulują zarówno tzw. przepisy branżowe i pragmatyki służbowe jak i regulaminy wynagradzania oraz zakładowe bądź ponadzakładowe układy zbiorowe obowiązujące u danych pracodawców. Muszą one jednak pozostawać w zgodności z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy.

Zgodnie z art. 18^{3a} § 1 kp pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, w szczególności bez względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także bez względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przepis ten zawiera wyliczenie jedynie kilku przyczyn różnicowania pracowników, które są zakazane, czyli dyskryminujące, co oznacza,

że mogą być też inne niedozwolone kryteria różnicowania sytuacji pracowników. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18^{3a} § 1 kp, którego skutkiem jest w szczególności niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą (18^{3b} § 1 kp pkt 2 kp). Z kolei § 2 art. 18^{3b} pkt 4 stanowi, iż zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania polegające na ustalaniu warunków zatrudnienia i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych – z uwzględnieniem kryterium stażu pracy.

Z treści art. 18^{3a} § 2 i 4 kp wynika, że zasada niedyskryminacji, będąca kwalifikowaną postacią nierównego traktowania, oznacza nieusprawiedliwione obiektywnymi powodami gorsze traktowanie pracowników ze względu na cechy lub właściwości dotyczące ich osoby i istotne ze społecznego punktu widzenia, a przykładowo wymienione w art. 18^{3a} § 1 kp, bądź ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, które to przesłanki określane są jako przyczyna, podstawa lub kryterium dyskryminacji.

Naruszeniem zasady niedyskryminacji jest różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z powodów uważanych za dyskryminujące, jeżeli ich skutkiem jest między innymi niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą, chyba, że zróżnicowanie to zostało spowodowane obiektywnymi przyczynami (art.18^{3b} § 1 pkt 2 kp).

Podkreślić także należy, iż z porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony załączonego do dyrektywy 1999/70 dotyczącej porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez UNICE, CEEP, ETUC wynika, iż sprzeciwia się ono wprowadzeniu odmiennego traktowania pracowników zatrudnionych na czas określony i pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Zważywszy na wagę zasad równości traktowania i niedyskryminacji, będących podstawowymi zasadami prawa wspólnotowego, postanowienia przewidziane przez tę dyrektywę i to porozumienie ramowe dla zagwarantowania pracownikom zatrudnionym na czas określony korzystania z takich samych korzyści, jak te zarezerwowane dla porównywalnych pracowników zatrudnionych na czas nieokreślonych – z wyjątkiem sytuacji, gdy odmiennie traktowanie uzasadnione jest obiektywnymi powodami – należy uznać za mające zasięg ogólny (por. wyrok Trybunału Sprawiedliwości z dnia 13.09.2007r. C- 307/05).

Z przytoczonych wyżej przepisów wynika, iż zakres zasady niedyskryminacji odnosi się do wszystkich składników wynagrodzenia i wszelkich świadczeń związanych z pracą, a więc niewątpliwie również do nagród jubileuszowych.

W rozpoznawanej sprawie u strony pozwanej, w regulaminie wynagradzania przewidziano prawo do nagrody jubileuszowej tylko dla pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, co w oczywisty sposób wskazuje na dyskryminowanie osób zatrudnionych na czas określony. Taka bowiem podstawa różnicowania prawa do tego świadczenia odnosi się wprost do zakazanego kryterium różnicowania ze względu na zatrudnienie na czas określony.

Pozwany pracodawca nie wykazał, aby istniały obiektywne powody uzasadniające pozbawienie pracowników zatrudnionych na czas określony prawa do nagrody jubileuszowej. Nie mogą bowiem stanowić ich obawy pracodawcy, że będą mogli ubiegać się o to świadczenie osoby z krótkim zakładowym stażem pracy, lub osoby zatrudniane sezonowo. Skoro u pozwanego nie chciano wprowadzać ogólnego kryterium stażu zakładowego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, nic nie stało na przeszkodzie, aby ewentualnie wprowadzić kryterium okresu pozostawania w stosunku pracy w pozwanej spółce bez niedozwolonego różnicowania pracowników zatrudnionych na czas określony i nieokreślony (przykładowo prawo do nagrody za poszczególne okresy mogłyby nabywać każdy pracownik, który przepracował co najmniej 5 lat w pozwanym zakładzie pracy). Nie można przecież wykluczyć sytuacji, iż zarówno pracownik zatrudniony na czas określony jak i nieokreślony będzie legitymował się takim samym okresem zatrudnienia u strony pozwanej, stąd różnicowanie ich sytuacji według tego kryterium w sposób wyraźny jawi się jako nierówne traktowanie.

Naruszenie zasady równego traktowania i niedyskryminacji w zatrudnieniu zarówno w procesie stanowienia aktów prawa jak w czynnościach kreujących stosunki pracy i kształtujących ich treść ma swoje konsekwencje określone w art. 9 § 4 i art. 18 § 3 kp. Z art. 9 § 4 kp wynika bowiem, że postanowienia układów zbiorowych, regulaminów, oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (również w sferze płacowej) nie obowiązują. Taka sytuacja upoważnia zaś pracownika gorzej traktowanego do dochodzenia świadczeń przewidzianych w zakwestionowanych przepisach, a jakich pozbawiono go wskutek uchybienia przez pracodawcę zakazowi dyskryminacji (por . wyrok SN z dnia 12.09.2006r., I PK 87/06, wyrok SN z dnia 10.05.2012r. II PK 227/11). Podobnie art. 18 § 3 kp. stanowi, iż postanowienia umów o pracę i innych aktów kreujących stosunek pracy, sprzeczne z zasadą równego traktowania są nieważne, a zamiast takich postanowień stosuje się odpowiednie przepisy prawa pracy, zaś w razie ich braku – postanowienia te należy zastąpić postanowieniami niemającymi dyskryminującego charakteru. W przypadku stwierdzenia naruszenia przez pracodawcę zakazu dyskryminacji, sąd pracy może zatem zastąpić postanowienie aktu będącego źródłem stosunku pracy postanowieniami zgodnymi z zasadą równego traktowania (por. wyrok SN z dnia 22.02.2007r. I PK 242/06).

Mając na uwadze powyższe przepisy, skoro powód w trakcie trwania zatrudnienia (z dniem 20 grudnia 2014r.) spełnił przesłankę 35 lat pracy, to mimo, iż w tym dniu był zatrudniony na czas określony, przysługuje mu prawo do nagrody jubileuszowej. Z tych też względów Sąd zasądził dochodzone przez powoda świadczenie wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 21 grudnia 2014r. do dnia zapłaty.

Wysokość zasądzonej nagrody jubileuszowej stanowi 350 % kwoty minimalnego wynagrodzenia (1680zł) obowiązującego w dniu 20 grudnia 2014r. Z materiału dowodowego jednoznacznie bowiem wynika, iż intencją stron wprowadzających regulamin wynagradzania było obliczanie nagród jako krotności wynagrodzenia minimalnego, a nie najniższego, jakie obowiązywało w Polsce przed wprowadzeniem wynagrodzenia minimalnego. Tak zresztą przez cały czas, do tej pory były przez pozwanego naliczane nagrody jubileuszowe.

Orzeczenie w przedmiocie obciążenia pozwanego opłatą od pozwu wydano na podstawie art 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. nr 167, poz. 1398 ze zm.). W myśl powołanego art. 113 ust.1 kosztami sądowym, których strona nie miała obowiązku uiścić, lub, których nie miał uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym postępowanie obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W rozpoznawanej sprawie powód jako pracownik z mocy art. 96 ust.1 pkt 4 ustawy o kosztach był zwolniony od kosztów sądowych. Sąd uwzględnił żądanie powoda, zatem stosownie do treści powołanych na wstępie przepisów, nieuiszczoną przez powoda opłatą od pozwu należało obciążyć stronę pozwaną.

Na podstawie art. 477² § 2 kpc Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.