

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2019 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 września 2019 r. we W.

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko (...) Szpitalowi (...) -R. we W.

o nagrodę jubileuszową

I. zasądza na rzecz powódki M. C. od strony pozwanej (...) Szpitala (...) -R. we W. kwotę 7 156,80 zł brutto (siedem tysięcy sto pięćdziesiąt sześć złotych i osiemdziesiąt groszy) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 8.11.2017r. do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy;

II. zasądza na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 1350 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) kwotę 315 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

IV. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 223,79 zł brutto.

UZASADNIENIE

Powódka M. C., pozwem z dnia 20 listopada 2018 r. (data prezentaty Biura Podawczego Sądu), ostatecznie sprecyzowanym pismem procesowym z dnia 14 maja 2019r. (k. 114-115), wniosła o zasądzenie od strony pozwanej - (...) Szpitala (...) -R. we W. kwoty 7.156,80 zł brutto tytułem niewypłaconej nagrody jubileuszowej z okazji czterdziestu lat stażu pracy wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 8 listopada 2017r. do dnia zapłaty oraz o zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie, powódka wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej, funkcjonującej wcześniej jako (...) Szpital (...) we W., na stanowisku salowej od 1994r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Podniosła, że otrzymywała poprzednie nagrody jubileuszowe, odpowiednio co 5 lat, poczynając od 1997r.: za 20-lecie pracy, w 2002r. za 25-lecie pracy, w 2007r. za 30-lecie pracy i w 2012r. za 35-lecie pracy. Nagroda jubileuszowa za 40-lecie stażu pracy wypadła w 2017r., jednakże powódce odmówiono wypłaty powyższego świadczenia z uwagi na zmianę wewnętrznego regulaminu wynagradzania. Powódka podniosła, że w oddziale kadr strony pozwanej uzyskała informację, iż sporny okres zatrudnienia dotyczy okresu od dnia 26 lipca 1993r. do dnia 8 lipca 1994r. tj. gdy powódka wykonywała pracę w (...) S.A. w charakterze sprzedawcy na mocy umowy agencyjnej.

Problem w tym przedmiocie pojawił się dopiero po zmianie regulaminu wewnętrznego strony pozwanej i nie wliczono powódce tego okresu do stażu pracy. Jak zaznacza powódka, dysponuje ona zaświadczeniem z (...) S.A. mówiącym o tym, że nie ma przeszkód, aby okres ten został wliczony do stażu pracy. Nadto, w grudniu 2017r. powódka zmieniła pracodawcę i w obecnym miejscu zatrudnienia zaliczono powódce okres sporny do stażu pracy. Powódka wskazała, że poprosiła stronę pozwaną o wypłatę zaległej nagrody jubileuszowej, a jeżeli nie może ona zostać wypłacona, to o przesłanie kopii nowego regulaminu stanowiącego o sposobie naliczania stażu pracy pracownikom. Po upływie miesiąca powódka otrzymała odpowiedź negatywną, jednakże nie strona pozwana nie załączyła kopii regulaminu.

Nakazem zapłaty z dnia 22 listopada 2018r., sygn. akt IV P 554/18, wydanym w postępowaniu upominawczym, Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazał stronie pozwanej, aby zapłaciła powódce kwotę 6.300 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 22 listopada 2018r. do dnia zapłaty oraz na rzecz Skarbu Państwa kwotę 78,75 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy w terminie dwóch tygodni od doręczenia nakazu, albo by wniosła w tymże terminie sprzeciw (k. 23).

Strona pozwana - (...) Szpital (...) - R. we W. w ustawowym terminie wniosła sprzeciw od w/w nakazu zapłaty, domagając się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów procesu od powódki na rzecz strony pozwanej według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 1.350 zł oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł (k. 29-31).

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie, strona pozwana przyznała, że powódka była u niej zatrudniona w okresie od dnia 12 lipca 1994r. do dnia 14 grudnia 2017r. i jednocześnie zaprzeczyła, by powódce przysługiwało roszczenie o wypłatę nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Strona pozwana potwierdziła, że pismem z dnia 15 października 2018r. odmówiła wypłaty nagrody jubileuszowej za 40-letni staż pracy z uwagi na brak spełnienia przesłanek warunkujących jej przyznanie. Zgodnie z art. 64 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011r. o działalności leczniczej (Dz. U. 2018. 2190) ustalanie okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady i sposoby ich wypłacania regulują wewnętrzne przepisy obowiązujące u danego pracodawcy i strona pozwana posiada Regulamin Wynagradzania wprowadzony w życie w porozumieniu z działającymi u niej organizacjami związkowymi, zarządzeniem Dyrektora (...) nr 25/2016r. z dnia 6 kwietnia 2016r.

Zdaniem strony pozwanej, treść ww. regulaminu nie uległa zmianie we wskazanym przez powódkę zakresie.

Pozwany pracodawca zarzucił, że zgodnie z § 24 ust. 4 Regulaminu Wynagradzania, do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się zakończone okresy zatrudnienia u poprzednich pracodawców oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów wlicza się je do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W ocenie strony pozwanej brak było podstaw do wypłaty powódce nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, albowiem w okresie od dnia 26 lipca 1993r. do dnia 8 lipca 1994r. powódka świadczyła usługi na mocy umowy agencyjnej, która jako umowa o charakterze cywilnoprawnym nie mogła zostać uwzględniona przy obliczaniu stażu pracy gwarantującego nabycie uprawnień pracowniczych do nagrody jubileuszowej.

Ponadto brak jest odrębnych przepisów, które nakazywałyby zaliczanie do stażu pracy, od którego zależy przyznanie przedmiotowej nagrody okresu świadczenia usług na podstawie umowy agencyjnej.

Strona pozwana zaznaczyła, że niezależnie od powyższego, Regulamin Wynagradzania był przedmiotem wieloletnich negocjacji związkowych i dotyczy wszystkich pracowników pozwanego pracodawcy w takim samym zakresie, a określone w nim przesłanki do otrzymania nagrody jubileuszowej były i są dla wszystkich pracowników jednakowe.

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

Pozwany pracodawca - (...) Szpital (...) - R. we W., zwany wcześniej (...) Szpitalem (...), powstał w dniu 15 stycznia 2003r., z połączenia 3 (...) szpitali klinicznych, w tym (...) Publicznego Szpitala (...).

Powódka M. C. była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku salowej, w pełnym wymiarze czasu pracy, w okresie od dnia 12 lipca 1994r. do dnia 14 grudnia 2017r. Stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron.

Początkowo powódka została zatrudniona na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 12 lipca 1994r. do dnia 25 lipca 1994r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 26 lipca 1994r. do dnia 31 grudnia 1994r. przedłużonej pismem z dnia 30 grudnia 1994r. do dnia 30 czerwca 1995r.

Na mocy pisma strony pozwanej z dnia 8 czerwca 1995r., poprzedzonego wnioskiem powódki, umowa o pracę z dnia 26 lipca 1994r. została przedłużona na czas nieokreślony.

W okresie od dnia 8 sierpnia 2009r. do dnia 27 września 2009r. powódka pozostawała na urlopie bezpłatnym.

Z dniem 1 lutego 2010r. powódce powierzono stanowisko starszej salowej.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.223,79 zł brutto.

Dowód: - akta osobowe powódki, w tym w szczególności umowa o pracę na okres próbny z dn. 12.07.1994r., umowa o pracę na czas określony z dn. 12.07.1994r., pismo strony pozwanej z dn. 30.12.1994r., pismo strony pozwanej z dn. 08.06.1995r., pismo strony pozwanej z dn. 05.02.2010r., pismo strony pozwanej z dn. 28.11.2012r.

- zaświadczenie o zarobkach z dn. 24.01.2019r. (k. 55)

Przed zatrudnieniem się u strony pozwanej powódka wykonywała pracę:

- na podstawie umowy o pracę w (...) Spółem Oddział Produkcji Piekarskiej we W. w okresie od dnia 1 września 1977r. do dnia 12 września 1987r.;

- na podstawie umowy o pracę w Biurze (...) Rady Federacji Stowarzyszeń (...) we W. w okresie od dnia 14 września 1987r. do dnia 31 lipca 1993r.;

- na podstawie umowy agencyjnej w (...) S.A. Oddział (...) w okresie od dnia 26 lipca 1993r. do dnia 8 lipca 1994r.

W zaświadczeniu z dnia 25 stycznia 2001r. (...) S.A. Oddział (...) wskazał, że zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 2 lit. c ustawy z dnia 14 grudnia 1994r. o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu (Dz. U. nr 25, poz. 128 z 1997r.) nie ma przeszkód, by okres pracy na podstawie umowy agencyjnej objęty zaświadczeniem został zaliczony do stażu pracy powódki.

W zaświadczeniu podano także, że w okresie pracy na podstawie umowy agencyjnej powódka podlegała ubezpieczeniu społecznemu osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej w oparciu o przepisy ustawy z dnia 19.12.1975r. o ubezpieczeniu społecznym osób wykonujących prace na rzecz jednostek gospodarki społecznej na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia (Dz.U. Nr 31/83 poz.146).

Dowód: - świadectwo pracy z dn. 11.09.1987r. (k. 6-7 oraz akta osobowe powódki);

- świadectwo pracy z dn. 30.07.1993r. (k. 8-9 i 10-11 oraz akta osobowe powódki ;

- zaświadczenie (...) S.A. z dn. 11.07.1994r. (k. 12 oraz akta osobowe powódki);

- zaświadczenie (...) S.A. z dn. 25.01.2001r. (k. 13);

- przesłuchanie powódki (k. 86).

W dniu 31 lipca 1998r. strona pozwana przyznała powódce gratyfikację jubileuszową za 20-letni staż pracy. Jako podstawę prawną wskazano: „Dz. U. 65/90 poz. 387” tj. rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 września 1990r. zmieniające rozporządzenie w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach

służby zdrowia. Zgodnie z § 1 pkt 9 ww. rozporządzenia § 19 otrzymuje brzmienie: „za długoletnią pracę pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy (...). Ustalanie okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania regulują ogólnie obowiązujące przepisy.”

Pismem z dnia 31 lipca 2003r. pozwany pracodawca – wówczas (...) Szpital (...) -R. we W. - przyznał powódce nagrodę jubileuszową za osiągnięcie 25-lecia stażu pracy. Jako podstawę wskazano § 18 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Wynagradzania.

Jak wyjaśniła w toku postępowania strona pozwana (k.88-89), w w/w piśmie pracodawca przywołał i zastosował do wypłacenia powódce nagrody jubileuszowej zapis § 18 Regulaminu Wynagradzania przejętego z (...) Publicznego Szpitala (...) we W..

Stosownie do wskazanego § 18 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w (...) Publicznym Szpitalu (...) we W., za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa (ust. 1). Do okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej zalicza się m.in. wszystkie zakończone okresy zatrudnienia udokumentowane świadectwem pracy bez względu na sposób rozwiązania umowy o pracę (ust. 2 pkt 1).

W dniu 17 września 2007r. strona pozwana poinformowała powódkę o nabyciu uprawnienia do nagrody jubileuszowej za przepracowane 30 lat pracy - bez wskazania podstawy prawnej.

Z kolei pismem z dnia 24 października 2012r. pozwany pracodawca poinformował powódkę, że nabyła uprawnienia do nagrody jubileuszowej za przepracowane 35 lat pracy - również nie wskazując przy tym podstawy prawnej.

Stosownie do § 34 ust. 1 Regulaminu Wynagrodzenia obowiązującego aktualnie u strony pozwanej, z dnia 29.02.2016r., wynagrodzenie za pracę płatne jest raz w miesiącu, z dołu, do 7 dnia miesiąca za miesiąc poprzedni.

Nagrody jubileuszowe były powódce wypłacane wraz z wynagrodzeniem zasadniczym, do 7-ego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym powódka nabyła prawo do danej nagrody.

Dowód: akta osobowe powódki, w szczególności pismo strony pozwanej z dn. 31.07.1998r., pismo strony pozwanej z dn. 31.07.2003r., pismo strony pozwanej z dn. 17.09.2007r., pismo strony pozwanej z dn. 24.10.2012r.;

- Regulamin wynagradzania z 28.05.2002r. obowiązujący w (...) Publicznym Szpitalu (...) we W. (k. 120-141);
- pasek wynagrodzeń za październik 2012r. (k. 80);
- pasek wynagrodzeń za wrzesień 2007r. (k. 80);
- zeznania świadków: A. M. (k.116-117), Z. J. (k.149);
- przesłuchanie powódki (k. 86).

Na podstawie zarządzenia dyrektora strony pozwanej nr (...) z dnia 6 kwietnia 2016r. u strony pozwanej wprowadzono w życie nowy Regulamin Wynagradzania. Stosownie do § 6 ww. zarządzenia z dniem wejścia w życie ww. regulaminu tracą moc wszelkie dotychczasowe regulaminy wynagradzania, porozumienia płacowe, układy zbiorowe i inne uregulowania wewnętrzne dotyczące wynagrodzeń pracowników strony pozwanej, w tym także stosowane w innych szpitalach, których pracownicy stali się pracownikami strony pozwanej w trybie art. 23¹ k.p.

W pracach nad ww. Regulaminem uczestniczyli m.in. przedstawiciele związku zawodowego (...). W pierwszym projekcie jego treści, nagroda jubileuszowa miała być wypłacana na podstawie stażu zrealizowanego tylko u strony pozwanej, a następnie - tylko na podstawie stażu zrealizowanego w służbie zdrowia. Na oba te warianty związku

zawodowe się nie zgodziły. Nie było rozmów z pracodawcą dotyczących tego, czy do stażu pracy, od którego zależy prawo do nagrody jubileuszowej będą wliczane umowy cywilnoprawne.

Stosownie do § 24 ww. Regulaminu, po 40-stu latach pracy, w tym po 5 latach nieprzerwanej pracy u strony pozwanej, pracownikowi przysługuje nagroda w wysokości 300% miesięcznego wynagrodzenia (ust. 1). Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się zakończone okresy zatrudnienia u poprzednich pracodawców oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów wlicza się je do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów (ust. 4).

Dotychczas nagrody jubileuszowe były naliczane i wypłacane na podstawie danych znajdujących się w informatycznym systemie kadrowym, a wprowadzonych jeszcze w toku zatrudnienia powódki w (...) Publicznym Szpitalu (...). Program ten automatycznie generował pismo z informacją o przyznaniu nagrody jubileuszowej za dany staż pracy, a pracownicy D. Personalnego nie weryfikowali już danych na podstawie akt osobowych pracowników, w tym powódki.

Po wejściu w życie nowego Regulaminu Wynagradzania pracownicy D. Personalnego dokonali ponownej weryfikacji stażu pracy zaliczanego pracownikom do nagrody jubileuszowej i wtedy wykluczono okres pracy powódki na podstawie umowy agencyjnej ze stażu uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Treść Regulaminu Wynagradzania od tamtego momentu nie uległa zmianie w ww. zakresie.

Dowód: - zarządzenie nr (...) z dn. 06.04.2016r. (k. 35);

- Regulamin wynagradzania strony pozwanej z dn. 29.02.2016r. (k. 96-111);

- Regulamin wynagradzania strony pozwanej z dn. 17.11.2017r. (k. 40-47);

- zeznania świadków: A. M. (k. 116-117), Z. J. (k. 149).

W dniu 20 listopada 2017r. powódka złożyła podanie o rozwiązanie łączącej strony umowy o pracę z dniem 8 grudnia 2017r. za porozumieniem stron. Strona pozwana zaakceptowała wniosek powódki i ostatecznie, po wykorzystaniu przez powódkę przysługującego jej urlopu wypoczynkowego, umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 14 grudnia 2017r.

Dowód: - wniosek w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z dn. 20.11.2017r., (akta osobowe powódki);

- świadectwo pracy z dn. 14.12.2017r. (k. 14-16 oraz akta osobowe powódki).

Od dnia 13 grudnia 2017r. powódka pracuje w (...) Centrum Onkologii we W.. Powódka zgłosiła do aktualnego pracodawcy wniosek o nagrodę jubileuszową za 40-letni staż pracy, jednak poinformowano ją, że prawo do tej nagrody powódka nabyła u strony pozwanej i to do pozwanego pracodawcy powódka powinna się zwrócić w sprawie o jej wypłatę.

Dowód: - umowa o pracę z dn. 13.12.2017r. (k. 18);

- umowa o pracę z dn. 27.03.2018r. (k. 19);

- przesłuchanie powódki (k. 86).

W piśmie z dnia 17 września 2018r. powódka zwróciła się do strony pozwanej z prośbą o wypłatę zaległej nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 15 października 2018r. strona pozwana wskazała, że brak jest podstaw prawnych do wypłaty tego świadczenia.

Dowód: - wezwanie do zapłaty z dn. 17.09.2018r. (k. 5 oraz akta osobowe powódki);

- pismo strony pozwanej z dn. 15.10.2018r. (k. 4 oraz akta osobowe powódki.)

Należna powódce i niewypłacona nagroda jubileuszowa za 40-letni staż pracy wynosi 7.156,80 zł brutto i powinna zostać powódce wypłacona wraz z wynagrodzeniem za październik 2017r., w dniu 07.11.2017r.

Dowód: - zaświadczenie strony pozwanej z dn. 04.04.2019r. (k. 94).

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako uzasadnione podlegało uwzględnieniu w całości.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił opierając się na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na Regulaminach Wynagradzania: obowiązującym aktualnie u strony pozwanej i na Regulaminie obowiązującym w (...) Publicznym Szpitalu (...) we W., na zaświadczeniu strony pozwanej o wysokości zarobków powódki i wysokości nagrody jubileuszowej przysługującej jej za 40 lat pracy oraz na wszystkich dokumentach zawartych w aktach osobowych powódki, w tym na decyzjach pracodawcy o przyznaniu powódce nagród jubileuszowych za: 20, 25, 30 i 35 lat pracy. Autentyczność tych dokumentów nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd dał wiarę również konkretnym, logicznym i spójnym zeznaniom świadków: A. M. (kadrowa) oraz Z. J. (przewodnicząca (...) u strony pozwanej), jak i wyjaśnieniom powódki, które nadto korespondowały z dotychczas zebranych w sprawie materiałem dowodowym.

W niniejszej sprawie powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej na jej rzecz kwoty 7.156,80 zł brutto tytułem niewypłaconej nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 8 listopada 2017r. do dnia zapłaty.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie pozostaje w zasadzie bezsporny, albowiem strona pozwana przyznała wszystkie okoliczności faktyczne podawane przez powódkę. Spór pomiędzy stronami sprowadzał się do kwestii prawnych, tj. czy dla celów ustalenia prawa powódki do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, do jej stażu pracy należało wliczyć okres świadczenia przez nią pracy na podstawie umowy agencyjnej w (...) S.A.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Kodeks pracy nie reguluje kwestii związanych z nagrodą jubileuszową. Jednakże niektóre grupy zawodowe posiadają prawo do otrzymania nagród jubileuszowych z mocy prawa, a wynika to ze szczególnych regulacji pozakodeksowych tj. pragmatyk służbowych. Przykładem takiej pragmatyki służbowej jest ustawa z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej (Dz. U. z 2018r., poz. 2190 t.j.), która swoim zakresem podmiotowym obejmuje m.in. samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej (art. 4 ust. 1 pkt 2 u.d.l.), a więc ma zastosowanie do strony pozwanej, która działa w tej formie prawnej.

Wedle art. 62 w/w ustawy, za długoletnią pracę pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej przysługują nagrody jubileuszowe w 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.

Zgodnie z art. 64 cyt. ustawy, ustalanie okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej, a także szczegółowe zasady jej obliczania i wypłacania regulują przepisy o wynagrodzeniu obowiązujące u danego pracodawcy.

Zatem jakkolwiek ustawa o działalności leczniczej określa wysokość nagrody jubileuszowej, to ustalenie okresów uprawniających do uzyskania nagród ustawodawca pozostawił uregulowaniom wewnętrznym pracodawcy. Oznacza to, że pracodawca ustala, czy staż pracy niezbędny dla uzyskania prawa do nagrody będzie obliczany od stażu zakładowego pracy, czy od stażu ogólnego i czy do stażu pracy wliczać należy okresy pracy na mocy umów cywilnoprawnych.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy strona pozwana skorzystała z opisanego uprawnienia, wprowadzając do uchwalonego w dniu 6 kwietnia 2016r. Regulaminu Wynagradzania szczegółowe zasady nabywania prawa do nagrody jubileuszowej.

W § 24 ust. 1 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego aktualnie u strony pozwanej, powielono w zasadzie treść przepisu art. 62 ustawy o działalności leczniczej, wskazując, iż za długoletnią pracę pracownikowi przysługują nagrody jubileuszowe w 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.

W § 24 ust. 4 ww. Regulaminu postanowiono, że do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się zakończone okresy zatrudnienia u poprzednich pracodawców oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów wlicza się je do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. W razie równoczesnego pozostawania w więcej niż jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów.

W Regulaminie Wynagradzania nie odniesiono się wprost i w sposób jednoznaczny do wliczania do stażu pracy uprawniającego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej umów cywilnoprawnych.

Nie ulega wątpliwości, że powódce do stażu pracy zaliczono pracę na podstawie umowy o pracę w (...) Spółem Oddział Produkcji Piekarskiej we W. w okresie od dnia 1 września 1977r. do dnia 12 września 1987r. (10 lat i 11 dni) oraz w Biurze (...) Rady Federacji Stowarzyszeń (...) we W. w okresie od dnia 14 września 1987r. do dnia 31 lipca 1993r. (5 lat, 10 miesięcy i 17 dni), jak i u samej strony pozwanej (do dnia 20 października 2017r. było to 23 lata, 3 miesiące i 8 dni). Wedle powyższego, na dzień 14 grudnia 2017r. (dzień zakończenia zatrudnienia u strony pozwanej) powódka legitymowała się stażem pracy 39 lat, 3 miesiące i 11 dni.

Strona pozwana wskazywała, że odmowa wypłaty nagrody jubileuszowej podyktowana jest niezrealizowaniem się przesłanki stażu pracy, albowiem okres pracy powódki w (...) S.A. Oddział (...) od dnia 26 lipca 1993r. do dnia 8 lipca 1994r. nie może podlegać zaliczeniu do stażu pracy powódki, od którego zależy jej uprawnienie do nagrody jubileuszowej, z uwagi na fakt, iż była to umowa o charakterze cywilnoprawnym.

Wliczając do stażu pracy powódki jej okres pracy w (...) S.A. na podstawie umowy agencyjnej, powódce przysługiwałaby od strony pozwanej nagroda jubileuszowa za 40 lat pracy i wówczas powinna ona zostać jej wypłacona wraz z wynagrodzeniem zasadniczym za październik 2017r.

W tym miejscu podkreślić należy, iż strona pozwana wypłacając powódce nagrody jubileuszowe za: 20-lecie, 25-lecie, 30-lecie i 35-lecie stażu pracy, zawsze wliczała do stażu pracy powódki, od którego zależało jej uprawnienie do nagrody jubileuszowej, okres jej pracy na podstawie umowy agencyjnej w (...) S.A.

Przyznając powódce gratyfikację jubileuszową za 20-letni staż pracy, osiągnięty w dniu 15 sierpnia 1998r. strona pozwana jako podstawę prawną wskazała rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 17 września 1990r. zmieniające rozporządzenie w sprawie niektórych obowiązków i uprawnień pracowników zatrudnionych w zakładach służby zdrowia.

Zgodnie z § 1 pkt 9 ww. rozporządzenia § 19 otrzymuje brzmienie: „za długoletnią pracę pracownikom przysługują nagrody jubileuszowe w wysokości 75% miesięcznego wynagrodzenia - po 20 latach pracy (...). Ustalanie okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania regulują ogólnie obowiązujące przepisy.”

Wedle obowiązującego wówczas (a uchylonego w dniu 30 marca 2001r.) Zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. (M.P. z 1989r., Nr 44, poz. 358 z dnia 31.12.1989r.) w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wliczało się, bez względu na przerwy w zatrudnieniu: okresy zatrudnienia w uspołecznionych zakładach pracy, w prywatnych zakładach pracy, które zostały upaństwowione lub przejęte przez uspołecznione zakłady pracy (§ 2 ust.1).

Następnie strona pozwana przyznała powódce nagrodę jubileuszową za osiągnięcie 25-lecia stażu pracy w dniu 15 sierpnia 2003r., wskazując jako podstawę tej decyzji § 18 obowiązującego wówczas u strony pozwanej Regulaminu Wynagradzania, zgodnie z którym do okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej zalicza się m.in. wszystkie zakończone okresy zatrudnienia udokumentowane świadectwem pracy bez względu na sposób rozwiązania umowy o pracę (§ 18 ust. 2 pkt 1).

Jak wyjaśniła w toku procesu strona pozwana, był to Regulamin Wynagradzania podpisany w maju 2002r., obowiązujący uprzednio w (...) Publicznym Szpitalu (...) we W., który to Szpital poprzez połączenie z dwoma innymi Szpitalami, w 2003 roku utworzył pozwaną jednostkę.

Istotnym jest jednak fakt, że kwestia ustalania stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej była uregulowana we wskazanym Regulaminie Wynagradzania z maja 2002r., analogicznie do Regulaminu Wynagradzania obowiązującego aktualnie u strony pozwanej, z 29.02.2016r.

Ani Regulamin Wynagradzania z maja 2002r. ani aktualnie obowiązujący Regulamin Wynagradzania, z 2016r., jednoznacznie nie wskazują, by do stażu pracy uprawniającego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej można było – lub nie można było - zaliczać czasu pracy na podstawie umowy agencyjnej, a jednak pomimo tego – powódce wypłacano kolejne nagrody jubileuszowe: za 20, 25, 30 i 35 lat pracy, wliczając do jej stażu pracy okres pracy na podstawie umowy agencyjnej w (...) S.A.

Pomimo braku posiadania świadectwa pracy za okres od dnia 26 lipca 1993r. do dnia 8 lipca 1994r. i legitymowania się jedynie zaświadczeniem z (...) S.A. o pracy na podstawie umowy agencyjnej (k.12-13), strona pozwana wypłacała powódce kolejne nagrody jubileuszowe.

Powyższa praktyka pozwanego pracodawcy pozwala na ustalenie, że powódce wypłacano kolejne nagrody jubileuszowe, wliczając czas świadczenia przez nią pracy na podstawie umowy agencyjnej do stażu pracy, na podstawie prawa zwyczajowego, jakie wykształciło się u pozwanego pracodawcy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 października 2003 r. (sygn. I PK 425/02, OSNP 2004/20/345): „zakres obowiązków pracowniczych określają nie tylko przepisy prawa pracy, postanowienia umowy o pracę, ale również - jak chodzi o ich konkretny kształt - zwyczaj zakładowy.”

W ocenie Sądu, w opisywanym stanie faktycznym doszło do wykształcenia się zwyczaju zakładowego, na który wskazał Sąd Najwyższy w przywołanym orzeczeniu. Bowiem strona pozwana czterokrotnie wypłaciła powódce nagrodę jubileuszową wliczając do stażu pracy powódki okres świadczenia przez nią pracy na podstawie umowy agencyjnej. W latach 1998-2017r. nie obowiązywały żadne regulacje uprawniające lub wykluczające uwzględnianie do stażu pracy okresów jej świadczenia na podstawie umów cywilnoprawnych, wobec czego cykliczne wypłacanie powódce nagrody jubileuszowej w w/w latach doprowadziło do wytworzenia się takiego prawa zwyczajowego.

Bez znaczenia pozostaje przy tym okoliczność, na jaką powołuje się pozwany pracodawca tj. „przejścia” danych z informatycznego systemu kadrowego poprzedniego pracodawcy do systemu kadrowego obecnego szpitala i de facto „przypadkowego” wypłacenia powódce nagrody jubileuszowej za 35-lecie stażu pracy. Pracodawca jest podmiotem profesjonalnym i nadrzędnym w stosunku do pracownika, dysponuje fachowymi służbami kadrowo-płacowymi i to na nim spoczywa obowiązek dokonania prawidłowych wyliczeń wynagrodzenia należnego pracownikom oraz weryfikacji zgromadzonych dokumentów. Wypłacając powódce w 2012r. nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy, strona pozwana utrzymała dotychczasowy zwyczaj zakładowy co do kwestii sposobu obliczania stażu pracy uprawniającego powódkę do otrzymania tych nagród.

Nawet jeśli strona pozwana po poczynionej w 2016r. weryfikacji stażu pracy zaliczanego pracownikom do nagrody jubileuszowej doszła do przekonania, że okres trwania umowy agencyjnej powódki nie może zostać zaliczony do jej stażu pracy to powinna była uprzednio uzyskać wyraźną zgodę powódki na zmianę sposobu ustalania jej prawa do nagród jubileuszowych, np. w drodze porozumienia stron - lub dokonać indywidualnego wypowiedzenia zmieniającego warunki wynagradzania powódki, albowiem w obliczu wykształconego się zwyczaju powódka stała się uprawniona do żądania wypłaty nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy w zgodzie z tymże zwyczajem.

W tym zakresie przywołać należy stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone wprawdzie w sprawie dotyczącej zmiany zasad premiowania, ale per analogiam mające także zastosowanie w niniejszej sprawie.

Zdaniem Sądu Najwyższego, jeżeli zakładowe przepisy płacowe nie ustanowiły uzgodnionego i inkorporowanego do treści indywidualnych stosunków pracy oraz niesprzecznego z zasadami i przepisami prawa pracy sposobu i trybu ograniczenia lub całkowitego wstrzymania wypłat premii regulaminowych z określonych przyczyn dotyczących pracodawcy (np. "w razie nieosiągnięcia planowanego zysku, niewypłacalności lub zastosowania sankcji w stosunku do przedsiębiorstwa"), to skuteczne uszczuplenie lub pozbawienie prawa do premii wymaga uprzedniego zawarcia okresowego porozumienia o zawieszeniu w całości lub w części zakładowych płacowych przepisów prawa pracy (art. 91 k.p.) albo uzyskania wyraźnej uprzedniej zgody pracownika (porozumienia stron stosunku pracy) lub dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających warunki wynagradzania pracowników (vide: wyrok z dnia 18 lutego 2016 r., sygn. II PK 351/14, OSNP 2017/9/111).

W rozpoznawanej sprawie pozwany pracodawca nie podjął żadnych działań w celu skutecznego pozbawienia powódki roszczenia o wypłatę nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Nie zasługuje również na aprobatę argumentacja strony pozwanej, że nie można wliczyć do stażu pracy powódki okresu jej pracy w (...) S.A., gdyż kwestia sposobu obliczania stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej, zawartego w nowym Regulaminie Wynagradzania, z 2016r., była przedmiotem negocjacji z działającymi u strony pozwanej organizacjami związkowymi. Jak bowiem zeznała świadek Z. J., przewodnicząca (...) u strony pozwanej, w czasie trwania prac nad Regulaminem Wynagradzania uchwalonym w 2016r.: „Nie było rozmów na ten temat, czy do stażu pracy, od którego zależy prawo do nagrody będą wliczane umowy cywilnoprawne”.

W ostatniej zaś kolejności Sąd zważył, iż trafnie powódka na uzasadnienie swego roszczenia o zapłatę nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, powołała się na treść uchwały Sądu Najwyższego wydanej w składzie 7 Sędziów SN, z dnia 27 października 1994 r., sygn. I PZP 40/94, (OSNP 1995/5/62), w której SN stwierdził, że: „Do okresów pracy wymienionych w art. 21 ust. 3 i ust. 5 pkt 1 ustawy z dnia 16 października 1991 r. o zatrudnieniu i bezrobociu (Dz.U. Nr

106, poz. 457 ze zm.), wlicza się z mocy art. 1 ust. 2 zdanie drugie tej ustawy okresy zatrudnienia na podstawie umowy agencyjnej w Przedsiębiorstwie (...) "Prasa-K.-Ruch".

Wprawdzie wskazana uchwała SN odnosiła się do wliczania okresów pracy na podstawie umów agencyjnych w (...) S.A. do okresów zatrudnienia, od których zależy prawo do zasiłku dla osób bezrobotnych, to jednak w uchwale tej SN wyraził bardzo istotny pogląd, zgodnie z którym: „ Między świadczeniem pracy na podstawie umowy agencyjnej, zwłaszcza na rzecz uspołecznionych jednostek, a zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, zachodzą tak daleko idące podobieństwa, że odpowiednie stosowanie przepisów ustawy o pracownikach w zakresie obliczania stażu, niezbędnego dla uzyskania przedłużonego zasiłku do agentów, polega na stosowaniu tych przepisów wprost. Dotyczy to w szczególności osób zatrudnionych na podstawie umowy agencyjnej w Przedsiębiorstwie (...) -Ruch" z uwagi na wykazany przez Rzecznika Praw Obywatelskich we wniosku szczególny charakter tego stosunku prawnego, bardzo zbliżonego do stosunku pracy, zarówno w treści jak i w skutkach w sferze ubezpieczeń społecznych.”

Jak zatem wynika z powyższego, pracę w (...) S.A. na podstawie umowy agencyjnej Sąd Najwyższy uznaje za szczególnie rodzaj stosunku prawnego, do którego wprost powinny znaleźć odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące pracowników – zwłaszcza w zakresie obliczania stażu pracy.

W konsekwencji powyższego, Sąd rozpoznający niniejszą sprawę uznał za uzasadnione roszczenie powódki o zapłatę nagrody jubileuszowej za 40-letni staż pracy.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 21 maja 1991 r. (sygn. I PZP 16/91, OSNC 1992/1/10) wyjaśnił, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu bezpośrednio poprzedzającym dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie.

W niniejszym postępowaniu strona pozwana nie kwestionowała tego, że przy wliczeniu do stażu pracy powódki uprawniającego ją do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy okresu jej zatrudnienia w (...) S.A., powódka nabyła prawo do tej nagrody w październiku 2017r.

Wysokość należnej powódce nagrody także nie była sporna w niniejszej sprawie – strona pozwana w wykonaniu zobowiązania Sądu przedstawiła wyliczenie kwoty tej nagrody na sumę 7.156,80 zł brutto.

Z uwagi na powyższe, Sąd w punkcie I-wszym sentencji wyroku na podstawie art. 80 k.p. i prawa zwyczajowego ustalonego w pozwanym zakładzie pracy, zasądził na rzecz powódki od strony pozwanej kwotę 7.156,80 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 8 listopada 2017r. do dnia zapłaty.

Orzeczenie o odsetkach ustawowych za opóźnienie w płatności należnej powódce kwoty głównej roszczenia Sąd oparł na treści art. 481 §1 k.c. w zw. z art. 455 k.c., zasądzając je od dnia 08.11.2017r., tj. od dnia następującego po dniu wymagalności nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Bowiern jak zeznała kadrowa - świadek A. M.: „Termin wypłaty nagrody był ustalony jako termin wypłaty wraz z wynagrodzeniem w następnym miesiącu – do 7 dnia miesiąca.” W tej sytuacji wskazać należy, iż strona pozwana powinna była wypłacić należną powódce nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy w dniu 07.11.2017r., wraz z wypłatą wynagrodzenia zasadniczego za październik 2017r.

W punkcie II-gim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 §1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W niniejszej sprawie, koszty procesu poniesione przez powódkę jako stronę wygrywającą proces obejmowały koszty zastępstwa procesowego wynoszące 1350 zł. Wskazane koszty zastępstwa procesowego ustalone zostały w oparciu o § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust.1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018 poz.265 t.j.). Stawka ta przed Sądem Pracy stanowi 75% stawki podstawowej (1800 x 75%).

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach sądowych biorąc za podstawę art. 98 §1 k.p.c., wyrażający zasadę odpowiedzialności strony przegrywającej za wynik procesu oraz przepisy art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 ust.1 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398). Na tej podstawie Sąd nakazał stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 315 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka przed Sądem Pracy była zwolniona z mocy ustawy. Stosunkowa opłata sądowa od pozwu obliczona została jako 5% od wartości przedmiotu sporu wskazanej w pozwie, czyli od kwoty 6300 zł.

Zgodnie bowiem z uchwałą SN z dnia 05.03.2007r., Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do Sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. (por. uchwała SN z 05.03.2007; sygn. I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269).

W punkcie IV-tym sentencji wyroku, Sąd, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I-wszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.223,79 zł odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powódki wskazanemu w zaświadczeniu strony pozwanej o wysokości zarobków powódki.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.