

Sygn. akt VI P 14/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 października 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Napiórkowska - Kasa

Protokolant: starszy protokolant Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 01 października 2019 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. G. (1), S. J., I. J., S. P. (1), M. S. (1), K. Z.

przeciwko (...) Centrum (...) z siedzibą w O.

o nagrody jubileuszowe

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powodów kosztami procesu;

III. przejmuje na rachunek Skarbu Państwa koszty poniesione tymczasowo przez Skarb Państwa w toku postępowania.

Sygn. akt VI P 14/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 października 2016 roku (data nadania) powodowie: M. S. (2), S. P. (1), I. J., C. P., K. Z., S. J., Z. G. (1) wystąpili przeciwko (...) Centrum (...) w O. o wypłatę nagród jubileuszowych w następujący sposób:

- M. S. (2) z tytułu osiągnięcia 30 lat prac w wysokości 300% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 6.300 zł,
- S. P. (1) z tytułu osiągnięcia 25 lat pracy w wysokości 250% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 9.450zł,
- I. J. z tytułu osiągnięcia 30 lat pracy w wysokość 300 % zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 5.985 zł,
- C. P. z tytułu osiągnięcia 40 lat pracy w wysokości 500% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 11.550 zł,
- K. Z. z tytułu osiągnięcia 15 lat pracy w wysokości 150% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 5.403 zł,
- S. J. z tytułu osiągnięcia 25 lat pracy w wysokości 250% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 5.775 zł oraz
- Z. G. (1) z tytułu osiągnięcia 20 lat pracy w wysokości 200% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 6.720 zł.

Powodowie wnieśli ponadto o zasądzenie odsetek ustawowych za opóźnienie od powyższych kwot od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej do zapłaty oraz kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazali, że zapis zawarty w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy pozwanego tj. „do okresu pracy upoważniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w (...) Centrum (...) i jednostkach których (...) jest kontynuatorem. Pracownicy którzy choć raz nabyli prawo do nagrody jubileuszowej w (...) i jego poprzednikach przed 1 września 2012 roku zachowują jako podstawę całkowity staż pracy niezależnie od pracodawcy” jest zapisem dyskryminującym i niezasadnie różnicującym uprawnienia pracowników. Przez zastosowanie tego zapisu nie otrzymali nagród jubileuszowych, do których uprawnienia zyskaliby gdyby wliczany był całkowity staż pracy u wszystkich pracodawców.

(pozew – k. 1-8)

W dniu 29 grudnia 2016 roku Sąd uwzględnił w całości roszczenia powodów i wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.

(nakaz zapłaty z dnia 29 grudnia 2016 roku – k. 33-33verte)

Od powyższego nakazu zapłaty pozwany wniósł sprzeciw wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu uzasadniając to faktem, że powodowie nie nabywali prawa do nagrody jubileuszowej u pozwanego przed 1 września 2012 roku, a zapisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w zakresie regulacji dotyczących nagród jubileuszowych nie miały charakteru dyskryminującego.

Niezależnie od powyższych argumentów pozwany podniósł zarzut przedawnienia roszczeń zgłaszanych przez S. J. oraz I. J. przy przyjęciu daty wyliczenia stażu przez dział kadr z dniem 10 lipca 2016 roku.

(sprzeciw – k. 36- 39)

Ostatecznie powodowie wnosili o zasądzenie na ich rzecz następujących kwot:

- M. S. (2) nagrody jubileuszowej z tytułu osiągnięcia 30 lat pracy w wysokości 300% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 6.300 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 16 czerwca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- S. P. (1) nagrody jubileuszowej z tytułu osiągnięcia 25 lat pracy w wysokości 250% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 8500 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 15 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- I. J. nagrody jubileuszowej z tytułu osiągnięcia 30 lat pracy w wysokości 300% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 5.700 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 5 marca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- C. P. nagrody jubileuszowej z tytułu osiągnięcia 40 lat pracy w wysokości 500% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 11.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 7 lipca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- K. Z. nagrody jubileuszowej z tytułu osiągnięcia 15 lat pracy w wysokości 150 % zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 6489zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 5 września 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty,
- S. J. nagrody jubileuszowej z tytułu osiągnięcia 25 lat pracy w wysokości 250 % zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 5.500 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 28 czerwca 2013 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty oraz
- Z. Z. nagrody jubileuszowej z tytułu osiągnięcia 20 lat pracy w wysokości 200% zasadniczego wynagrodzenia tj. kwoty 7.600zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 16 czerwca 2015 roku do dnia 31 grudnia 2015 roku oraz odsetkami

ustawowymi za opóźnienie od 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty. Powodowie wnosili również o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

(pismo procesowe z dnia 21 stycznia 2019 roku – k. 148-149)

Sąd z niniejszej sprawy wyłączył do osobnego rozpoznania sprawę z powództwa zmarłego powoda C. P..

(postanowienie Sądu wydane na rozprawie w dniu 1 października 2019 roku – nagranie rozprawy z dnia 1 października 2019 roku od 00:04:05 do 00:06:45)

Sąd ustalił, co następuje:

S. J. był zatrudniony w pozwanym od 1 lutego 2012 roku. Nie pracował u poprzedników pozwanego. U poprzednich pracodawców staż pracy powoda wynosił 23 lata 8 miesięcy i 3 dni.

Pismem z dnia 14 września 2012 roku pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia z powodu zmiany przepisów Zakładowego Układu Pracy, a także realizacji postanowień Protokołu Ustaleń Stron z dnia 1 sierpnia 2012 roku. Okres wypowiedzenia upływał z dniem 13 października 2012 roku. Od 14 października 2012 roku zaproponowano powodowi warunki pracy i płacy w zakresie zmienionych wysokości nagród jubileuszowych oraz wskazanie, że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w pozwanym i jednostkach, których pozwany jest prawnym kontynuatorem.

Powód przyjął proponowane nowe warunki pracy i płacy. Nie składał odwołania od wypowiedzenia.

Wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 2.200 zł.

Powód ze złożeniem pozwu do Sądu czekał ze względu na trwające kilka lat negocjacje związku zawodowego odnośnie zmiany regulacji dotyczących wypłat nagrody jubileuszowej.

(zestawienie – k. 15; wypowiedzenie zmieniające – k. 56; akta osobowe powoda S. J.; zeznania powoda S. J. na rozprawie w dniu – nagranie rozprawy od 00:34:16 do 00:37:09)

Z. G. (1) był zatrudniony w pozwanym od 2 kwietnia 2012 roku. Nie pracował u poprzedników pozwanego. Staż pracy u poprzednich pracodawców wynosił 18 lat 5 miesięcy i 10 dni.

Pismem z dnia 14 września 2012 roku pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia z powodu zmiany przepisów Zakładowego Układu Pracy, a także realizacji postanowień Protokołu Ustaleń Stron z dnia 1 sierpnia 2012 roku. Okres wypowiedzenia upływał z dniem 13 października 2012 roku. Od 14 października 2012 roku zaproponowano powodowi warunki pracy i płacy w zakresie zmienionych wysokości nagród jubileuszowych oraz wskazanie, że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w pozwanym i jednostkach, których pozwany jest prawnym kontynuatorem.

Powód przyjął proponowane nowe warunki pracy i płacy. Nie składał odwołania od wypowiedzenia.

Wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 3800 zł.

(zestawienie – k. 14vetre; wypowiedzenie zmieniające – k. 55; akta osobowe powoda Z. G. (1))

I. J. był zatrudniony w pozwanym od 21 października 2011 roku. U poprzednika pozwanego (...) pracował 6 miesięcy. Staż pracy u poprzednich pracodawców wynosił 28 lat 7 miesięcy i 16 dni.

Pismem z dnia 14 września 2012 roku pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia z powodu zmiany przepisów Zakładowego Układu Pracy, a także realizacji postanowień Protokołu Ustaleń Stron z dnia 1 sierpnia 2012 roku. Okres wypowiedzenia upływał z dniem 13 października 2012 roku. Od 14 października 2012 roku zaproponowano powodowi warunki pracy i płacy w zakresie zmienionych wysokości nagród jubileuszowych oraz wskazanie, że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w pozwanym i jednostkach, których pozwany jest prawnym kontynuatorem.

Powód przyjął proponowane nowe warunki pracy i płacy. Nie składał odwołania od wypowiedzenia.

Wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 1.900 zł.

Powód ze złożeniem pozwu do Sądu czekał ze względu na trwające kilka lat negocjacje związku zawodowego odnośnie zmiany regulacji dotyczących wypłat nagrody jubileuszowej. Negocjacje nie przyniosły efektów więc zdecydował się na złożenie pozwu do Sądu.

(zestawienie – k. 15verte; wypowiedzenie zmieniające – k. 57; akta osobowe powoda I. J.; zeznania powoda I. J. na rozprawie w dniu – nagranie rozprawy od 00:37:21 do 00:40:26)

S. P. (1) był zatrudniony w pozwanym od 1 września 2010 roku. Nie pracował u poprzedników pozwanego. Staż pracy u poprzednich pracodawców wynosił 21 lat 11 miesięcy i 16 dni.

Pismem z dnia 14 września 2012 roku pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia z powodu zmiany przepisów Zakładowego Układu Pracy, a także realizacji postanowień Protokołu Ustaleń Stron z dnia 1 sierpnia 2012 roku. Okres wypowiedzenia upływał z dniem 13 października 2012 roku. Od 14 października 2012 roku zaproponowano powodowi warunki pracy i płacy w zakresie zmienionych wysokości nagród jubileuszowych oraz wskazanie, że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w pozwanym i jednostkach, których pozwany jest prawnym kontynuatorem.

Powód przyjął proponowane nowe warunki pracy i płacy. Nie składał odwołania od wypowiedzenia .

Wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 3.400 zł.

(zestawienie – k. 16 verte; wypowiedzenie zmieniające – k. 59; akta osobowe powoda S. P. (1))

M. S. (1) był zatrudniony w pozwanym od 16 grudnia 2010 roku. Nie pracował u poprzedników pozwanego. Staż pracy u poprzednich pracodawców wynosił 25 lat 6 miesięcy.

Pismem z dnia 14 września 2012 roku pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia z powodu zmiany przepisów Zakładowego Układu Pracy, a także realizacji postanowień Protokołu Ustaleń Stron z dnia 1 sierpnia 2012 roku. Okres wypowiedzenia upływał z dniem 13 października 2012 roku. Od 14 października 2012 roku zaproponowano powodowi warunki pracy i płacy w zakresie zmienionych wysokości nagród jubileuszowych oraz wskazanie, że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w pozwanym i jednostkach, których pozwany jest prawnym kontynuatorem.

Powód przyjął proponowane nowe warunki pracy i płacy. Nie składał odwołania od wypowiedzenia.

Wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 2.100 zł.

(zestawienie – k. 17; wypowiedzenie zmieniające – k. 60; akta osobowe powoda M. S. (1))

K. Z. był zatrudniony w pozwanym od 19 listopada 2004 roku. Nie pracował u poprzedników pozwanego. Staż pracy u poprzednich pracodawców wynosił 5 lat 11 miesięcy i 14 dni.

Pismem z dnia 14 września 2012 roku pozwany wypowiedział powodowi warunki pracy i płacy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu zmiany przepisów Zakładowego Układu Pracy, a także realizacji postanowień Protokołu Ustaleń Stron z dnia 1 sierpnia 2012 roku. Okres wypowiedzenia upływał z dniem 31 grudnia 2012 roku. Od 1 stycznia 2013 roku zaproponowano powodowi warunki pracy i płacy w zakresie zmienionych wysokości nagród jubileuszowych oraz wskazanie, że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w pozwanym i jednostkach, których pozwany jest prawnym kontynuatorem.

Powód przyjął proponowane nowe warunki pracy i płacy. Nie składał odwołania od wypowiedzenia.

Wynagrodzenie brutto powoda wynosiło 4326 zł.

(zestawienie – k. 17 verte; wypowiedzenie zmieniające – k. 54; akta osobowe powoda K. Z.)

(...) Centrum (...) powstało z dniem 1 września 2011 roku w wyniku połączenia Instytutu (...) oraz Instytutu (...). Połączenie nastąpiło poprzez włączenie Instytutu (...) do Instytutu (...). W każdym z instytutów przed połączeniem obowiązywały odrębne układy zbiorowe pracy, które w zakresie uprawnień do nagrody jubileuszowej zawierały odrębne regulacje.

(bezsporne)

Dla utworzonego w wyniku połączenia (...) Centrum (...) obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty wcześniej w dniu 26 kwietnia 2010 roku zarejestrowany przez Okręgowego Inspektora Pracy w W. w dniu 31 maja 2010 roku pod numerem U- (...). Zgodnie z załącznikiem nr 10 § 1 ust 2 do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się bez względu na przerwy w zatrudnieniu wszystkie okresy zatrudniania. Zgodnie z § 3 ust. 1 pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Okresy za które pracownikowi przysługiwała nagroda zostały określone w § 1 ust. 1 załącznika nr 10 i wyglądały następująco:

- po 20 latach pracy 75% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 25 latach pracy 100% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 30 latach pracy 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 35 latach pracy 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 40 latach pracy 300% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 45 latach pracy 400% wynagrodzenia miesięcznego.

(wyciąg z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 26 kwietnia 2010 roku wraz z załącznikiem nr 10 – k. 20-21)

W dniu 1 sierpnia 2012 roku strony negocjującego treść nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy pozwanego wypracowały porozumienie. Związek zawodowy negocjujący z przedstawicielem pracodawcy ustąpił i zaakceptował to, że do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w poznanym i jednostkach, których pozwany jest prawnym kontynuatorem oraz odnośnie tego, że nabycie raz przed 1 września 2012 roku prawa do nagrody jubileuszowej uprawniało do zaliczenia stażu pracy również u poprzednich pracodawców. W zamian za zaakceptowanie powyższych regulacji dyrektor pozwanego zgodził się na bardziej korzystne dla pracowników stawki i okresy nabywania nagród jubileuszowych.

Zawarte porozumienie w momencie jego uzgadniania było akceptowane przez związek zawodowy funkcjonujący u pozwanego oraz przedstawiciela (dyrektora) pozwanego. Przyjęcie nowego systemu uprawniającego do uzyskania uprawnień do nagrody jubileuszowej i zaliczania stażu pracy wynikało z potrzeby ujednoczenia Zakładowych Układów Zbiorowych obowiązujących w łączonych Instytutach oraz zbyt dużym obciążeniem finansowym dla pozwanego po połączeniu.

(protokół ustaleń stron z dnia 1 sierpnia 2012 roku – k. 50-51; zeznania świadka J. B. na rozprawie w dniu 22 stycznia 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:15:31 do 00:33:49; zeznania świadka S. G. (1) na rozprawie w dniu 7 listopada 2017 roku – nagranie rozprawy od 00:18:28 do 00:23:12, 00:35:10 do 00:39:37; zeznania świadka G. W. na rozprawie w dniu 7 listopada 2017 roku – nagranie rozprawy od 00:48:06 do 00:55:11)

Zgodnie z protokołem dodatkowym nr 3 z dnia 3 sierpnia 2012 roku do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zarejestrowanego dnia 31 maja 2010 roku pod numerem U- (...) pozwany oraz Komisja (...) Organizacji (...) w Regionie M. przy (...) Centrum (...) postanowiły, że zmienia się treść załącznika nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 26 kwietnia 2010 roku.

Załącznik nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 26 kwietnia 2010 roku po zmiennie dokonanej protokołem nr 3 stanowił, że zgodnie z § 1 ust. 2 do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w (...) i jednostkach których (...) jest prawnym kontynuatorem. Pracownicy, którzy choć raz nabyli prawo do nagrody jubileuszowej w (...) lub jego poprzedniczkach przed 1 września 2012 roku zachowują jako podstawę nagrody całkowity staż pracy niezależnie od pracodawcy. Zgodnie z § 2 pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody. Okresy po których pracownik miałby prawo do nagrody jubileuszowej zostały uregulowane w § 1 ust. 1 i wyglądały w następujący sposób:

- po 15 latach pracy 150% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 20 latach pracy 200% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 25 latach pracy 250% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 30 latach pracy 300% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 35 latach pracy 400% wynagrodzenia miesięcznego,
- po 40 latach pracy 500% wynagrodzenia miesięcznego.
- po 45 latach pracy 550% wynagrodzenia miesięcznego.

Po przyjęciu zmian powodom zostały przedstawione wypowiedzenia zmieniające warunki pracy i płacy w zakresie wysokości nagród jubileuszowych oraz zasada naliczania stażu pracy przy ustalaniu nagród.

(protokół dodatkowy nr 3 - k. 21verte – 22; załącznik nr 10 – k. 26verte – 27; protokół ustaleń stron z dnia 1 sierpnia 2012 roku – k. 50-51; zeznania świadka J. B. na rozprawie w dniu 22 stycznia 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:29:36 do 00:31:35)

Powodowie w okresie zatrudnienia w pozwanym oraz jego poprzedniczkach nie otrzymali nagrody jubileuszowej i nie została im wypłacona taka nagroda na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy lub innych uregulowań.

(bezsporne, a nadto zeznania świadka J. B. na rozprawie w dniu 22 stycznia 2019 roku – nagranie rozprawy od 00:29:36 do 00:31:35)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy, akt osobowych powodów oraz zeznań świadków i stron. Autentyczność dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powodów nie była kwestionowana w toku postępowania. Ponadto Sąd dał w wiarę zeznaniom powodów M. S. (1), S. P. (2), I. J., K. Z., S. J. i Z. G. (1). Zeznania powodów były spójne co do ich stażu pracy w pozwanym, ogólnego stażu pracy, faktu braku przyznania nagrody w okresie zatrudnienia u pozwanego i jego poprzedników. Sąd natomiast nie oparł się na zeznaniach powodów odnośnie twierdzeń dotyczących zapisów dyskryminacyjnych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy w pozwanym. W ocenie Sądu były to jedynie opinie powodów, a właściwa ocena charakteru zapisów zawartych w tym dokumencie leży w kompetencji Sądu Pracy. Zeznaniom świadków J. B., G. W. i S. G. (2) Sąd dał wiarę w zakresie odnośnie twierdzeń dotyczących przebiegu negocjacji związku zawodowego z dyrekcją pozwanego oraz tego, że na etapie zawierania porozumienia przedstawiciele związków zawodowych nie mieli zastrzeżeń do zapisów w porozumieniu oraz nie wskazywali na ich zdaniem dyskryminujący charakter. Sąd również dał wiarę zeznaniom powodów S. J. i I. J. odnośnie tego dlaczego złożyli pozew z opóźnieniem w stosunku do okresu kiedy dowiedzieli się możliwości dochodzenia uprawnienia do nagrody jubileuszowej.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania Sądu w tej sprawie było roszczenie sześciu powodów o zasądzenie na ich rzecz od pozwanego nagród jubileuszowych. Swoje roszczenia powodowie wywodzili z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego z tym zastrzeżeniem, że wskazywali na dyskryminacyjny charakter zapisów obowiązujących od 3 sierpnia 2012 roku. Wskazywali na podstawę prawną art. 18^{3a} oraz 18^{3b} k.p.

Na wstępie nim Sąd przejdzie do oceny samych zapisów należy wskazać, że oprócz umowy o pracę warunki pracy i płacy oraz składników wynagrodzenia mogą być ustalane w drodze układów zbiorowych pracy. W układach mogą być zawarte między innymi regulacje dotyczące nabywania pewnych świadczeń pieniężnych np. nagród jubileuszowych określając ich tryb nabywania oraz wysokość. Nagroda jubileuszowa stanowi świadczenie należące do szeroko rozumianego wynagrodzenia za pracę, którego warunki przyznania, w myśl art. 77¹ kp ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu jedenastego Kodeksu pracy lub regulaminy wynagradzania, ewentualnie pragmatyki służbowe. Przysługują one tylko tym pracownikom, którzy spełnią warunki wymienione w tych aktach. Strony układu zbiorowego mają całkowitą swobodę w odniesieniu do decyzji, czy wprowadzić do niego postanowienia przyznające prawo do nagrody jubileuszowej (art. 240 § 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. Równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie w jakikolwiek sposób, bezpośrednio lub pośrednio, z przyczyn określonych powyżej (art. 18^{3a} §1 i 2 kp).

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 m.in. niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych z pracą. Zasady równego traktowania w zatrudnieniu nie naruszają działania, proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika, polegające m.in.: na stosowaniu kryterium stażu pracy przy ustalaniu warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, zasad wynagradzania i awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych, co uzasadnia odmienne traktowanie pracowników ze względu na wiek (art. 18^{3b} §1 i 2 kp).

Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości, obejmuje ono wszystkie składniki wynagrodzenia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą, przyznawane pracownikom w formie pieniężnej lub w innej formie niż pieniężna. (art. 18^{3c} §1 i 2 kp).

Istotą wprowadzonych w Kodeksie pracy przepisów ustanawiających zakaz nierównego traktowania pracowników w zatrudnieniu była chęć zagwarantowania pracownikom ochrony w zakresie zapewnienia im przez pracodawcę jednakowych szans, przy uwzględnieniu jednakowego dla wszystkich kryterium doboru. Zróżnicowanie traktowania osób zatrudnionych jest zatem dopuszczalne, bowiem równość podlega analizie na płaszczyźnie jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.), jednakże wszelkie odstępstwa od zasady równości praw pracowniczych powinny znajdować uzasadnienie w społecznie relewantnym kryterium zróżnicowania prawa. Dyskryminacja przejawia się zatem w niekorzystnym ukształtowaniu warunków zatrudnienia, gdy przepis, kryterium lub praktyka działają na szkodę przedstawicieli jednej grupy, wyodrębnionej ze względu na jakąś cechę, a obiektywny stan rzeczy nie usprawiedliwia odmiennego traktowania członków tej grupy. Oznacza to, że waga interesu, któremu ma służyć różnicowanie sytuacji adresatów normy, musi pozostawać w odpowiedniej proporcji do wagi interesów, które zostaną naruszone w wyniku nierównego potraktowania podmiotów podobnych (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 września 2008 r. w sprawie II PK 27/08; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 14/07).

Dyferencjacja pracowników jest dopuszczalna i uzasadniona jedynie wtedy, gdy dokonywana jest z zastosowaniem obiektywnych kryteriów. Obiektywne kryteria zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych, umiejętności pracownika, zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników poddanych ocenie pracodawcy. Do naruszenia zasady równego traktowania pracowników i zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11² k.p., art. 11³ k.p.) może dojść wtedy, gdy różnicowanie sytuacji pracowników wynika z zastosowania przez pracodawcę niedozwolonego kryterium, a więc w szczególności, gdy dyferencjacja praw pracowniczych nie ma oparcia w odrębnościach związanych z ciężącymi obowiązkami, sposobem ich wypełniania, czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 14/07).

Dyskryminacją jest różnicowanie sytuacji pracowników na podstawie niedozwolonego kryterium. Niedozwolone kryteria są przykładowo wymienione w art. 11³ k.p. oraz art. 18^{3a} § 1 k.p. Użycie przez ustawodawcę w tych dwóch przepisach zwrotu " w szczególności" znacznie rozszerzyło pojęcie dyskryminacji w prawie polskim. Do tych niedozwolonych kryteriów różnicowania sytuacji pracowników Sąd Najwyższy zalicza więc - poza kryteriami wprost wymienionymi w powołanych przepisach - okoliczności, które w szczególności nie mają oparcia w odrębnościach związanych z obowiązkami pracownika, sposobem ich wykonania czy też kwalifikacjami (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2007 r. w sprawie II PK 14/07) oraz przynioty osobiste pracownika, niezwiązane z wykonywaną pracą (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2007 r. w sprawie I PK 24/07).

Przenosząc powyższe rozważania na niniejszą sprawę Sąd wskazuje, że nie wszystkie postanowienia układów zbiorowych pracy różnicujące sytuacje pracowników stanowią przejaw dyskryminacji lub nierównego traktowania w ramach zatrudnienia. W judykaturze podkreśla się, że strony układu zbiorowego pracy, korzystając z przysługującej im swobody w kształtowaniu przesłanek prawa do nagrody jubileuszowej, mogą traktować okresy pracy u innych pracodawców w sposób mniej korzystny dla pracowników niż okresy zatrudnienia w danym zakładzie, a nawet mogą je całkowicie pomijać (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1998 r., I PKN 62/98, OSNP 1999, nr 9, poz. 297; z dnia 24 listopada 1998 r., I PKN 343/98, OSNP 2000, nr 1, poz. 16; z dnia 22 stycznia 2002 r., I PKN 820/00, Pr. Pracy 2002, nr 7-8, poz. 49; z dnia 23 stycznia 2002 r., I PKN 816/00, OSNP 2004, nr 12, poz. 32; z dnia 10 października 2007 r., II PK 38/07, OSNP 2008, nr 21 - 22, poz. 313 i z dnia 14 kwietnia 2010 r., III PK 61/09, LEX nr 602054). Ponadto należy wskazać, że treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony (art. 241⁶ § 1 k.p.). Natomiast zgodnie z **art. 241⁹ § 1** k.p. Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych. Do protokołów dodatkowych stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu.

W niniejszej sprawie Sąd uznał, że zapis zawarty § 1 ust. 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, że - „do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w (...) i jednostkach których (...) jest prawnym kontynuatorem. Pracownicy, którzy choć raz nabyli prawo do nagrody jubileuszowej w (...) lub jego poprzedniczkach przez 1 września 2012 roku zachowują jako podstawę nagrody całkowity staż pracy niezależnie od pracodawcy” - nie ma charakteru dyskryminacyjnego ani różnicującego w sposób nieuzasadniony sytuację powodów w stosunku do pracowników, których całkowity staż pracy u różnych pracodawców wlicza się do uprawnienia do nagrody jubileuszowej. Jak wynika z ustaleń Sądu powyższy zapis był konsekwencją trwających negocjacji związku zawodowego z dyrektorem pozwanego w związku z koniecznością ujednoczenia układów zbiorowych pracy po połączeniu dwóch instytutów. Stronom które dokonywały uzgodnień przyświecał cel aby te układy ujednoczyć w jeden i wypracować wspólny kompromis. Z ustaleń Sądu wynika, że powyższy zapis jest konsekwencją ustępstwa strony związkowej w kierunku dyrektora pozwanego. Zapis ten nie ma charakteru dyskryminacyjnego z tego powodu, że był obiektywnie uzasadniony również sytuacją finansową pozwanego. Wprowadzenie zaliczenia stażu pracy z wszystkich poprzednich pracodawców bez wprowadzenia kryterium przynajmniej jednorazowego prawa do nagrody jubileuszowej przed 1 września 2012 roku spowodowało na pozwanego negatywne konsekwencje finansowe. W takiej sytuacji strony czyniły wzajemne ustępstwa. Pozwany w układzie zbiorowym pracy obowiązującym po ustaleniu z 1 sierpnia 2012 roku zwiększył wysokości procentowe nagród jubileuszowych oraz skrócił okres, który był niezbędny do nabycia prawa do nagrody w stosunku tego obowiązującego od 26 kwietnia 2010 roku. W takiej sytuacji strony wypracowały kompromis, który został dwustronnie zaakceptowany przez strony. Nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem powszechnym należnym każdemu pracownikowi. Orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż w odniesieniu do prawa do nagrody jubileuszowej, jej wysokości i zasad zaliczania zatrudnienia u innego pracodawcy do stażu pracy uprawniającego do nabycia prawa do nagrody lub jej wysokości nie mają zastosowania zasady równości wobec prawa i niedyskryminacji wyrażone w art. 32 Konstytucji (por. wyrok z dnia 9 marca 2009r w sprawie I PK 208/08 LEX nr 558225). Gratyfikacja jubileuszowa jest świadczeniem branżowym lub zakładowym, przysługującym na podstawie konkretnego przepisu płacowego, na warunkach w tym przepisie określonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2002r., I PKN 820/00, Prawo Pracy 2002 nr 7-8, s. 49). W niniejszej sprawie strony w układzie zbiorowym pracy miały prawo zróżnicować kryteria nabycia prawa do nagrody jubileuszowej od tego, czy przed 1 września 2012 roku dana osoba miała uprzednio nabyte prawo do nagrody jubileuszowej. Nie jest to w ocenie Sądu kryterium niedopuszczalne ponieważ nie różnicuje prawa do nabycia nagrody jubileuszowej jako takiej. Powodowie nadal mieli prawo do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i to w wyższej wysokości niż przed uzgodnieniami z sierpnia 2012 roku. Jedynym warunkiem który został prowadzony było zróżnicowanie stażu pracy. Zróżnicowanie wynikało z potrzeby ujednoczenia uprawnień dla wszystkich pracowników i uszanowania praw już nabytych przez pracowników przed zmianą układu zbiorowego pracy. Celem wprowadzenia takiego zapisu było to aby w pozwanym zakładzie pracy był jednolity system uzyskiwania uprawnień do nagrody jubileuszowej w taki sposób, że liczony miałby być tylko staż pracy w pozwanym i jego poprzedniczkach. Wprowadzenie zapisu, który zdaniem powodów był w stosunku do nich dyskryminujący doprowadzało do stałego zmniejszenia się osób o podobnej sytuacji jak powodowie, którzy otrzymywaliby nagrodę jubileuszową na zasadach z przed zawarcia porozumienia. W ocenie Sądu wprowadzanie takiego zapisu było obiektywnie uzasadnione i pozwalało pracodawcy na ujednoczenie systemu nabywania prawa do nagród jubileuszowych w stosunku do wszystkich pracowników.

Ponadto Sąd wskazuje, że w związku ze zmianami w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy każdemu z powodów zostały wypowiedziane warunki pracy i płacy w zakresie wysokości i okresów potrzebnych do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej oraz warunków odnośnie zaliczania stażu pracy przy ustalaniu prawa do tego świadczenia. W wypowiedzeniach zmieniających wskazano w przypadku każdego z powodów, że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okres zatrudnienia w pozwanym oraz jednostkach którego pozwany jest prawnym kontynuatorem. Od wypowiedzianych w takim zakresie warunków pracy i płacy powodowie nie wnosili odwołania do Sądu Pracy. Pozwala to na stwierdzenie, że skoro powodowie nie odwołali się od powyższego to zgadzali się na taką zmianę swojej sytuacji w zakresie nabywanego prawa do nagrody jubileuszowej.

Odnosząc się do zarzutu przedawnienia, który został podniesiony przez stronę pozwaną w stosunku do roszczeń o nagrodę jubileuszową powodów S. J. i I. J. Sąd wskazuje, że w przypadku obu powodów na podstawie Zakładowego

Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego po 3 sierpnia 2012 roku do stażu pracy niezbędnego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej zalicza się tylko staż pracy w pozwanym i jego poprzednikach, których jest prawnym kontynuatorem. S. J. dochodził nagrody za 25 lat pracy, a I. J. za 30 lat pracy. Staż pracy powodów w pozwanym lub poprzednikach był krótszy niż wymagany dla dochodzenia tych nagród. W przypadku S. J. zatrudnionego od 1 lutego 2012 roku na dzień wniesienia pozwu było to 4 lata 8 miesięcy i 16 dni (a na dzień wydania wyroku 7 lat 8 miesięcy i 14 dni). W przypadku I. J. zatrudnionego w pozwanym od 21 października 2011 roku było to na dzień wniesienia pozwu 4 lata 11 miesięcy i 27 dni (a na dzień wydania wyroku 7 lat 11 miesięcy i 25 dni). W takiej sytuacji skoro powodowie nie mieli prawa do nagrody jubileuszowej ze względu na zbyt krótki staż pracy to w myśl § 2 załącznika 10 do zakładowego układu zbiorowego pracy nie mieli roszczenia o wypłatę nagród. Przepis art. 291 § 1 k.p. stanowi, że roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Przepis art. 291 § 1 k.p. statuuje trzyletni termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy, biegnący od dnia ich wymagalności, a więc należy w niniejszej sprawie rozważyć, kiedy roszczenie o wypłatę nagrody jubileuszowej powoła stało się wymagalne. O wymagalności roszczenia decyduje chwila, kiedy uprawniony mógł żądać spełnienia świadczenia. Możliwość żądania zaspokojenia roszczenia (spełnienia świadczenia) oznacza potencjalny stan o charakterze obiektywnym, którego początek następuje w chwili, w której wierzytelność zostaje uaktywniona (por. Sąd Najwyższy w wyroku z 4 marca 2010 roku, I PK 186/09, LEX nr 584198). Moment ten przypada w dniu oznaczonym w umowie lub w innym akcie o przyznaniu świadczenia lub w przepisach prawa pracy. Wymagalność roszczenia może przy tym nastąpić niezwłocznie po jego powstaniu lub łączyć się z ustaniem stosunku zatrudnienia. W tej sprawie wierzytelności powodów zostałyby uaktywnione odpowiednio 1 lutego 2037 roku oraz 21 października 2041 roku. W takiej sytuacji wierzytelności powodów w dacie zgłaszania roszczenia, aż do wydania wyroku nie były wymagalne, więc bieg terminu przedawnienia nie miał swojego początku.

Odnosząc się natomiast do powodów M. S. (1), S. P. (1), K. Z. i Z. G. (1) Sąd zważył, że podobnie jak powodowie S. J. i I. J. nie miał prawa do nagrody jubileuszowej i w związku z tym nie miał prawa do wystąpienia z roszczeniem o wypłatę tej nagrody na ich rzecz. W przypadku również tych powodów ze względu na to, że w okresie zatrudnienia w pozwanym i jego poprzednikach nie mieli prawa do nagrody jubileuszowej przed 1 września 2012 roku to ich uprawnienia do tej nagrody zależały od stażu pracy w pozwanym i poprzednikach. Wobec tego M. S. (1) prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy miałyby w dniu 16 grudnia 2040 roku, S. P. (1) za 25 lat pracy w dniu 1 września 2035 roku, K. Z. za 15 lat pracy w dniu 19 listopada 2019 roku i Z. G. (2) za 20 lat pracy w dniu 2 kwietnia 2023 roku.

Mając na względzie wszelkie powyższe rozważania Sąd oddalił powództwo wszystkich powodów w całości o czym orzekł jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu w tej sprawie Sąd wydał na podstawie art. 102 k.p.c. Stroną przegrywającą w niniejszej sprawie byli powodowie, których powództwo zostało oddalone w całości. Szczególnie uzasadniony wypadek, usprawiedliwiający odstąpienie od obciążenia strony kosztami procesu dotyczy zarówno trudnej sytuacji materialnej i życiowej strony, ale również subiektywnego i usprawiedliwionego przekonania, że wskutek niezgodnych z prawem działań władzy publicznej wyrządzono jej szkodę, która nie została w pełni zrekompensowana (wyrok SA w Białymstoku, I ACa 230/2019 z dnia 30 lipca 2019 roku). Z oświadczeń złożonych przez powodów na rozprawie odnośnie ich sytuacji majątkowej wynika, że ich zarobki nie są wysokie, posiadają na utrzymaniu dzieci oraz posiadają zobowiązania finansowe w postaci kredytów. Ponadto powodowie wnosząc pozew do Sądu byli przekonani o zasadności dochodzonych roszczeń. W ocenie są to okoliczności przemawiające za tym aby powodów nie obciążać kosztami procesu zasądzając ich zwrot na rzecz strony pozwanej.

Mając na względzie powyższe Sąd orzekł jak punkcie II sentencji wyroku.