

Sygn. akt IV P 263/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka - Blicharz

Protokolant: st. sekr. sąd. Grażyna Mrozik

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2015 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa G. S.

przeciwko Fundacji (...) w G.

o nagrodę jubileuszową

- I. zasądza od pozwanej Fundacji (...) w G. na rzecz powoda G. S. kwotę 7290, 62 złotych /siedem tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt złotych i sześćdziesiąt dwa grosze/ tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty;
- II. umarza postępowanie co do kwoty 600 złotych /sześćset/;
- III. oddala powództwo w pozostałym zakresie;
- IV. zasądza od pozwanej Fundacji (...) w G. na rzecz powoda G. S. kwotę 414 złotych /czteryście czternaście/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- V. nakazuje pobrać od pozwanej Fundacji (...) w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 365 złotych /trzysta sześćdziesiąt pięć/ tytułem części opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa;
- VI. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4000 złotych /cztery tysiące/.

SSR Joanna Wojnicka – Blicharz

UZASADNIENIE

Powód G. S., wniósł pozwem z dnia 17 kwietnia 2015 roku, skierowanym przeciwko pozwanej Fundacji (...) w G. o zasądzenie kwoty niewypłaconej mu nagrody jubileuszowej z tytułu przepracowanych przez niego 40 lat pracy w wysokości 10.000 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty z tytułu opóźnienia w wypłacie nagrody. Ponadto strona powodowa wniosła o pokrycie kosztów postępowania przez pozwanego pracodawcę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż począwszy od dnia 10 stycznia 2015 roku jego pracodawca nie wypłaca mu nagrody jubileuszowej, która zgodnie z Regulaminem Pracy wynosi 10.000 złotych brutto. Powód dodał, że wypłata nagrody nie nastąpiła pomimo trzykrotnych jego wezwań o zapłatę.

/ pozew k.2/

W odpowiedzi na pozew z dnia 9 czerwca 2015 roku, pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana podała, iż w 2000 roku nastąpiła zmiana Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. na Regulamin Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G.. Pozwany pracodawca wskazał, że obecnie obowiązujący regulamin wynagradzania nie przewiduje przyznawania nagród jubileuszowych w związku z osiągnięciem określonego stażu pracy. Pozwana zaznaczyła, iż postanowienia tego regulaminu wynagradzania weszły w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników. Strona pozwana zaznaczyła, że obecnie zatrudnia mniej niż 20 pracowników i nie ma obowiązku ustalania regulaminu pracy, zgodnie z art. 104 § 1 Kodeksu pracy. W ocenie pozwanej, w związku z tym, że obowiązujący od 2000 roku Regulamin Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. nie przewiduje wypłaty nagrody jubileuszowej w związku z osiągnięciem określonego stażu pracy, roszczenie powoda jest bezzasadne i nie zasługuje na uwzględnienie. Z ostrożności procesowej, odnosząc się do twierdzeń powoda podniesionych w pozwie z dnia 10 stycznia 2015 roku pozwany pracodawca wskazał, że powód nie osiągnął 40-letniego stażu pracy w Fundacji, który uprawniałby go, na podstawie poprzedniego regulaminu, do żądania wypłaty nagrody jubileuszowej w wysokości przedstawionej w powództwie. Pozwana podniosła, iż zgodnie z § 11 dawnego Regulaminu w pkt 2 do okresu zatrudnienia wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w Fundacji. Odrębny dopisek i (...) został dopisany przez powoda i nie znajduje się w oryginalnej wersji regulaminu. Pozwany pracodawca wskazał, że Fundacja została zarejestrowana dnia 29 września 1990 roku i w związku z tym niemożliwe jest żeby powód przepracował w niej 40 lat. Jak zostało wskazane w § 11 pkt 2 dawnego regulaminu, do okresu zatrudnienia wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w Fundacji, a nie, jak podaje powód, okres zatrudnienia w Fundacji i Wyższej Szkole (...). Pozwana zaznaczyła, iż dopiero w grudniu 2015 roku powód przepracuje w Fundacji 25 lat, co przed zmianą regulaminu uprawniałoby go do wypłaty nagrody jubileuszowej, aktualnie roszczenie powoda byłoby przedwczesne. Ponadto pozwana wskazała, iż powód dokonał przekreślenia w § 11 pkt 1 w części, w jakiej określono wysokość wynagrodzenia jubileuszowego. Zgodnie z oryginałem, dawny regulamin przewidywał wynagrodzenie w wysokości najniższego wynagrodzenia, a nie jak podaje powód „jego” wynagrodzenia. W § 2 dawnego regulaminu wyjaśniono, że przez najniższe wynagrodzenie rozumie się najniższe wynagrodzenie ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej. Aktualnie najniższe wynagrodzenie ustalane jest w drodze rozporządzenia Rady Ministrów w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Strona pozwana podniosła, iż w marcu 2015 roku wyraziła wolę wypłaty powodowi wynagrodzenia jubileuszowego za 25 lat pracy w wysokości 100% najniższego wynagrodzenia, zgodnie z § 11 i § 2 dawnego Regulaminu. W roku 2015 minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1.750 złotych. Pozwany pracodawca wypłacił powodowi tego tytułu część wynagrodzenia w wysokości 600 złotych, zaś pozostała kwota zostanie wypłacona powodowi w grudniu 2015 roku, po osiągnięciu 25 lat pracy w Fundacji.

/odpowiedź na pozew k.23-25/

W piśmie procesowym z dnia 30 czerwca 2015 roku, powód ograniczył swoje roszczenie o zapłatę nagrody jubileuszowej do kwoty 4.375 złotych. Powód nie cofnął pozwu w pozostałym zakresie.

/ pismo procesowe powoda k.58-59/

W piśmie procesowym z dnia 24 listopada 2015 roku, powód ostatecznie sprecyzował swoje żądanie i od tej pory domagał się:

- a) Zasądzenia od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda kwoty 9.400 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 10 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty;
- b) Zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

c) Nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

/pismo procesowe powoda k.113-115/

Na rozprawie w dniu 30 listopada 2015 roku, powód cofnął pozew w zakresie wypłaconej zaliczki w kwocie 600 złotych. Strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu w tym zakresie.

/ protokół rozprawy k.122/

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. S. został zatrudniony u pozwanego pracodawcy Fundacji (...) w G. na podstawie umowy o pracę z dnia 30 listopada 1990 roku, zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku głównego specjalisty, w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio pobierane przez powoda wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 4.000 złotych brutto miesięcznie.

/Dowód: umowa o pracę k.54, zaświadczenie k.26/

W okresie od dnia 10 stycznia 1975 roku do dnia 30 listopada 1990 roku powód pracował w Wyższej Szkole (...) w G., stosunek pracy rozwiązał się na zasadzie porozumienia stron. Podstawą rozwiązania świadectwa pracy było porozumienie stron w porozumieniu zakładów pracy,

/Dowód: świadectwo pracy k.55-56, zeznania powoda k.67/

Fundacja (...) w G. została zarejestrowana dnia 29 września 1990 roku.

/okoliczność bezsporna/

Wyższa Szkoła (...) w G. w 2001 roku otrzymała nazwę Akademii (...) w G.. Od tego momentu Fundacja (...) w G. nosi nazwę Fundacji (...) w G..

/okoliczność bezsporna/

W. K. pełni funkcję dyrektora w pozwanej Fundacji od początku jej istnienia.

/dowód: zeznania Prezesa Zarządu pozwanej W. K. k.67 i k.92-94/

W okresie zatrudnienia powoda, pracownikiem pozwanej Fundacji był także J. M., który pełni funkcję dyrektora Ośrodka Szkolenia Ratowniczego i był przełożonym powoda. J. M. brał udział w wypłacaniu pracownikom nagród jubileuszowych.

/Dowód: zeznania świadka J. M. k.91-92./

Zgodnie z brzmieniem Rozdziału VIII pt. „Nagrody jubileuszowe” § 20 Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. z dnia 5 listopada 1990 roku pracownikom są wypłacane nagrody jubileuszowe w wysokości:

- po 15 latach pracy – 50% podstawy wymiaru;
- po 20 latach pracy – 75% podstawy wymiaru;
- po 25 latach pracy – 100% podstawy wymiaru;
- po 30 latach pracy – 150% podstawy wymiaru;
- po 35 latach pracy – 200% podstawy wymiaru;

- po 40 latach pracy – 250% podstawy wymiaru;

- po 45 latach pracy – 300% podstawy wymiaru.

Zgodnie z ust. 2 wskazanego wyżej przepisu, podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi:

a) Najniższe wynagrodzenie – za czas pracy sprzed podjęcia zatrudnienia w Fundacji;

b) Płaca zasadnicza – za okres zatrudnienia w Fundacji dla pracownika, który przepracował w Fundacji co najmniej 5 lat.

Natomiast zgodnie z ust. 3 tej regulacji, dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze zatrudnienia podstawę wymiaru nagrody ustala się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy określonego w umowie o pracę.

/Dowód: Tymczasowy Regulamin Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. z dnia 5 listopada 1990 roku k. 98-10/

Uchwałą nr 4/90 Zarządu Fundacji (...) w G. z dnia 9 listopada 1990 roku na podstawie § 29 ust. 1 Statutu Fundacji (...) w G., w § 1 zatwierdzono Tymczasowy Regulamin Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. wraz z taryfikatorem kwalifikacyjnym, Tabelą Miesięcznych S. Wynagrodzeń Zasadniczych oraz Tabelą S. D. Funkcyjnych. § 2 tej Uchwały ustanawiał zobowiązanie dyrektora Fundacji do opracowania koncepcji docelowego regulaminu wynagradzania pracowników (...) w G. w terminie do 1 grudnia 1991 roku. Natomiast § 3 tejże Uchwały stanowił, że Tymczasowy Regulamin Wynagradzania (...) w G. stanowi dokument obowiązujący dyrektora Fundacji przy zatrudnianiu i przeszerogowywaniu pracowników do chwili opracowania i zatwierdzenia regulaminu docelowego. Cytowana uchwała miała wejść w życie z dniem jej podjęcia.

/Dowód: Uchwała nr 4/90 Zarządu Fundacji (...) w G. z dnia 9 listopada 1990 roku k.72/

W treści umowy o pracę z dnia 30 listopada 1990 roku zawartej między stronami zamieszczono zapis stanowiący, że w czasie trwania umowy o pracę pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie płatne w sposób i na warunkach przewidzianych w Tymczasowym Regulaminie Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G..

/Dowód: umowa o pracę k.B1 akt osobowych powoda/

Pismem z dnia 20 marca 1991 roku powód otrzymał dodatek funkcyjny na podstawie Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G..

/Dowód: pismo pracodawcy do powoda dot. dodatku funkcyjnego k.B4 akt osobowych powoda/

Pismem z dnia 19 października 1993 roku powód otrzymał dodatek za wysługę lat w wysokości 18% wynagrodzenia zasadniczego na podstawie Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. z dnia 5 listopada 1990 roku.

/Dowód: pismo pracodawcy do powoda dot. dodatku za wysługę lat k.B13 akt osobowych powoda/

Pismem z dnia 22 listopada 1994 roku powód otrzymał dodatek za wysługę lat w wysokości 19% wynagrodzenia zasadniczego na podstawie Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. z dnia 5 listopada 1990 roku.

/Dowód: pismo pracodawcy do powoda dot. dodatku za wysługę lat k.B15 akt osobowych powoda/

Pismem z dnia 15 marca 1995 roku powód otrzymał dodatek za wysługę lat w wysokości 20% wynagrodzenia zasadniczego na podstawie Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. z dnia 5 listopada 1990 roku.

/Dowód: pismo pracodawcy do powoda dot. dodatku za wysługę lat k.B18 akt osobowych powoda/

Pismem z dnia 16 marca 1995 roku Dyrektor Ośrodka (...) zwrócił się z prośbą o wypłacenie powodowi nagrody jubileuszowej z tytułu 20 lat pracy. Na tymże piśmie Dyrektor Fundacji (...) zamieścił adnotację „Zgoda na wypłacenie nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy zgodnie z (...)”.

/Dowód: pismo dot. nagrody jubileuszowej k.B19 akt osobowych powoda/

W aneksach do umowy o pracę powoda z dnia 30 listopada 1990 roku z dnia 27 stycznia 1995 roku, z dnia 28 grudnia 1996 roku, z dnia 13 maja 1997 roku, z dnia 1 kwietnia 1998 roku, z dnia 2 marca 1999 roku, z dnia 1 stycznia 2003 roku, z dnia 17 lipca 2003 roku, z dnia 7 lutego 2008 roku, z dnia 7 lipca 2010 roku, z dnia 1 lutego 2011 roku zmieniało się przede wszystkim wysokość wynagrodzenia powoda oraz forma zatrudnienia (zadaniowy czas pracy) i wymiar etatu. Natomiast pracodawca zawsze dodawał zapis: „Pozostałe warunki umowy o pracę pozostają bez zmian”.

/Dowód: aneks do umowy o pracę z 27 stycznia 1995 roku k.B17 akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z dnia 28 grudnia 1996 roku k.B20 akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z dnia 13 maja 1997 roku k.B22 akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z dnia 1 kwietnia 1998 roku k.B24 akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z dnia 2 marca 1999 roku k.B27 akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2003 roku k.B29 akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z dnia 17 lipca 2003 roku k.B31 akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z dnia 7 lutego 2008 roku k.B41 akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę z dnia 7 lipca 2010 roku k.B45 akt osobowych powoda, aneks od umowy o pracę z dnia 1 lutego 2011 roku k.B47 akt osobowych powoda/

Powód otrzymał od pozwanego pracodawcy nagrodę jubileuszową w 2005 roku (za 30 lat pracy) oraz w 2011 roku (za 35 lat pracy). W decyzji o przyznaniu nagrody jubileuszowej nie było wskazane za jaki okres jest to nagroda, a jedynie była podana jej wysokość.

/Dowód: zeznania powoda k.67 i k.94-95, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej W. K. k.67/

Pismem z dnia 22 listopada 2011 roku, powód zwrócił się do Dyrektora Fundacji (...), z prośbą o przyznanie mu nagrody jubileuszowej. Powód wskazał, iż w roku 2010 minęło 35 lat jego pracy w Akademii (...) oraz Fundacji (...). Powód podał, że w ubiegłym roku zwrócił się z prośbą do ówczesnego Dyrektora (...) Pana M. P. z prośbą o przyznanie mu nagrody jubileuszowej. Powód dodał, iż do chwili obecnej nie otrzymał tej nagrody, pomimo że zgodnie z Regulaminem Pracy Fundacji i Kodeksem Pracy ona mu przysługuje.

/Dowód: pismo powoda do pracodawcy z dnia 22 listopada 2011 roku k.3/

Pismem z dnia 10 stycznia 2015 roku, powód zwrócił się do Dyrektora Fundacji (...) w G. W. K. z informacją, że w dniu 10 stycznia 2015 roku minęło 40 lat jego działalności zawodowej (początkowo w Wyższej Szkole (...) w G., a od roku 1990 w Fundacji (...) w G.). W związku z powyższym, powód zwrócił się z prośbą do pracodawcy o przyznanie mu nagrody jubileuszowej, zgodnie z ustaleniami statutowymi Fundacji.

/Dowód: pismo powoda do pracodawcy z dnia 10 stycznia 2015 roku k.4/

Pismem z dnia 16 lutego 2015 roku, powód zwrócił się do Dyrektora Fundacji (...) w G. W. K. z przypomnieniem, że w dniu 16 stycznia 2015 roku powód złożył do pracodawcy pismo w sprawie nagrody jubileuszowej i do chwili obecnej nie otrzymał odpowiedzi. Z związku z powyższym powód zwrócił się z kolejną prośbą o wypłacenie przysługującej mu nagrody.

/Dowód: pismo powoda do pracodawcy z dnia 16 lutego 2015 roku k.5/

Pismem z dnia 6 marca 2015 roku, powód zwrócił się do Dyrektora Fundacji (...) w G. W. K. z przypomnieniem, że już dwukrotnie złożył pismo do pracodawcy w sprawie nagrody jubileuszowej i z przykrością stwierdził, iż minęły dwa miesiące, a powód do chwili obecnej nie otrzymał odpowiedzi.

/Dowód: pismo powoda do pracodawcy z dnia 6 marca 2015 roku k.6/

Zgodnie z Uchwałą nr 4/90 Zarządu Fundacji (...) w G. z dnia 9 listopada 1990 roku docelowy regulamin wynagradzania pracowników Fundacji (...) w G. miał zostać sporządzony do dnia 1 grudnia 1990 roku. Powyższe założenie zostało wykonane i Regulamin Wynagradzania (...) w G. według pozwanego został wprowadzony, jednakże pozwany pracodawca nie dysponuje uchwałą zatwierdzającą projekt tego regulaminu. Zgodnie z brzmieniem przepisu § 11 ust. 1 Regulaminu wynagradzania pracowników Fundacji (...) w G., co do którego nie przedłożono dokumentów dotyczących uchwalenia i wejścia w życie, pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe za długoletnią pracę w Fundacji w wysokości:

- po 10 latach pracy – 25% najniższego wynagrodzenia;
- po 15 latach pracy – 50% najniższego wynagrodzenia;
- po 20 latach pracy – 75% najniższego wynagrodzenia;
- po 25 latach pracy – 100% najniższego wynagrodzenia;
- po 30 latach pracy – 150% najniższego wynagrodzenia;
- po 35 latach pracy – 200% najniższego wynagrodzenia;
- po 40 latach pracy – 250% najniższego wynagrodzenia.

§ 11 ust. 2 cytowanego Regulaminu stanowi, że do okresu zatrudnienia wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia w Fundacji. Wskazany Regulamin obowiązywał do 2004 roku.

/Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników Fundacji (...) w G. k.7-11 i k.50, Uchwała nr 4/90 Zarządu Fundacji (...) w G. z dnia 9 listopada 1990 roku k.72/

W obecnie obowiązującym Regulaminie wynagradzania pracowników Fundacji (...) w G. nie przewidziano przyznawania nagród jubileuszowych w związku z osiągnięciem określonego stażu pracy. Regulamin ten obowiązuje od 2004 roku. Pozwany pracodawca nie dysponuje uchwałą zatwierdzającą projekt regulaminu, jednakże przedstawił dwa protokoły z posiedzeń Zarządu z lutego 2004 roku, na których Prezes Zarządu informuje o konieczności sporządzenia nowego regulaminu wynagradzania pracowników.

/Dowód: Regulamin wynagradzania pracowników Fundacji (...) w G. k.45-48, notatki z posiedzeń zarządu k.73,74/

Praktyka związania z wejściem w życie regulaminów wynagradzania w pozwanej Fundacji polegała na otrzymywaniu tekstu tego dokumentu przez kierowników działu, którzy mieli za zadanie podać go do wiadomości pracownikom, a pracownicy przyjmowali do wiadomości jego treść.

/Dowód: zeznania Prezesa Zarządu pozwanej W. K. k.92-93/

Pismem z dnia 29 września 2015 roku, doręczonym powodowi dnia 3 października 2015 roku, pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych prowadzących nie tylko do utraty korzyści materialnych przez Fundację, lecz również do utraty

wiarygodności w środowisku pracowników gospodarki morskiej, utraty dobrego imienia Firmy, a także złożenie wyjaśnień w sprawie organizacji szkoleń, niezgodnych ze stanem faktycznym.

/Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k.89/

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zebranych i przeprowadzonych w sprawie dowodów, które poddano ocenie zgodnie z treścią art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego (Dz.U.1964.43.296 z późn.zm.). Sąd dokonał oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego na dowodach w postaci dokumentów złożonych do akt sprawy, znajdujących się w aktach osobowych powoda oraz na zeznaniach stron i zeznaniach świadka J. M..

Dowody z dokumentów uznane zostały za wiarygodne, albowiem nie budzą one zastrzeżeń, co do autentyczności i prawdziwości twierdzeń w nich zawartych, tym bardziej, że żadna ze stron nie negowała ich mocy dowodowej.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda, ponieważ były one logiczne i konsekwentne, a ponadto pozostawały w zgodzie z dowodami z dokumentów.

Sąd uznał za wiarygodne w części zeznania występującego w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu W. K.. Miarą wiarygodności zostały ocenione zeznania w części w jakiej pokrywały się one z zeznaniami powoda oraz z dokumentami. Sąd nie dokonywał ustaleń faktycznych w sprawie na podstawie tej części zeznań Prezesa Zarządu pozwanej, w której ten twierdził, iż przy wyliczaniu stażu pracy niezbędnego do otrzymania nagrody jubileuszowej nie uwzględniał czasu pracy przepracowanego przez pracowników poza Fundacją, ponieważ twierdzeniu temu wprost przeczyły inne dowody, jak np. w odniesieniu do powoda przyznanie mu nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy w 1995 roku (pismo dot. nagrody jubileuszowej k.B19 akt osobowych powoda). Prezes pozwanej w dokumentach pracowniczych powoda wyraźnie odwoływał się do Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania jako podstawy zatrudnienia powoda, a z drugiej strony zaprzeczał w zeznaniach aby Regulamin Tymczasowy w ogóle u pozwanej obowiązywał, co jako sprzeczne z dokumentami nie mogło być także uznane za wiarygodne.

Sąd ocenił jako wiarygodne zeznania świadka J. M., jednakże przy ocenie jego zeznań zauważyć należy, iż świadek ten nie pamiętał szczegółowo okoliczności związanych z wypłacaniem nagród jubileuszowych powodowi, co eliminowało możliwość dokonania na ich podstawie istotnych ustaleń faktycznych.

Sąd oddalił wnioski dowodowe pełnomocnika powoda w przedmiocie przesłuchania w charakterze świadków M. B. oraz K. G., z uwagi na fakt, iż okoliczności, na które wskazani świadkowie mieli zostać przesłuchani były bezprzedmiotowe dla niniejszego postępowania, albowiem dotyczyły tego, że świadkowie nie widzieli regulaminu wynagradzania po zmianie. Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia istotne znaczenie. Okoliczność zaznajomienia świadków z nowymi regulaminami bądź brak takiego działania w niniejszym stanie faktycznym nie miała dla rozstrzygnięcia znaczenia, co uprawniało do oddalenia tych wniosków dowodowych w trybie art. 227 kpc a contrario.

Powództwo było uzasadnione co do zasady, ale nie zasługiwało na uwzględnienie w całości co do wysokości .

Nagroda jubileuszowa należy do kręgu innych świadczeń związanych z pracą przysługujących pracownikowi. Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem jednorazowym, przysługującym pracownikowi z tytułu pozostawania w zatrudnieniu przez określony czas. Nie istnieje akt prawny, który zawierałby ogólną regulację w zakresie prawa pracowników do tego rodzaju nagród, obowiązujący wszystkich pracowników jednakowo. Prawo do wypłaty nagrody jubileuszowej powinno wynikać z przepisów płacowych, obowiązujących u danego pracodawcy, zawierających warunki nabycia tego świadczenia oraz wysokość, termin i sposób wypłaty. Uprawnienia do gratyfikacji jubileuszowej przysługują z mocy prawa tym grupom zawodowym, których status jest regulowany odrębnymi przepisami (np. nauczyciele, urzędnicy

państwowi czy samorządowi). Prawo pozostałych pracowników do nagrody jubileuszowej może zostać określone w przepisach wewnętrznych – układzie zbiorowym pracy czy regulaminie wynagradzania.

Gratyfikacja jubileuszowa uznawana jest za premię bądź świadczenie do niej zbliżone, gdyż ma charakter roszczeniowy oraz odwzajemnia ilość pracy mierzonej liczbą przepracowanych lat. Jediną jej przesłanką bywa zazwyczaj fakt pozostawania w stosunku pracy, jest to świadczenie za wieloletni staż pracy (ogólny, branżowy bądź zakładowy), nie ma natomiast warunku nienagannego wykonywania pracy czy mechanizmów redukujących jej wysokość. Nie jest to świadczenie powszechne, tj. obligatoryjne dla wszystkich pracowników, jej występowanie oraz warunki nabycia zależą od treści aktu płacowego.

Prawo do nagrody jubileuszowej powoda G. S. należy rozpatrywać w tej sprawie na podstawie przepisów Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. z dnia 5 listopada 1990 roku, ponieważ właśnie ten akt został wskazany w treści umowy o pracę powoda z dnia 30 listopada 1990 roku, gdzie wyraźnie strony postanowiły, że powód w czasie trwania zatrudnienia będzie otrzymywał wynagrodzenie płatne na warunkach przewidzianych w Tymczasowym Regulaminie Wynagradzania.

Zauważyć należy, że w grudniu 1990 roku podstawą do wprowadzenia do zakładu pracy pozwanego porozumień płacowych była ustawa z dnia 26 stycznia 1984 roku o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz.U.1984.5.25), zwanej dalej ustawą z 1984 roku, która w art. 17 wskazywała, że porozumienie może wprowadzić nagrodę jubileuszową określając jej wysokość oraz zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do tej nagrody, a także zasady jej obliczania i wypłacania. Zgodnie z art. 23 ust 1 ustawy z 1984 roku w zakładzie pracy, w którym nie działa zakładowa organizacja związkowa, przewidziany w ustawie system wynagradzania mógł być wprowadzony przez kierownika zakładu w formie regulaminu. Ustawodawca podał jednocześnie, że do regulaminu odpowiednie zastosowanie mają przepisy dotyczące porozumienia. Na tej podstawie wywieść należy, że analiza prawa w niniejszej sprawie musi się odnosić do przepisów ustawy z 1984 roku, która w sposób jednakowy traktowała zapisu porozumienia zakładowego i Regulaminów wprowadzanych przez pracodawcę. W omawianej ustawie wskazano również tryb i zasady wejścia w życie każdego kolejnego regulaminu czy też porozumienia ze związkami zawodowymi. W art. 21 ustawy podano, że porozumienie zastępuje z dniem jego wejścia w życie wynikające z dotychczasowych przepisów odpowiednie warunki umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, zaś wchodzi ono w życie z dniem ustalonym w porozumieniu, nie wcześniej niż z dniem jego podpisania i zakład pracy jest obowiązany udostępnić pracownikowi tekst porozumienia i wyjaśnić jego treść.

Konsekwencją analizy powyższych przepisów ustawy oraz dokumentacji pracowniczej, Sąd uznał, że obowiązywanie Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania nie zostało zmienione w stosunku do powoda aż do końca trwania jego zatrudnienia u pozwanego pracodawcy.

Umowa o pracę powoda była wielokrotnie aneksowana, jednakże w żadnym z aneksów nie było wzmianki o zakończeniu obowiązywania Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. z dnia 5 listopada 1990 roku i rozpoczęciu stosowania wobec powoda innego regulaminu wynagradzania. Z zeznań powoda wynika, iż nie był on zaznajomiony z żadnym aktem płacowym pracodawcy, zaś projekt regulaminu dołączony do pozwu został mu przekazany przez przełożonego jako projekt. O braku wprowadzenia do stosunku pracy powoda regulacji płacowych innych niż te oparte o Tymczasowy Regulamin Wynagradzania świadczy brak zaznajomienia powoda z innym aktem płacowym pozwanego do dnia 2 czerwca 1996 roku, co potwierdzają zeznania powoda oraz dokumenty zawarte w jego aktach osobowych, z których bezspornie wynika, że pracodawca w dokumentach płacowych odwoływał się bezpośrednio do Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania. Przykładowo pismem z dnia 15 marca 1995 roku pozwany na podstawie Tymczasowego Regulaminu z dnia 5 listopada 1990 roku przyznał powodowi dodatek za wysługę lat k. 18 akt osobowych, zaś pismem z dnia 16 marca 1995 roku pozwany przyznał powodowi nagrodę jubileuszową z tytułu 20 lat pracy, wskazując w podstawie prawnej jej wypłaty (...) czyli Tymczasowy Regulamin Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G. k.19 akt osobowych.

Konsekwencją powyższych rozważań jest stwierdzenie, że wspomniany przez stronę pozwaną Regulamin wynagradzania pracowników Fundacji (...) w G. z dnia 1 grudnia 1991 roku, który miał wejść w życie w okresie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, który nota bene został przedstawiony w odpowiedzi na pozew jako akt regulujący stosunek pracy powoda, nie miał zastosowania do stosunku pracowniczego powoda. W trakcie niniejszego postępowania pozwany pracodawca nie wykazał, że tenże regulamin został podany powodowi do wiadomości, jak i w ogóle zatwierdzony w fundacji. Po pierwsze, w aktach niniejszej sprawy brak jest uchwały Rady Nadzorczej pozwanej Spółki o zatwierdzeniu tego regulaminu wynagradzania, a ponadto z akt osobowych powoda do 1995 roku można odnaleźć wyraźne odniesienia do Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) w G..

Analiza przepisów prawa obowiązujących od 2 czerwca 1996 roku czyli od daty wejścia w życie art.77² § 5 Kodeksu pracy (D..U.1998.21.94 z późn.zm.), w połączeniu z dokumentacją zgromadzoną w aktach niniejszej sprawy, w szczególności w aktach pracowniczych powoda, nie pozwala do wywiedzenia, aby po tej dacie powodowi zostały wypowiedziane warunki umowy o pracę w zakresie wynagradzania w przedmiocie wprowadzenia rzekomego Regulaminu Wynagradzania z 1991 roku lub z 2004 roku, które to akty płacowe wprowadzały mniej korzystne regulacje w zakresie nagród jubileuszowych niż Tymczasowy Regulamin Wynagradzania. Wskazać w tym miejscu należy, że od 2 czerwca 1996 roku ustawodawca dodał do kodeksu pracy przepis art. 77 [2] kodeksu pracy do którego wprowadził regulaminy wynagradzania, odwołując się w tym przepisie do art. 241 [13] kpc, w którego & 2 wyraźnie postanowiono, że postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę.

Konkludując, stwierdzić należy, iż skoro dokumentacja pracownicza powoda wskazuje na to, że do dnia 1 czerwca 1996 roku do jego stosunku pracowniczego miał zastosowanie Tymczasowy Regulamin Wynagradzania, zaś po dniu 2 czerwca 1996 roku pracodawca nie wypowiedział powodowi warunków wynagradzania w zakresie w jakim wprowadzał nowy Regulamin Wynagradzania, to każdy inny regulamin wynagradzania o ile obowiązywał w ogóle u pozwanego, nie mógł być podstawą do określania warunków wynagradzania mniej korzystnych dla powoda, albowiem jego umowa o pracę była do dnia zakończenia stosunku pracy ukształtowana w zakresie regulacji płacowych Tymczasowym Regulaminem Wynagradzania.

Konsekwencją uznania, że podstawą prawną przepisów płacowych obowiązujących powoda w pozwanym zakładzie pracy był Tymczasowy Regulamin Wynagradzania, wskazać należy, że zawiera on postanowienia dotyczące przedmiotu niniejszego sporu jakim jest nagroda jubileuszowa.

Prawo do uregulowania w Regulaminie Wynagradzania prawa do nagrody jubileuszowej w listopadzie 1990 roku oparte było na art. 17 ustawy z dnia 1984 roku, w którym ustawodawca podał, że porozumienie może wprowadzać nagrodę jubileuszową, określając jej wysokość oraz zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do tej nagrody, a także zasady jej obliczania i wypłacania. W & 2 art. 17 ustawy z 1984 roku wprowadzono, że jeżeli w regulaminie nie określa się zasad ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, stosuje się przepisy powszechnie obowiązujące. Zatem ustawa odsyłała do przepisów powszechnie obowiązujących w zakresie nagród jubileuszowych wówczas, gdy Kierownik zakładu pracy w Regulaminie nie określił sposobu ustalania okresów pracy podlegających wliczeniu do nagrody lub sposobu jej obliczania.

Z treści & 20 Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) wynika, że swoją regulacją obejmował on prawo do nagrody jubileuszowej, wskazywał na wymiar lat uprawniających do jej nabycia /&1/ oraz sposób obliczenia jej podstawy wymiaru /&2/. Regulamin nie obejmował swoją treścią zasad określania okresów pracy i zasad ich wliczania do stażu prac, co uprawniało do przyjęcia, że w tym zakresie zastosowanie znajdowały przepisy powszechnie wówczas obowiązujące.

Zgodnie z art. 79 kodeksu pracy obowiązującym do 2 czerwca 1996 roku – zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawanie innych świadczeń związanych z pracą określa Minister Pracy i Polityki Socjalnej po porozumieniu z ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową.

Na podstawie cytowanego przepisu w dniu 23 grudnia 1989 roku zostało wydane Zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 roku w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P.1989.44.358). Zgodnie z & 1 Zarządzenia zastosowanie ono ma przy ustalaniu okresów pracy oraz innych okresów od których zależy prawo do nagrody jubileuszowej przysługującej pracownikowi na podstawie przepisów o wynagradzaniu, o ile przepisy te nie zawierają odmiennych zasad w tym zakresie.

W treści § 2 tegoż Zarządzenia wskazano, że do okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia zarówno w zakładach pracy uspołecznionych jak i prywatnych.

Konsekwencją przyjęcia, iż Tymczasowy Regulamin Wynagradzania obowiązujący powoda w ustalaniu jego należności pracowniczych wprowadzał prawo do nagrody jubileuszowej i określał sposób obliczania jej podstawy, zaś nie wskazywał obliczania okresów uprawniających do nagrody, wobec czego przy jego wykładni należało stosować przepisy bezwzględnie obowiązujące, to przyjęć należy, że poprzednie okresy zatrudnienia powoda podlegają zaliczeniu do stażu jego pracy przy obliczaniu prawa do nagrody jubileuszowej, na podstawie & 2 Zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 roku w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P.1989.44.358).

Na podstawie powyższych konkluzji, Sąd uznał, że do prawa powoda do nagrody jubileuszowej podlega zaliczeniu jego poprzedni staż pracy, który stanowił okres zatrudnienia w Wyższej Szkole (...) w G. w okresie od 10 stycznia 1975 roku do dnia 30 listopada 1990 roku. Tym samym, stwierdzić należy, że powód z dniem 10 stycznia 2015 roku nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, przy czym okres zatrudnienia poprzedzający zatrudnienie w Fundacji (...) w G. wynosił 15 lat (lata 1975-1990), zaś 25 lat to okres zatrudnienia u pozwanego pracodawcy (lata 1990-2015).

Celem obliczenia wysokości należnej powodowi nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy należy odnieść się do treści § 20 ust. 2 Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...), który stanowi, że podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi:

- a) Najniższe wynagrodzenie – za czas pracy sprzed podjęcia zatrudnienia w Fundacji;
- b) Płaca zasadnicza – za okres zatrudnienia w Fundacji dla pracownika, który przepracował w Fundacji co najmniej 5 lat.

Zgodnie z obowiązującym w 2015 roku Rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 11 września 2014 roku w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2015 roku (Dz.U.2014.1220) od dnia 1 stycznia 2015 roku minimalne wynagrodzenie za pracę wynosi 1750 złotych. Nagroda jubileuszowa przysługująca powodowi za 40 lat to według § 20 ust. 1 Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) 250% podstawy wymiaru.

W przypadku powoda, podstawa wymiaru powinna zostać obliczona jako 15 lat – najniższe wynagrodzenie (aktualne na dzień wypłaty nagrody, czyli 1.750 złotych brutto) oraz 25 lat – wynagrodzenie zasadnicze (również aktualne na dzień wypłaty nagrody, czyli 4.000 złotych brutto), czyli podstawa wymiaru to $37,5\% \times 1750 \text{ zł} + 62,5\% \times 4.000 \text{ zł} = 656,25 \text{ zł} + 2.500 \text{ zł}$, czyli razem 3.156,25 zł). Natomiast należna powodowi nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy miała wynosić 250% podstawy wymiaru.

Na podstawie powyższej konstatacji Sąd obliczył wysokość należnej powodowi nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy na kwotę 7.890,62 złotych. Od tak obliczonej kwoty należy odjąć kwotę 600 złotych, którą powód pobrał tytułem zaliczki cofając pozew w tym zakresie i zrzekając się roszczenia w tej części.

Kwota należna powodowi tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy to 7.290,62 złotych, o której Sąd orzekł w punkcie I wyroku na podstawie na podstawie § 20 Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) z dnia 5 listopada 1990 roku oraz & 2 Zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 roku w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P.1989.44.358). Sąd zasądził odsetki od kwoty 7290,62 złotych od dnia 11 stycznia 2015 roku do dnia zapłaty, co uczynił na podstawie uznania, iż powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lecie zatrudnienia z dniem 10 stycznia 2015 roku /zgodnie z brzmieniem uchwały Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1991 roku w sprawie I PZP 16/91 pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie/, a zatem odsetki należne są od dnia następnego po dacie wymagalności roszczenia.

W punkcie III wyroku Sąd oddalił powództwo w zakresie przewyższającej kwotę wskazaną w punkcie I oraz kwotę 600 złotych umorzonej części postępowania, co uczynił na podstawie § 20 Tymczasowego Regulaminu Wynagradzania (...) Fundacji (...) z dnia 5 listopada 1990 roku.

W punkcie II wyroku, Sąd na podstawie art. 203 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego (Dz.U.1964.16.93 z późn.zm.) oraz art. 355 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, orzekł o umorzeniu postępowania w części, w której powód cofnął pozew, a strona pozwana wyraziła zgodę na cofnięcie pozwu w tym zakresie, uznając cofnięcie powództwa za skuteczne.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie IV wyroku na podstawie zasady stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu określonej w art. 100 Kodeksu postępowania cywilnego oraz na podstawie § 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.2002.163.1349 z późn.zm.) i § 12 ust 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu /Dz U z 2013 roku poz 461/. Wobec częściowego uwzględnienia żądania powoda Sąd stosunkowo rozdzielił koszty procesu pomiędzy stronami, dokonując rozrachunku zasady strony wygranej i przegranej procesu. Skoro wartością przedmiotu sporu była kwota 10000 złotych, zaś powód wygrał proces co do kwoty 7290,62 złotych to jego wygrana to 73 procent, zaś przegrana 27 procent. Koszty zastępstwa procesowego każdej ze stron to kwota 900 złotych, a zatem należne powodowi koszty zastępstwa procesowego wynosiłyby kwotę 657 złotych /900 złotych razy 73 procent/, zaś należne pozwanej koszty to kwota 243 złotych /900 złotych razy 27 procent/. Stosunkowe rozdzielenie kosztów należnych prowadziło do zasądzenia na rzecz powoda kwoty różnicy pomiędzy sumą 657 złotych a należnością pozwanej 243 złotych, co dało kwotę 414 złotych, o której Sąd orzekł w punkcie IV wyroku.

W punkcie V wyroku Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Gdyni kwotę 365 złotych, tytułem części (z uwagi na wygranie przez powoda procesu w 73%) opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy prawa, o czym orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2010.90.594 z późn. zm.).

W punkcie VI wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4000 złotych, co było obligatoryjne. Zgodnie z przepisem art. 477² § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wynagrodzenie zasadnicze powoda to kwota 4000 złotych, co zobowiązywało do nadania rygoru natychmiastowej wykonalności w tej części.

SSR J. W. – B.