

UZASADNIENIE

Pozwem z 18 marca 2022 r. powód J. M. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C. kwoty 14 790,69 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 2 września 2021 r. do dnia zapłaty, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

W uzasadnieniu pozwu podano, że powód od 4 czerwca 1984 r. jest nieprzerwanie zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierowcy. W dacie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej wynagrodzenie powoda wynosiło średnio 4 930,23 zł brutto. Z dniem 1 września 2021 r., powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej przyznawanej pracownikom, którzy przepracowali w zakładzie pracy 40 lat. Uprawnienie powoda do domagania się zapłaty ww. nagrody wynika z obowiązującego w zakładzie pracy Regulaminu pracy i wynagradzania pracowników (...), stanowiącego załącznik nr 1 do Regulaminu pracy.

Regulamin wynagradzania określa podstawę wymiaru świadczenia, jego wysokość, liczbę przepracowanych lat oraz ewentualnie inne warunki do nabycia uprawnień. Z aktualnie obowiązującego w zakładzie pracy Regulaminu wynagradzania wynika, iż nagroda jubileuszowa po 40 latach pracy jest wypłacana w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia.

W dniu 6 kwietnia 2020 r. pracodawca, na podstawie art. 108 § 1 Kodeksu pracy, zastosował wobec powoda karę porządkową - karę nagany. Uchwałą nr 3/2021 Zarządu Przedsiębiorstwa Usług Komunalnych w C. Sp. z o.o. oraz Załącznika nr 1 do Regulaminu Pracy (...) (...) pracodawca dokonał zmian w Regulaminie Pracy i Regulaminie Wynagradzania, wprowadzając do Regulaminu Wynagradzania zapis § 17 ust. 16 w brzmieniu: „Nagroda jubileuszowa nie przysługuje pracownikowi wobec którego w okresie 2 lat przed nabyciem prawa do nagrody jubileuszowej zastosował karę porządkową”. Powód zwrócił się do pozwanej z wnioskiem o wypłatę nagrody jubileuszowej. W odpowiedzi na wniosek, pracodawca odmówił jej wypłaty, powołując się na zapisy § 17 ust. 16 Regulaminu Wynagradzania, z uwagi na fakt zastosowania wobec niego kary porządkowej, co skutkuje tym, że nie jest on uprawniony do otrzymania nagrody jubileuszowej.

W dniu 7 października 2021 r. powód ponownie zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę nagrody jubileuszowej, wskazując, że na dzień nabycia przez niego uprawnień do ww. nagrody, zastosowana wobec niego kara porządkowa, zgodnie z art. 113 § 1 Kodeksu pracy, uległa zatarciu, a odpis zawiadomienia o ukaraniu został usunięty z jego akt osobowych. Z uwagi na to, że kara nagany uznana została za niebyłą, nabył on uprawnienia do ww. nagrody. W odpowiedzi na powyższy wniosek, pracodawca ponownie odmówił wypłaty nagrody, wskazując, że nabycie przez powoda uprawnień do nagrody jubileuszowej nastąpiło we wrześniu 2021 r., zatem jeśli w okresie 2 lat przed wrześniem 2021 r. zastosowana została wobec niego kara porządkowa (co miało miejsce), niezasadne jest przyznanie i wypłacenie powodowi nagrody jubileuszowej. Pracodawca wskazał również, że przytoczony przez powoda art. 113 § 1 kodeksu pracy dotyczy zatarcia kary, nie zaś zatarcia konsekwencji finansowych przewidzianych w § 17 ust. 16 Załącznika nr 1 do Regulaminu Pracy J. M. w C. i podtrzymał dotychczasowe stanowisko o odmowie wypłaty nagrody.

W ocenie powoda, ze stanowiskiem pracodawcy nie sposób się zgodzić. Na dzień nabycia przez niego uprawnień do nagrody jubileuszowej, swoją pracę wykonywał nienaganie. Kara porządkowa została na powoda nałożona 6 kwietnia 2020 r. Zgodnie z art. 113 § 1 Kodeksu pracy, karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienagannej pracy. Nie można więc wywodzić z zastosowania kary twierdzeń, że powód niewłaściwie wykonywał obowiązki i w związku z tym nie przysługuje mu uprawnienie do wypłaty nagrody jubileuszowej. W momencie nabycia uprawnień do nagrody, kara uległa bowiem zatarciu. Zatarła kara porządkowa nie może wywoływać jakichkolwiek skutków w sferze uprawnień pracowniczych uzależnionych od uprzedniej niekaralności porządkowej.

Na marginesie, powód wskazał, że powołany wyżej zapis Regulaminu Wynagradzania jest sprzeczny z przepisami Kodeksu pracy, albowiem przy ocenie uprawnień do nagrody jubileuszowej poddaje on kontroli dwuletni okres pracy, w sytuacji, gdy zgodnie z Kodeksem pracy, kara ulega zatarciu po roku nienagannej pracy, a pracownika należy wówczas traktować jak niekaranego. Ponadto, w ocenie powoda, zastosowanie zmienionego Regulaminu Wynagradzania powinno mieć zastosowanie do kar wymierzonych wobec pracowników dopiero po wejściu w życie Uchwały zmieniającej regulamin, tj. po 25 lutego 2021 r. W przypadku powoda, zmieniony przepis Regulaminu ma zastosowanie z datą wsteczną, do zdarzenia, które miało miejsce na długo przed jego wejściem w życie. Powód podkreślił również, że za jedno przewinienie, zostało mu wymierzonych kilka sankcji - kara nagany, pozbawienie premii przez jeden miesiąc, pominięcie go przy podwyżkach wynagrodzeń oraz pozbawienie wypłaty nagrody jubileuszowej. Postępowanie pracodawcy powód ocenił jako niesprawiedliwe i krzywdzące.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych, z uwzględnieniem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pisma wskazano, że wprowadzony uchwałą nr 3/2021, kwestionowany przez powoda zapis regulaminu, został wynegocjowany, a następnie zaakceptowany przez funkcjonujący u pracodawcy związek zawodowy. Wprowadzona zmiana została nadto podana do wiadomości pracowników poprzez wywieszenie na tablicy ogłoszeń w dniach od 11 do 21 lutego 2021 r. Wymogi formalne wprowadzenia zmiany regulaminu zostały zatem spełnione. Nieprzyznanie powodowi nagrody jubileuszowej wynika z jego zawinionego zachowania, nie zaś z zachowania pracodawcy. Nadto, pozwana wskazała, że przytoczony przez powoda przepis art. 113 § 1 kodeksu pracy dotyczy zatarcia kary, nie zaś zatarcia niespełniania przez pracownika przesłanek do nabycia nagrody jubileuszowej zgodnie z funkcjonującym u pracodawcy regulaminem wynagradzania. Co więcej, zmiany regulaminu wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Powoduje to, że winny one objąć również powoda, albowiem obowiązywały one w dacie nabycia przez niego uprawnień do nagrody jubileuszowej. Pozwana spółka zaprzeczyła również temu, aby wobec powoda zastosowane zostało kilka sankcji za jedno przewinienie.

Pismem z 9 lutego 2023 r. powód rozszerzył żądanie pozwu z pierwotnie żądanej kwoty 14 790,69 zł brutto do kwoty 15 142,40 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej wraz z żądaniem zapłaty odsetek za opóźnienie tak jak w pozwie, tj. od dnia 2 września 2021 r. do dnia zapłaty. Nadto, powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem z 28 kwietnia 2023 r. pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości, również w rozszerzonej części, a nadto zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, z uwzględnieniem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wymagalności roszczenia do dnia zapłaty.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 1 września 1981 r. J. M. zawarł z (...) w C. umowę o pracę na stanowisku stażysty, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa zawarta została pierwotnie na trzy miesiące i miała na celu przystosowanie i wdrożenie do pracy. J. M. zatrudniony był w ww. zakładzie pracy do 31 maja 1984 r.

W dniu 4 czerwca 1984 r. J. M. zawarł z (...) Przedsiębiorstwem (...) w C. umowę o pracę na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Umowa zawarta została na czas nieokreślony i obowiązuje nadal.

Dowody:

- umowy, k. 11-12,
- świadectwo pracy, k. 8 akt osobowych pracownika.

(...) z siedzibą w C. jest następcą prawnym (...) w C..

Bezsporne.

(...) z siedzibą w C. obowiązuje Regulamin pracy, do którego załącznik nr 1 stanowi (...)

Zgodnie z jego § 2, postanowienia regulaminu dotyczą wszystkich pracowników zakładu pracy bez względu na rodzaj wykonywanej pracy za wyjątkiem członków zarządu oraz głównego księgowego w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz premii.

Zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 2 lit. d), nagroda jubileuszowa za długoletnią pracę jest świadczeniem pieniężnym związanym z pracą. Zgodnie z § 17 ust. 2 i 3, prawo do niej nabywają pracownicy, którzy przepracowali w zakładach pracy 15 lat i więcej. Warunkiem nabycia przez pracownika prawa do nagrody jubileuszowej jest uzyskanie po dniu wejścia w życie regulaminu pełnej liczby lat, uprawniającej do nagrody, oraz przepracowanie minimum 5 lat w (...) Sp. z o.o.

Zgodnie z § 3 ust. 4 regulaminu, w brzmieniu nadanym aneksem nr (...) z dnia 14 czerwca 2019 r., po przepracowaniu 40 lat, nagroda przysługuje w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego.

Zgodnie z § 17 ust. 5, 8, 9, 11, pracownik nabywa prawo do nagrody w dniu upływu okresu uprawniającego go do nagrody bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe. Wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody. Podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze - wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Nagrodę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Dowód: regulamin wynagradzania wraz z załącznikami i aneksami, k. 74-92.

Zawiadomieniem z 6 kwietnia 2020 r. pracodawca na podstawie art. 108 § 1 kodeksu pracy wymierzył J. M. karę porządkową nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, które polegało na kradzieży oleju napędowego, stanowiącego własność pracodawcy. J. M. został pouczone o przysługującym mu prawie wniesienia sprzeciwu do pracodawcy w terminie 7 dni od daty otrzymania zawiadomienia o ukaraniu karą porządkową.

J. M. nie wniósł sprzeciwu od ukarania go ww. karą porządkową. Była to jedyna kara porządkowa, jaka została na niego nałożona w toku zatrudnienia. W związku ze stanowiącym podstawę ukarania przewinieniem, J. M. został również pozbawiony prawa do premii za jeden miesiąc oraz podwyżki.

Dowody:

- zawiadomienie, k. 16,

- przesłuchanie J. M., k. 64v-65.

Poza ww. przewinieniem, praca J. M. oceniana jest przez jego przełożonych jako wzorowa i niebudząca żadnych zastrzeżeń. Przełożonym nie były nadto zgłaszane jakiegokolwiek problemy w relacjach pomiędzy J. M. a jego współpracownikami.

Dowody: zeznania świadka K. S., k. 50-52.

Z uwagi na pogorszenie się sytuacji finansowej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C., wywołanym wprowadzeniem limitu cen świadczonych przez nią usług, połączonym ze wzrostem kosztów działalności, osoby zarządzające spółką podjęły próbę optymalizacji kosztów związanych z różnego rodzaju nagrodami. Nadto, celem projektowanych zmian było zdyscyplinowanie pracowników.

Pomiędzy osobami zarządzającymi spółką a przewodniczącym działającego u niej, jedyne go związku zawodowego, prowadzone były negocjacje w zakresie zmian regulaminu wynagradzania w części dotyczącej m.in. wypłaty nagród jubileuszowych. Członkowie organizacji związkowej nie chcieli wprowadzania zmian w tym zakresie. Wyrazili oni jednak zgodę na to, aby niemożliwe było nabycie prawa do nagrody jubileuszowej w sytuacji ukarania pracownika karą porządkową w ciągu dwóch lat od wejścia w życie uchwały zmieniającej regulamin. Przewodniczący związku zawodowego wyraził zgodę na wprowadzenie do regulaminu wynagradzania zmiany w tym brzmieniu.

Uchwałą nr 3/2021 z dnia 11 lutego 2021 r. dokonano zmiany obowiązującego u pracodawcy regulaminu wynagradzania m.in. w ten sposób, że na podstawie § 2 uchwały, zapis § 17 ust. 12 regulaminu wynagradzania otrzymał brzmienie: „Nagroda Jubileuszowa nie przysługuje pracownikom w stosunku do których zastosowane zostały kary porządkowe w przeciągu 2 lat od dnia wejścia w życie niniejszej Uchwały”. Zgodnie z § 3 uchwały, zmiany nią wprowadzone miały wejść w życie po 14 dniach od momentu jej podjęcia.

Pod tekstem uchwały znalazła się odręcznie dopisana i podpisana przez W. W. adnotacja: „W wyniku negocjacji z dnia 02.03.2021 uzgodniono zmianę § 2 w ten sposób, iż zapis >>w przeciągu 5 lat od dnia<< zastępuje się zwrotem >>w przeciągu 2 lat od dnia<<”. Poniżej znalazły się podpisy przewodniczącego organizacji związkowej, K. S., oraz prezesa zarządu spółki, W. W..

W dniu 11 lutego 2021 r. sporządzony został również drugi dokument datowanej na ten dzień uchwały nr 3/2021. Treść tego dokumentu różni się od pierwszej wersji o tyle, że zapis jego § 2 wprowadził do § 17 regulaminu wynagradzania zmianę przewidującą dodanie do niego ust. 16 o treści: „Nagroda Jubileuszowa nie przysługuje pracownikowi wobec którego w okresie 2 lat przed nabyciem prawa do N. Jubileuszowej pracodawca zastosował karę porządkową”. Pozostałe zapisy uchwały pozostały bez zmian. Pod treścią uchwały znalazł się wyłącznie podpis prezesa zarządu spółki, W. W.. Wskazany egzemplarz uchwały został przekazany E. W. do podania pracownikom do wiadomości. Dokonała ona jego wywieszenia na tablicy ogłoszeń w dniach od 11 do 26 lutego 2021 r. Pracownicy zapoznali się z treścią uchwały.

Zmiana regulaminu wynagradzania wprowadzona mocą drugiej wersji uchwały nr 3/2021 nie była objęta konsultacjami z organizacją związkową. Pod tą wersją uchwały nie podpisał się przewodniczący związku zawodowego, K. S. i nie wyraził on wobec niej swojej aprobaty.

Kwestia dokonanej bez konsultacji z organizacją związkową zmiany uchwały nie została przez pracowników i członków związku zawodowego dostrzeżona do czasu, aż J. M. odmówiono wypłaty nagrody jubileuszowej. Dopiero na etapie postępowania sądowego przewodniczący organizacji związkowej dowiedział się o tym, że w życie weszła zmiana, która nie była objęta konsultacjami i na którą - w imieniu reprezentowanej organizacji - nie wyraził on zgody.

Dowody:

- uchwała nr 3/21, k. 35-36,
- zeznania świadka K. S., k. 50-52,
- zeznania świadka E. W., k. 63-63v,
- zeznania świadka W. W., k. 63v-64,
- zeznania świadka K. J., k. 64-64v,
- przesłuchanie J. M., k. 64v-65.

W dniu 3 września 2021 r. J. M. osiągnął czterdziestoletni staż pracy, uprawniający go do uzyskania nagrody jubileuszowej.

Bezsporne.

Pismem z 25 sierpnia 2021 r. J. M. poinformował pracodawcę, że w dniu 3 września 2021 r. nabędzie prawo do nagrody jubileuszowej w wysokości 300% wynagrodzenia, zwracając się w związku z tym o wypłatę należnej gratyfikacji.

W odpowiedzi na powyższe, pismem z 31 sierpnia 2021 r. pracodawca poinformował J. M., że zgodnie z § 17 ust. 16 Regulaminu (...) Sp. z o.o., nagroda jubileuszowa nie przysługuje pracownikowi, wobec którego w okresie dwóch lat przed nabyciem prawa do nagrody jubileuszowej pracodawca zastosował karę porządkową. Wobec tego, wskazano, że J. M. nie jest uprawniony do otrzymania ww. nagrody.

Skierowanym do pracodawcy pismem z 7 października 2021 r., J. M. wskazał, że ukaranie go karą porządkową nastąpiło w dniu 6 kwietnia 2020 r. Zgodnie zaś z art. 113 § 1 kodeksu pracy, karę uważa się za niebyłą, a odpis zawiadomienia o ukaraniu usuwa się z akt osobowych pracownika po roku nienaganej pracy. To powoduje, że na dzień nabycia przez niego uprawnienia do nagrody jubileuszowej, kara porządkowa z mocy prawa została uznana za niebyłą, a odpis zawiadomienia został usunięty z akt osobowych. Nadto, J. M. wskazał, że w jego przypadku, zapis § 17 ust. 16 Regulaminu Wynagradzania nie może mieć zastosowania, albowiem w świetle stanowiska Sąd Najwyższego, nie jest dopuszczalne powoływanie się na fakt ukarania pracownika w razie uznania kary za niebyłą. Fakt ten nie może zatem stanowić podstawy odmowy wypłaty nagrody jubileuszowej.

Pismem z 19 października 2021 r. pracodawca podtrzymał swe dotychczasowe stanowisko.

Dowody:

- pismo z 25 sierpnia 2021 r., akta osobowe pracownika,
- pismo z 31 sierpnia 2021 r., k. 17,
- pismo z 7 października 2021 r., k. 18,
- pismo z 19 października 2021 r., k. 19.

Ani J. M., ani jakikolwiek inny pracownik nie otrzymał wypowiedzenia zmieniającego w związku z wprowadzonymi w regulaminie wynagradzania mocą uchwały nr 3/2021 zmianami.

Dowody:

- przesłuchanie J. M., k. 64v-65,
- zeznania świadka E. W., k. 63-63v,
- zeznania świadka K. J., k. 64-64v.

Należna J. M. nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy wynosi 15142,40 zł brutto (13325,40 zł netto).

Dowód: zestawienie, k. 67.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać trzeba, że stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie przedłożonych przez obie strony dowodów z dokumentów, albowiem zarówno ich treść, jak i forma nie były w trakcie niniejszego postępowania kwestionowane. Również Sąd nie znalazł podstaw, aby dowodom tym odmówić wiarygodności. Nadto, przy konstruowaniu stanu faktycznego sprawy przydatne okazały się zeznania przesłuchanych w sprawie świadków: K. S., E. W., K. J. oraz W. W.. Choć świadkowie ci byli w przeszłości, bądź nadal są związani zawodowo z pozwaną

spółką, złożonych przez nich zeznań nie sposób było oceniać jako stronicze. Świadkowie w sposób wiarygodny, logiczny i spójny przedstawili przed Sądem pochodzące z ich własnych spostrzeżeń informacje na temat pracy powoda, obowiązujących u pracodawcy regulacji dotyczących wypłaty nagród jubileuszowych, a także zmiany, jaka w tym zakresie nastąpiła w 2021 r. Świadkowie ci - na tyle, na ile pamiętali opisywane okoliczności - przedstawili Sądowi przebieg procedowania ww. zmian, zaś znaczna część podanych przez nich informacji znalazła potwierdzenie w zgromadzonej w aktach sprawy dokumentacji, w tym w szczególności w przedłożonych przez stronę pozwaną, dwóch wersjach uchwały nr 3/2021.

Sąd za wiarygodne uznał również okoliczności powoływane przez powoda w trakcie jego przesłuchania. J. M. w sposób korespondujący z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym opisał, jak przebiegało jego dotychczasowe zatrudnienie w pozwanej spółce, a także to, jak w 2021 r. wyglądało wprowadzanie zmian w obowiązującym regulaminie wynagradzania.

Przeprowadzona przez Sąd subsumcja ustalonego w sprawie stanu faktycznego doprowadziła do przekonania, iż nie sposób było odmówić zasadności podnoszonych przez powoda twierdzeń.

W tym miejscu zaakcentowania wymaga, że poza sporem pozostawało to, że w pozwanej spółce obowiązuje regulamin wynagradzania, przewidujący warunki nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Poza sporem pozostawało również to, że regulamin ten obowiązywał w dacie, w jakiej J. M. osiągnął czterdziestoletni staż pracy. Nie było natomiast na gruncie niniejszego postępowania jednoznaczne to, jakie było ówczesne brzmienie ww. regulaminu, w szczególności w świetle zmian wprowadzonych uchwałą nr 3/2021.

Nie ulega wątpliwości, iż obowiązujący u pracodawcy regulamin wynagradzania stanowi - w świetle art. 9 Kodeksu pracy (dalej: „k.p.”) - źródło prawa pracy. Tryb jego wydania określa art. 77² § 4 k.p., zgodnie z którym jest on ustalany samodzielnie przez pracodawcę, chyba, że działa u niego zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa spełniająca wymagania z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, to regulamin musi być z nią uzgodniony. Uzgodnienie regulaminu to osiągnięcie zgodnego stanowiska co do jego treści. Regulamin wynagradzania wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową, bądź z zakładowymi organizacjami związkowymi, nie ma mocy wiążącej i nie może wejść w życie. Dla skuteczności wejścia w życie regulaminu wynagradzania, decydujące znaczenie ma nadto zachowanie przez pracodawcę trybu wymaganego w art. 77² § 6 k.p., polegającego na podaniu regulaminu do wiadomości pracowników w sposób u niego przyjęty (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 83/11, LEX nr 1129307). Nie ulega wątpliwości, że w przypadku, gdy u pracodawcy działa organizacja związkowa, opisywana procedura winna być w sposób analogiczny stosowana przy wprowadzaniu zmian w już obowiązującym regulaminie wynagradzania.

Przekładając powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy, przede wszystkim zwrócić należy uwagę na ujawniony dopiero na etapie postępowania sądowego fakt, iż w pozwanej spółce funkcjonowała uchwała nr 3/2021, dotycząca zmiany regulaminu wynagradzania w zakresie zasad przyznawania nagród jubileuszowych, w dwóch fundamentalnie różniących się od siebie brzmieniach. Pierwsza wersja przewidywała, iż nie mogą nabyć uprawnienia do nagrody jubileuszowej pracownicy, którzy w okresie dwóch lat po wejściu opisywanej zmiany w życie zostali ukarani karą porządkową. Druga wersja przewidywała natomiast, że rzeczono uprawnienia nie mogą nabyć pracownicy, którzy zostali ukarani karą porządkową w okresie dwóch lat poprzedzających wprowadzenie opisywanej zmiany. Powyższe jest o tyle istotne, że - jak wynika z zeznań przewodniczącego działającego u pracodawcy, jedyne go związku zawodowego, K. S. - wyłącznie pierwsza ze wskazanych wersji była przedmiotem konsultacji pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową. Nie budziła wątpliwości wiarygodność zeznań świadka w tym zakresie, albowiem zauważyć trzeba, że wyłącznie pierwsza z przedłożonych wersji uchwały podpisana została przez K. S., co potwierdza wyrażenie przez niego zgody na wprowadzenie objętych nią zmian. Druga z wersji uchwały podpisana została natomiast wyłącznie przez prezesa zarządu spółki, W. W.. Nadto, biorący udział w konsultacjach W. W. nie potrafił w sposób przekonujący i logiczny wyjaśnić przed Sądem, czy obie z przedłożonych wersji były objęte konsultacjami. Świadek ten częściowo zasłaniał się niepamięcią, częściowo zaś złożył w tym zakresie zeznania, które ocenić należało jako

nie logiczne. Z drugiej zaś strony, Sąd dysponował stanowczym stanowiskiem K. S., który kategorycznie przeczył, aby jako przewodniczący związku zawodowego wyraził zgodę na treść uchwały w drugim z przedłożonych brzmień.

W świetle powyższego, Sąd doszedł do przekonania, że wyłącznie pierwszy dokument uchwały objęty był konsultacjami, zakończonymi wyrażeniem zgody przez działającą u pracodawcy organizację związkową. Jak jednak wynika z zeznań świadków oraz powoda, to nie ta wersja została podana pracownikom do wiadomości. Jak bowiem wynika z adnotacji znajdującej się na k. 36v, znajdującej potwierdzenie w zeznaniach E. W., K. J. oraz powoda, na tablicy ogłoszeń wywieszona została druga wersja uchwały, niezaaprobowana przez K. S. i podpisana wyłącznie przez W. W.. To zaś powoduje, że przy żadnej z obu opisanych wersji uchwały nie został zachowany przewidziany przez prawodawcę w art. 77² § 4 i 6 k.p. tryb zmiany regulaminu wynagradzania. Pierwsza z nich, choć zatwierdzona przez przedstawiciela działającej u pracodawcy organizacji związkowej, nie została podana pracownikom do wiadomości. Druga zaś, pomimo podania jej pracownikom do wiadomości, zawiera zapisy niezgodnione z organizacją związkową. Jak przy tym wynika z przytoczonego wyżej stanowiska Sądu Najwyższego, dla ważności i skuteczności wprowadzonych zmian niezbędne jest łączne spełnienie obu przywołanych wymogów. Już tylko z tego względu wprowadzona zmiana nie mogła wejść w życie, a co za tym idzie - wpływać na sytuację powoda.

Nie umknęło uwadze Sądu, że w judykaturze Sądu Najwyższego dopuszcza się możliwość, aby znajdujący się przez dłuższy czas w trudnej sytuacji ekonomicznej (a zwłaszcza w sytuacji wymagającej wdrożenia programu restrukturyzacji w ramach pomocy publicznej) pracodawca, który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zawodowymi zmiany regulaminu wynagradzania celem obniżenia kosztów przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością, nie nadużywa swego prawa, gdy uchyla dotychczasowy regulamin po otrzymaniu wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych, niezawierającego żadnych realnych propozycji dostosowywania treści aktu regulującego politykę płacową u tego pracodawcy do zmienionych realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa (vide m.in. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 9 maja 2018 r., II PK 60/17, LEX nr 2488650; z dnia 12 października 2017 r., II PK 269/16, OSNP 2018/7/92). Pogląd ten nie mógł jednak znaleźć zastosowania w niniejszej sprawie. Po pierwsze, pozwana spółka nie powoływała się na jakiegokolwiek okoliczności, które wskazywałyby na to, że w dacie zmiany regulaminu wynagradzania znajdowała się w tak złej sytuacji ekonomicznej, że uzasadniającej jednostronne wprowadzenie zmian. Choć W. W. w ramach złożonych przez siebie zeznań wskazywał, że spółka miała kłopoty finansowe i celem wprowadzanych zmian było m.in. poszukiwanie oszczędności, to jednak okoliczności te uznać należy za dalece niewystarczające do wprowadzenia zmiany w opisanym, nadzwyczajnym trybie. Nadto, nie sposób tracić z pola widzenia tego, że w świetle zeznań K. S., druga z przedłożonych do akt wersji uchwały nie była w ogóle przedmiotem konsultacji pomiędzy pracodawcą a organizacją związkową. Jak zaś wskazał Sąd Najwyższy w przywołanych wyżej orzeczeniach, nadzwyczajna, jednostronna zmiana pracodawcy musi być poprzedzona próbą jej uzgodnienia ze związkiem zawodowym. W rozpoznawanym przypadku próba taka nie została natomiast podjęta.

Przechodząc dalej, wskazać trzeba, że - abstrahując od powyższego - przy wprowadzaniu zmiany regulaminu, pracodawca nie dopełnił również wymogu przewidzianego w art. 241¹³ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p. Wskazać bowiem należy, że korzystniejsze postanowienia regulaminu wynagradzania, 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. Postanowienia mniej korzystne dla pracowników wprowadza się natomiast 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.

Nie wymaga szerszego omawiania fakt, iż wprowadzona przez pracodawcę zmiana, dotycząca powiązania przyznania nagrody jubileuszowej z brakiem wymierzonych kar porządkowych, była dla pracowników w oczywisty sposób niekorzystna. Dotychczasowe zapisy regulaminu nie wprowadzały bowiem żadnych ograniczeń w tym zakresie. Jak zaś ustalono w trakcie niniejszego postępowania, powód - tak jak i pozostali pracownicy - nie otrzymał od pracodawcy w trybie art. 42 k.p. wypowiedzenia zmieniającego. To powoduje, że dotychczasowe, korzystniejsze postanowienia

regulaminu wynagradzania pozostają w mocy do czasu ich zmiany w trybie przewidzianym w art. 42 k.p. lub w drodze porozumienia stron (vide I. Sierocka [w:] A. Musiała, I. Sierocka, Komentarz do niektórych przepisów Kodeksu pracy [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, Warszawa 2016, art. 241(13)).

Wszystko powyższe powoduje, że pracodawca, odmawiając powodowi wypłaty nagrody jubileuszowej, nie mógł powoływać się na treść regulaminu wynagradzania w brzmieniu nadanym uchwałą nr 3/2021, albowiem nie tylko nie został zachowany przewidziany prawem tryb zmiany tego aktu, ale również zmiana ta - jako niekorzystna dla pracowników - nie została skutecznie wprowadzona poprzez wręczenie pracownikom wypowiedzeń zmieniających. To zaś oznacza, że powód spełnił wszystkie przewidziane przez pracodawcę wymogi, niezbędne do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Kwestia ukarania go karą porządkową pozostaje w tym przypadku irrelevantna.

Jedynie na marginesie można jeszcze dodać, że rację ma powód, gdy wskazuje, że kara porządkowa, która zgodnie z art. 113 § 1 k.p. została uznana z mocy prawa za niebyłą, nie mogła stanowić podstawy do odmowy wypłaty nagrody jubileuszowej, w sytuacji, gdy wprowadzona przez pracodawcę regulacja przewidywała wymóg dwuletniego okresu bez wymierzonych kar. Istotą zatarcia kary porządkowej jest bowiem doprowadzenie do stanu braku uprzedniej karalności, potwierdzonego brakiem jakiegokolwiek wzmianki o zastosowaniu kary porządkowej w aktach osobowych pracownika. Jak wskazywał w swych judykatach Sąd Najwyższy, w praktyce oznacza to m.in., że termin zatarcia kary porządkowej może być wyznacznikiem utraty możliwości powołania się przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy na zdarzenie, które miało miejsce przeszło rok przed dokonaniem wypowiedzeniem, a także, że uznana za niebyłą kara upomnienia nie może stanowić podstawy do zmniejszenia określonego świadczenia majątkowego, przewidzianego w stosownym regulaminie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2010 r., I PK 105/10, LEX nr 686795, a nadto uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 1986 r., III PZP 12/86, OSNC 1987/1/14). Konstatując, zatarta kara porządkowa nie może wywoływać jakichkolwiek skutków w sferze uprawnień pracowniczych, uzależnionych od uprzedniej niekaralności porządkowej (vide W. Perdeus [w:] Kodeks pracy. Komentarz. Tom II. Art. 94-304(5), wyd. VI, red. K. W. Baran, Warszawa 2022, art. 113). Co przy tym istotne, uznanie kary porządkowej za niebyłą powoduje jedynie niemożliwość powoływania się na fakt ukarania pracownika, co niweczy skutki związane z tym faktem. Nie wyklucza to natomiast możliwości powoływania się na okoliczności stanowiące podstawę wymierzenia kary (vide uchwała Sądu Najwyższego - cała izba SN - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, wskazać trzeba, że w dacie, gdy powód nabył uprawnienie do otrzymania nagrody jubileuszowej, tj. we wrześniu 2021 r., wymierzona mu w kwietniu 2020 r. kara porządkowa uległa już zatarciu, wobec czego winno się ją traktować jako niebyłą. Wprowadzona przez pracodawcę w regulaminie wynagradzania zmiana w istocie wydłużała natomiast okres zatarcia kary porządkowej do dwóch lat. Nie były bowiem podstawą odmowy wypłaty nagrody jakiegokolwiek okoliczności stanowiące podstawę ukarania pracownika, a jedynie sam fakt wymierzenia mu kary. Z tego też względu, dokonaną przez pracodawcę, negatywną ocenę spełnienia przez J. M. przesłanek do nabycia prawa do wypłaty nagrody jubileuszowej uznać należało za nieuzasadnioną i sprzeczną z przepisem art. 113 § 1 k.p., stanowiącym instrument ochrony pracownika.

Podsumowując, Sąd doszedł do przekonania, że powód z dniem 3 września 2021 r. nabył uprawnienie do wypłaty nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, przewidziane w obowiązującym u pracodawcy i wiążącym go regulaminie wynagradzania. Wysokość nagrody, zasądzenia której się on domagał, nie była przez stronę pozwaną kwestionowana. Nie budzi ona również wątpliwości Sądu. Z tych względów, na rzecz J. M. zasądzić należało kwotę 15 142,40 zł. Zgodnie z art. 481 § 1 k.p.c. w zw. z art. 300 k.p., od wskazanej kwoty na rzecz J. M. zasądzono odsetki ustawowe za opóźnienie, począwszy od 4 września 2021 r. Zgodnie z zapisami regulaminu wynagradzania, wypłata nagrody jubileuszowej powinna nastąpić niezwłocznie po nabyciu przez pracownika prawa do tej nagrody. Wobec tego, w sytuacji nabycia tego prawa z dniem 3 września 2021 r., przysługujące powodowi roszczenie stało się wymagalne i pracodawca pozostawał w opóźnieniu w jego spełnieniu począwszy od 4 września 2021 r.

Z tych względów orzeczono jak w punkcie pierwszym wyroku.

W punkcie drugim wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałej części, tj. w zakresie roszczenia odsetkowego za dwa dni września 2021 r.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie trzecim wyroku, za podstawę przyjmując wyrażoną w art. 98 k.p.c. zasadę odpowiedzialności za wynik postępowania. Z uwagi na fakt, że zgłoszone przez powoda roszczenie zostało oddalone w nieznacznej części, uznać go należało za wygrywającego niniejsze postępowanie w całości. To zaś powoduje, że na zgłoszony wniosek, winien on uzyskać od swego przeciwnika procesowego zwrot wszystkich poniesionych w trakcie postępowania, niezbędnych i celowych kosztów. Te zaś wyniosły 2 700 zł i były związane z wynagrodzeniem reprezentującego powoda pełnomocnika, ustalonym zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 i § 20 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, jako 75% z kwoty 3 600 zł. Zgodnie z zapisem § 19 ww. rozporządzenia, przy ustalaniu wysokości należnego wynagrodzenia uwzględniono wartość przedmiotu sporu sprzed dokonanego przez powoda rozszerzenia powództwa.

W punkcie czwartym wyroku Sąd, działając na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (dalej: „u.k.s.c.”) nakazał pobrać od przegrywającej postępowanie pozwanej spółki koszty sądowe, obowiązku uiszczenia których nie miał powód. Te zaś ustalone zostały na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 6 w zw. z art. 25a u.k.s.c. w wysokości 1000 zł.

W punkcie piątym wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. co do kwoty 5 590,14 zł.

ZARZĄDZENIE

(...)

(...)

(...)

(...)

S..