

Sygnatura akt IV P 46/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 03-08-2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Izabela Wawrzynów

Protokolant:Radosław Gawlas

po rozpoznaniu w dniu 03-08-2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa L. F.

przeciwko Zakładowi Opieki Zdrowotnej w O.

o nagrodę jubileuszową

I. zasądza od strony pozwanej Zakładu Opieki Zdrowotnej w O. na rzecz powódki L. F. kwotę 1702,24 zł (tysiąc siedemset dwa złote 24/100) tytułem nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 01.01.2015 r. do dnia zapłaty;

II. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 86 zł tytułem opłaty sądowej od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Powódka L. F. pozwem wniesionym w dniu 05 grudnia 2016 r. (data stempla pocztowego, k. 5) skierowanym przeciwko Zespołowi (...) w O., domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 1.702,24 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wymagalności, tj. od 01 stycznia 2015 r. (k. 2-3)

W treści uzasadniania powódka podała, że jest zatrudniona u pozwanego od dnia 01 stycznia 1990 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Następnie powołując się na treść § 23 pkt 1 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Wynagradzania, podniosła, że po 25 latach pracy przysługuje jej nagroda jubileuszowa w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia. Wobec powyższego, powódka podniosła, że w dniu 01 stycznia 2015 r. nabyła prawo do nagrody jubileuszowej, w kwocie 1.702,24 zł, jednakże pracodawca nie wypłacił jej tej nagrody. Co więcej, sprawa niewypłaconych nagród jubileuszowych była już kilkakrotnie poruszana zarówno przez pracowników jak i związki zawodowe, jednakże pracodawca nie wypłaca pracownikom nagród jubileuszowych, ponieważ nie zalicza pracownikom okresu pracy w firmie (...) sp. z o.o., do której pracownicy przeszli na podstawie art. 23¹k.p. i następnie na podstawie tego przepisu ponownie wrócili do strony pozwanej. W ocenie powódki stanowisko strony pozwanej nie może zasługiwać na uwzględnienie.

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym o sygn. akt IV Np. 225/16, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, nakazał stronie pozwanej Zespołowi (...) w O., aby zapłaciła powódce L. F. kwotę 1.702,24 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 01 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty, oraz na rzecz Skarbu Państwa kwotę 30,00 tytułem kosztów opłaty sądowej od uiszczenia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy, w terminie dwóch tygodni od dnia doręczenia nakazu, albo wniósł w tymże terminie sprzeciw (k. 6).

Sprzeciwem od nakazu zapłaty, strona pozwana Zespół (...) w O. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych (k. 13-16).

W treści uzasadnienia strona pozwana w pierwszej kolejności wskazała, że nie jest prawdą, że powódka od 01 stycznia 1990 r. była zatrudniona wyłącznie w pozwanym zakładzie przez okres 25 lat. Uzasadniając powyższe, strona pozwana wskazała, że od 01 stycznia 1990 r. do dnia 15 maja 1998 r. była zatrudniona w ZOZ w O., a od 16 maja 1998 r. była natomiast zatrudniona w Przedsiębiorstwie Usługowym – Produkcyjno – Handlowym (...) we W., a od dnia 01 stycznia 2002 r. powódka ponownie została zatrudniona w ZOZ w O.. A zatem, przez okres 3 lat, 7 miesięcy i 15 dni, powódka była zatrudniona w innym zakładzie.

Kolejno strona pozwana podała, że zgodnie z § 23 ust. 2 Regulaminu Wynagradzania ZOZ w O. „Do okresów zatrudnienia, od których zależy prawo do gratyfikacji jubileuszowej, nie wlicza się okresów zatrudnienia i innych pracodawców. Wlicza się natomiast okresy poprzedniego zatrudnienia w zakładzie, bez względu na długość przerw w zatrudnieniu. Wobec tego, strona pozwana podniosła, że nie miała obowiązku zaliczenia do gratyfikacji jubileuszowej okresu zatrudnienia powódki w (...). Ponadto strona pozwana podała, że pismem z dnia 20 września 2016 r. zwróciła się do powódki z prośbą o wyjaśnienia, czy w obowiązujących w (...) wewnątrzzakładowych aktach przewidziana była nagroda jubileuszowa, jednakże powódka nie odpowiedziała na to pismo. Tym samym, strona pozwana nie znalazła podstaw do tego, aby zaliczyć okresy pracy powódki w (...), co jest zgodne z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 21 września 1995 r. (sygn.. akt I PRN 60/95).

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka L. F. była zatrudniona w Zespole (...) w O. od dnia 01 stycznia 1990 r. do 15 maja 1998 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku salowej.

Z dniem 16 maja 1998 r., powódka została przekazana do Przedsiębiorstwa Usługowo - Produkcyjno - Handlowego (...), gdzie została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 16 maja 1998 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku salowej - sprzątającej.

Przekazanie pracowników do Przedsiębiorstwa Usługowo - Produkcyjno - Handlowego (...) nastąpiło w związku z przekazaniem usług w zakresie utrzymania czystości firmie zewnętrznej.

Po dniu 16 maja 1998 r. powódka nadal świadczyła pracę jako salowa w ZOZ w O. i na tym samym oddziale.

Z uwagi na przejście Przedsiębiorstwa Usługowo - Produkcyjno - Handlowego (...) na nowe spółki w trybie art. 23¹ k.p. w 2000 r. powódka stała się pracownikiem (...) sp. z o.o.

Następnie z dniem 01 stycznia 2002 r. powódka stała się pracownikiem Zakładu Opieki Zdrowotnej w O., a to wobec przejęcia przez Zakład Opieki Zdrowotnej w O. na podstawie art. 23¹ k.p. pracowników (...) sp. z o.o.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 19 maja 1998 r., k. 21-22, oraz akta osobowe powódki,

- pismo z dnia 13 maja 1998 r. o przekazaniu powódki do firmy (...), k. 52 oraz w aktach osobowych powódki,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 16 maja 1998 r., k. 23 oraz w aktach osobowych powódki,

- informacja o przejściu zakładu pracy na nowe spółki z dnia 31 sierpnia 2000 r., k. w aktach osobowych powódki,

- zawiadomienie o przejęciu przez ZOZ w O. pracowników (...) sp. z o.o. z dnia 31 grudnia 2001 r., k. 24 oraz w aktach osobowych powódki,

- wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 20 marca 2003 r., k. 39 oraz akta osobowe powódki,

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powódki, liczone wg zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za okres od 12 grudnia do 02 lutego wynosi 2.595,71 zł.

Dowód: - zaświadczenie z dnia 07 marca 2017 r., k. 56,

W Zespole (...) w O. od 15 grudnia 2003 r. obowiązuje nowy Regulamin Wynagradzania (...).

Zgodnie z § 23 ust. 1 w/w Regulaminu, za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje gratyfikacja jubileuszowa w następującej wysokości:

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

Z kolei w myśl § 23 ust. 2 w/w Regulaminu, do okresów zatrudnienia, od których zależy prawo do gratyfikacji jubileuszowej, nie wlicza się okresów zatrudnienia u innych pracodawców. Wlicza się natomiast okresy poprzedniego zatrudnienia w zakładzie, bez względu na długość przerw w zatrudnieniu.

Zgodnie natomiast z treścią § 23 ust. 3, 4 i 5 w/w Regulaminu, pracownik nabywa prawo do gratyfikacji jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do gratyfikacji. Podstawę obliczenia gratyfikacji jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do gratyfikacji obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Pracownik nie nabywa prawa do gratyfikacji jubileuszowej za dany okres stażu pracy w zakładzie, jeżeli przed dniem wejścia w życie niniejszego regulaminu została mu wypłacana gratyfikacja jubileuszowa w wysokości odpowiadającej takiemu samemu lub dłuższemu stażowi pracy ogółem.

W dniu 30 stycznia 2004 r. na mocy porozumienia stron, powódka wyraziła zgodę na nowe warunki płacowe określone w Regulaminie Wynagradzania z dnia 15 grudnia 2003 r.

Dowód: - Regulamin Wynagradzania (...) z 15 grudnia 2003 r., k. 25-38,

- oświadczenie pracownika o zapoznaniu się z treścią regulaminów, w aktach osobowych powódki,

W 2016 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej o wypłatę nagrody jubileuszowej.

W odpowiedzi na żądanie powódki z dnia 20 września 2016 r. Zespół (...) w O. wskazał, że kwestia wypłaty nagrody jubileuszowej, będzie zależna od przedstawienia przez powódkę Regulaminu Pracy lub Regulaminu Wynagradzania lub też innego aktu obowiązującego w (...) w okresie zatrudnienia, z którego będzie wynikać, że przysługuje powódce nagroda jubileuszowa również w okresie zatrudnienia w tym podmiocie. Zważając bowiem na brzmienie art. 23¹ § 1 k.p. i fakt, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, koniecznym jest wykazanie, że u poprzedniego pracodawcy nagroda jubileuszowa również była przewidziana.

Dowód: - informacja dotycząca przyznania nagrody jubileuszowej, k. 4

Staż pracy powódki u strony pozwanej wynosi kolejno 8 lat, 4 miesiące i 15 dni (okres zatrudnienia od 01 stycznia 1990 r. do 15 maja 1998 r.) i następnie 13 lat i 1 dzień (okres od 01 stycznia 2002 r. do 01 stycznia 2015 r.).

Staż pracy powódki w (...) wynosi 3 lata, 7 miesięcy i 16 dni.

Na dzień 01 stycznia 2015 r. łączny czas stażu pracy powódki u strony pozwanej i w firmie (...) wynosi 25 lat, 1 dzień.

bezsporne

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

W toku procesu powódka domagała się zasądzenia na jej rzecz kwoty 1.702,24 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy zgodnie z Regulaminem Wynagradzania z dnia 15 grudnia 2003 r. obowiązującym u strony pozwanej.

Strona pozwana natomiast wniosła o oddalenie powództwa w całości, argumentując, iż z uwagi na przejęcie zakładu pracy uprzednio zatrudniającego powódkę - (...) sp. z o.o. w trybie art. 23¹ k.p. powódka winna wykazać, iż Regulamin Wynagrodzenia w spółce (...) gwarantował jej nagrodę jubileuszową, a ponadto, że zgodnie z treścią art. 23 Regulaminu Wynagrodzenia strona pozwana nie ma obowiązku zaliczenia do gratyfikacji jubileuszowej okresu zatrudnienia powódki w (...).

A zatem, w ocenie Sądu istota sporu ogranicza się do ustalenia na podstawie jakiego aktu wewnętrznego – aktualnego Regulaminu Wynagradzania strony pozwanej czy Regulaminu Wynagrodzenia obowiązującego w (...) sp. z o.o. powódka może domagać się nagrody jubileuszowej oraz możliwości wliczenia do stażu pracy powódki zatrudnienia w (...) sp. z o.o.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się przede wszystkim na zebranej w toku sprawy dokumentacji, w tym na aktach osobowych powódki, a w nich na: świadectwie pracy z dnia 19 maja 1998 r., piśmie z dnia 13 maja 1998 r. o przekazaniu powódki do firmy (...), umowie o pracę na czas nieokreślony z dnia 16 maja 1998 r., informacji o przejściu zakładu pracy na nowe spółki z dnia 31 sierpnia 2000 r., zawiadomieniu o przejęciu przez ZOZ w O. pracowników (...) sp. z o.o. z dnia 31 grudnia 2001 r., wypowiedzeniu warunków umowy o pracę z dnia 20 marca 2003 r., oświadczeniu powódki o zapoznaniu się z treścią regulaminów, Regulaminie Wynagradzania z dnia 15 grudnia 2003 r. oraz na informacji dotyczącej przyznania nagrody jubileuszowej, a to wobec tego, że w toku procesu żadna ze stron nie kwestionowała wiarygodności i autentyczności w/w dokumentów.

W realiach niniejszej sprawy okolicznością bezsporną jest fakt, iż powódka była zatrudniona u strony pozwanej w okresie od 01 stycznia 1990 r. do 15 maja 1998 r., a zatem staż pracy powódki wynosi 8 lat, 4 miesiące i 15 dni.

Następnie okolicznością niekwestionowaną przez żadną ze stron jest fakt, iż z dniem 16 maja 1998 r. powódka została zatrudniona w Przedsiębiorstwie Usługowo - Produkcyjno - Handlowego (...), a następnie w trybie art. 23¹ k.p. powódka stała się pracownikiem (...) sp. z o.o., gdzie pracę świadczyła do 31 grudnia 2001 r.. A zatem staż pracy powódki w (...) wynosił 3 lata, 7 miesięcy i 16 dni.

Co istotniejsze, z dniem 01 stycznia 2002 r. powódka ponownie stała się pracownikiem Zakładu Opieki Zdrowotnej w O., a to wobec przejęcia przez Zakład Opieki Zdrowotnej w O. na podstawie art. 23¹ k.p. pracowników (...) sp. z o.o. W okresie od 01 stycznia 2002 r. do dnia 01 stycznia 2015 r. powódka przepracowała 13 lat i 1 dzień.

Wobec powyższego, na dzień 01 stycznia 2015 r. łączny czas stażu pracy powódki wynosi 25 lat, 1 dzień.

Następnie odnosząc się do kwestii na podstawie jakiego aktu wewnętrznego powódka może domagać się wypłaty nagrody jubileuszowej, Sąd pragnie podnieść, iż stanowisko strony pozwanej w tym przedmiocie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Analizując argumentację strony pozwanej, powódce przysługiwałaby nagroda jubileuszowa wyłącznie w przypadku kiedy przewidywałby ją wewnętrzny akt w spółce (...). Z taką argumentacją nie sposób się zgodzić.

Zauważyć bowiem należy, iż w doktrynie i judykaturze bezspornie przyjmuje się, że w przypadku przejęcia zakładu pracy w trybie art. 23¹k.p., nowego pracodawcę wiążą warunki indywidualnych umów o pracę wynikające z zakładowego systemu wynagradzania obowiązującego w przejmowanym zakładzie, niemniej jednak związanie to ograniczone jest wyłącznie do czasu ich ewentualnej zmiany w trybie prawem przewidzianym.

W myśl bowiem art. 23¹ § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy. Skutek ten następuje w chwili przejęcia zakładu, automatycznie, z mocy prawa, bez potrzeby dokonywania przez strony jakichkolwiek dodatkowych czynności, zwłaszcza rozwiązywania wcześniejszych i nawiązywania nowych stosunków pracy. W zakresie warunków pracy i płacy oznacza to, że nowego pracodawcę co do zasady wiąże całokształt treści dotychczasowego stosunku pracy przejmowanego pracownika

Niemniej jednak przekształcenie podmiotowe po stronie pracodawcy w wyniku przejęcia zakładu pracy nie może oznaczać, że nowy pracodawca jest w sposób czasowo nieograniczony związany treścią zakładowego systemu wynagradzania obowiązującego w przejmowanym zakładzie pracy.

Powyższe niewątpliwie oznacza, że elementy treści stosunku pracy pracowników przejmowanego zakładu wynikające z obowiązujących w nim postanowień zakładowego systemu wynagradzania, wiążą nowego pracodawcę aż do czasu ich ewentualnej zmiany w trybie prawem przewidzianym (np. porozumienie z pracownikiem czy wypowiedzenie warunków pracy lub płacy). Elementem treści stosunku pracy są także np. zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej i ekspektatywa jej otrzymania w określonym czasie. Związanie to wynika z samej instytucji wstąpienia nowego pracodawcy w dotychczasowe stosunki pracy z pracownikami przejmowanego zakładu, a nie z odpowiedzialności za zobowiązania powstałe przed tym przejściem. W/w zasada taka była wielokrotnie wyrażona w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W szczególności w uchwale Składu Siedmiu Sędziów z dnia 29 października 1992 r., I PZP 52/92 (OSNCP 1993, z. 4, poz. 48).

W tym stanie rzeczy, Sąd pragnie wskazać, iż zgodnie z przepisami kodeksu pracy z chwilą wejścia w życie nowego Regulaminu Wynagradzania dotychczasowe warunki umów o pracę zostają zastąpione przez korzystniejsze od nich normy regulaminowe. Jeśli Regulamin Wynagradzania zawiera regulacje mniej korzystne od dotychczasowych warunków zatrudnienia pracowników, wprowadzenie ich w życie wymaga zmiany treści indywidualnych stosunków pracy w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy albo na mocy porozumienia stron. Samo natomiast wejście w życie regulaminu wynagradzania stanowi uzasadnienie tego wypowiedzenia, przy dokonywaniu którego nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę (art. 241¹³ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p.).

Wobec powyższego podnieść należy, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie bezspornie wynika, iż przejęcie spółki (...) sp. z o.o. przez stronę pozwaną nastąpiło w trybie art. 23¹ k.p. w dniu 01 stycznia 2002 r.

Nadto co ważne, w grudniu 2003 r. strona pozwana ogłosiła nowy Regulamin Wynagradzania, który zaczął obowiązywać z dniem 15 grudnia 2003 r. Co jednak w sprawie najistotniejsze, wobec wejścia w życie nowego Regulaminu Wynagradzania, w dniu 30 stycznia 2004 r. strony zawarły porozumienie, na mocy którego powódka wyraziła zgodę na nowe warunki płacowe określone w Regulaminie Wynagradzania z 15 grudnia 2004 r. (vide porozumienie z dnia 20 stycznia 2004 r., w aktach osobowych powódki).

W tym stanie rzeczy, Sąd doszedł do przekonania, że z dniem 30 stycznia 2004 r.

nastąpiło zawarcie porozumienia modyfikującego treść stosunku pracy i wobec powódki zaczął obowiązywać nowy Regulamin Wynagradzania z dnia 15 grudnia 2003 r.

Co więcej, prawo do nagrody jubileuszowej powódka nabyła dopiero z dniem 01 stycznia 2015 r., a zatem w okresie obowiązywania Regulaminu Wynagradzania z dnia 15 grudnia 2003 r., co niewątpliwie oznacza, że wobec powódki nie może mieć zastosowania Regulamin Wynagradzania obowiązujący w (...).

Podkreślenia bowiem wymaga okoliczność, iż pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dacie obowiązywania przepisów pozwalających na przyznanie mu nagrody jubileuszowej, jeżeli ma w tym dniu wymagany staż pracy ustalony według nowych przepisów.

A zatem, nie może budzić żadnych wątpliwości, iż w stosunku do powódki zastosowanie znajduje Regulamin Wynagradzania z dnia 15 grudnia 2003 r.

Odnosząc się do treści w/w Regulaminu Wynagradzania wskazać należy, że zgodnie z § 23 ust. 1 w/w Regulaminu, za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje gratyfikacja jubileuszowa w następującej wysokości:

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

Z kolei w myśl § 23 ust. 2 w/w Regulaminu, do okresów zatrudnienia, od których zależy prawo do gratyfikacji jubileuszowej, nie wlicza się okresów zatrudnienia u innych pracodawców. Wlicza się natomiast okresy poprzedniego zatrudnienia w zakładzie, bez względu na długość przerw w zatrudnieniu.

Mając na uwadze treść § 23 ust. 2 w/w Regulaminu Wynagradzania, wskazać wypada, że dalszy spór w sprawie dotyczy w szczególności tego czy do stażu pracy powódki winien być zaliczony okres zatrudnienia w zakładzie pracy (...), w którym to powódka była zatrudniona przez okres 3 lata, 7 miesięcy i 16 dni.

Okolicznością bezsporną jest bowiem fakt, iż na dzień 01 stycznia 2015 r. łączny staż pracy powódki u strony pozwanej wynosi 21 lat, 4 miesiące i 16 dni.

Wobec tego, ponownie zaznaczyć należy, iż fakt przejścia zakładu pracy (...) sp. z o.o. w trybie art. 23¹ k.p. z dniem 01 stycznia 2002 r. przez stronę pozwaną stanowi okoliczność bezsporną.

W ocenie Sądu sposób uregulowania prawa do nagrody jubileuszowej pozwala na przyjęcie, że w zakładzie pracy przyznawane są nagrody jubileuszowe na podstawie stażu zakładowego. Niemniej jednak z uwagi na to, że strona pozwana w Regulaminie Wynagradzania nie reguluje kwestii sposobu obliczania stażu zakładowego, Sąd pragnie wskazać, iż w tym przedmiocie zasadne jest odwołanie się do treści art. 36 k.p. regulującego okres wypowiedzenia w przypadku zatrudnienia na czas nieokreślony oraz do celu regulacji art. 23¹ k.p.

W myśl bowiem art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Z kolei w myśl art. 36 § 1¹ k.p. do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

A zatem, z powyższego uregulowania jednoznacznie wynika, że do stażu zakładowego wlicza się okresy zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. (przejście/przejęcie pracowników).

Co istotne, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 marca 2002 r., I PKN 81/01 stanął na stanowisku, iż do zakładowego stażu pracy, nie można wliczać zatrudnienia u innych pracodawców, poza przypadkiem określonym w art. 36 § 1¹ k.p., a więc takim, gdy pracodawca jest następcą prawnym poprzedniego pracodawcy (na podstawie art. 23¹ k.p. lub przepisów odrębnych).

Za przyjęciem powyższego sposobu wykładni zakładowego stażu pracy, przemawia również cel regulacji wyrażonej w art. 23¹ k.p. Celem art. 23¹ k.p. jest bowiem ochrona pracowników przed utratą miejsc pracy oraz pogorszeniem warunków zatrudnienia w sytuacji, gdy następcą prawnym dotychczasowego pracodawcy, przejmujący zakład pracy lub jego część, prowadzi w nich nadal taką samą lub podobną działalność, z czego wynika dalsza możliwość zatrudniania przejętych pracowników.

Konsekwencją powyższego jest uznanie, że do zakładowego stażu pracy powódki należy wliczyć okres zatrudnienia w przejętym zakładzie pracy (...), co niewątpliwie prowadzi do wniosku, że z dniem 31 grudnia 2014 r. staż pracy powódki wynosił 25 lat.

Zgodnie bowiem z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1991r, I PZP 16/91 OSNC 1992/1/10 pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie.

Co więcej, nagroda jubileuszowa jest wymagalna niezwłocznie po nabyciu do niej prawa i od tej chwili należą się odsetki, choćby pracownik później wykazał okoliczności stanowiące przesłanki uprawniające do nagrody, a pracodawcy nie można było przypisać winy w opóźnieniu (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999r, I PKN 189/99 OSNP 2000/22/819).

Ustalając wysokość nagrody jubileuszowej jako zasadne jawi się przywołanie treści art. 23 ust. 4 Regulaminu Wynagradzania zgodnie z którym podstawę obliczenia gratyfikacji jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do gratyfikacji obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 1702,24 zł tytułem nagrody jubileuszowej z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2015r. do dnia zapłaty, o czym orzeczono w pkt I wyroku.

O nieuiszczonych kosztach sądowych (punkt II wyroku) Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c., obciążając stronę pozwaną obowiązkiem uiszczenia opłatą sądową od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy – tj. nakazał jej uiszczenie opłaty w kwocie 86 zł.