

Sygn. akt IV P 24/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 maja 2017 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Protokolant:	stażysta Dominika Flader

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 maja 2017 roku

sprawy z powództwa **H. K.**

przeciwko **Miejski Zakład (...) Sp. z o.o. w G.**

o nagrodę jubileuszową,

sprawy z powództwa **H. K.**

przeciwko **Miejski Zakład (...) Sp. z o.o. w G.**

odprawę emerytalną

ORZECZ:

1. Oddalić powództwo w zakresie żądania nagrody jubileuszowej.
2. Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.268,23 zł brutto (dziewięć tysięcy dwieście sześćdziesiąt osiem złotych 23/100) tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 4.01.2017r. do dnia zapłaty.
3. Zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 464 zł. tytułem opłaty od pozwu w sprawie o odprawę emerytalną, od uiszczenia której powód był zwolniony.
4. Pozostałymi kosztami procesu obciążyć Skarb Państwa.
5. Nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 24/17

UZASADNIENIE

Powód H. K. wniósł dwa pozwy przeciwko Miejskiemu Zakładowi (...) Sp. z o.o. w G. o odprawę jubileuszową w wysokości 4.050,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 4 stycznia 2017r do dnia zapłaty oraz odprawę emerytalną w wysokości 8.100,00 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 4 stycznia 2017r do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu dotyczącego nagrody jubileuszowej wskazał, że z pozwanym łączyła go umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Powód pracował na terenie miasta G.. Powód nie otrzymał nagrody jubileuszowej za 20 lat wykonywanej pracy. Wskazał, że złożył wypowiedzenie umowy o pracę z powodu przejścia na wcześniejszą emeryturę 28 grudnia 2016r i miał pracować do 30 stycznia 2017r. Odnośnie uzasadnienia pozwu o odprawę emerytalną powód powołał się na wypowiedzenie umowy o pracę z powodu przejścia na emeryturę i ustalenie, że powód miał świadczyć pracę do dnia 30 stycznia 2017r.

W odpowiedzi na pozew dotyczący nagrody jubileuszowej pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że powód wystąpił z pozwem o zapłatę kwoty 4.050,00 zł tytułem nagrody jubileuszowej. Roszczenie powoda według pozwanego było nieuzasadnione. Powód był zatrudniony u pozwanego od 29 stycznia 1997r do 3 stycznia 2017r. Pismem z dnia 22 grudnia 2016r doręczonym pozwanemu 29 grudnia 2016r powód wystąpił do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2017r na zasadzie porozumienia stron, na co pozwany wyraził zgodę. W dniu 2 stycznia 2017r powód nie przyszedł do pracy na II zmianę. W rozmowie telefonicznej poinformował dyspozytora, że jest „ pijany i kładzie się spać i na II zmianę nie przyjdzie”. Była to druga nieobecność nieusprawiedliwiona powoda w krótkim czasie. Poprzednia miała miejsce w dniu 10 października 2016r. W dniu 3 stycznia 2017r pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W okresie pracy powód otrzymał nagrodę jubileuszową za 15 lat pracy. Zgodnie z obowiązującym u pozwanego Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy prawo do kolejnej nagrody jubileuszowej przysługiwałoby powodowi po przepracowaniu 20 lat, stosownie do treści § 16 ust. 1 lit B (...). Stosunek pracy łączący strony ustał jednak z dniem 3 stycznia 2017r. W danej dacie powód nie spełniał warunku koniecznego do uzyskania nagrody jubileuszowej, gdyż wówczas jego staż nie osiągnął 20 lat.

Pozwany w odpowiedzi na pozew dotyczący odprawy emerytalnej wniósł o oddalenie powództwa w całości, obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że powód wystąpił z pozwem o zapłatę kwoty 8.100,00 zł tytułem odprawy emerytalnej. Roszczenie powoda jest nieuzasadnione. Powód był zatrudniony u pozwanego od 29 stycznia 1997r do 3 stycznia 2017r. Pismem z dnia 22 grudnia 2016r doręczonym pozwanemu 29 grudnia 2016r powód wystąpił do pozwanego z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31 stycznia 2017r na zasadzie porozumienia stron, na co pozwani wyraził zgodę. W dniu 2 stycznia 2017r powód nie przyszedł do pracy na II zmianę. W rozmowie telefonicznej poinformował dyspozytora, że jest „ pijany i kładzie się spać i na II zmianę nie przyjdzie”. Była to druga nieobecność nieusprawiedliwiona powoda w krótkim czasie. Poprzednia miała miejsce w dniu 10 października 2016r. W dniu 3 stycznia 2017r pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Kwestie odprawy emerytalnej reguluje art. 92¹ § 1 k.p. a w pozwanej spółce § 12 (...) Sp. z o.o. w G.. Zgodnie z 92¹ § 1 k.p. „ pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia”. Stosownie natomiast do treści § 12 ust. 1 (...)

„pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- a) jednomiesięcznego wynagrodzenia przy przepracowaniu okresu do 25 lat
- b) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 25 latach pracy
- c) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy”.

Zgodnie z art. 92¹ § 1 k.p. warunkiem do nabycia prawa do odprawy emerytalno – rentowej jest:

- a) spełnianie przez pracownika warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury

- b) ustanie stosunku pracy
- c) przejście na emeryturę lub rentę
- d) istnienie związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę.

W okolicznościach faktycznych przedmiotowej sprawy według pozwanego nie można mówić o istnieniu związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem przez powoda na emeryturę, skoro stosunek pracy łączący strony został rozwiązany przez pozwanego pracodawcę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Na gruncie niniejszej sprawy można mówić o istnieniu związku przyczynowo - skutkowego między ustaniem stosunku pracy a naruszeniem przez pracownika jego obowiązków. Żądanie przez powoda wypłaty odprawy emerytalnej można uznać za pozbawione podstaw prawnych.

Sąd połączył sprawy powoda do łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (zarządzenie Sądu z dnia 28 lutego 2017r).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód podjął pracę u pozwanego 29 stycznia 1997r w charakterze kierowcy autobusu i stosunek pracy kontynuował zawierając w dniu 1 grudnia 1997r umowę na czas nieokreślony, w pierw na 1/2 etatu, a od dnia 1 marca 1998r w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pismem z dnia 22 grudnia 2016r powód złożył prośbę o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31 stycznia 2017r w związku z nabyciem prawa do emerytury pomostowej. Pozwany wyraził zgodę w dniu 29 grudnia 2016r. Pismem z dnia 3 stycznia 2017r pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

Emeryturę pomostową powód uzyskał od dnia 4 stycznia 2017r tj. od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy (pismo ZUS z dnia 21 kwietnia 2017r k.58).

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd ustalił na podstawie świadectwa pracy powoda z dnia 4 stycznia 2017r. (k.4), (...) Sp. z o.o. w G. (k. 34-36), z zeznań świadków M. S. (k. 44), W. B. (k. 44v) oraz zeznań powoda. Wiarygodność dokumentów nie budziła żadnych zastrzeżeń. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków albowiem były spójne i korespondowały z dokumentami. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda.

Powód złożył dwa pozwu domagając się zapłaty nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej.

Okolicznością bezsporną było obowiązywanie u pozwanego (...) Sp. z o.o. w G..

Odnosząc się do pierwszego żądania powoda tj. nagrody jubileuszowej wskazać należy, iż Sąd nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania powoda w tym zakresie. Zgodnie z § 16 pkt 1. b (...) Sp. z o.o. w G. pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu 20 lat. Ponadto pozwany określił w Układzie wyłącznie co należy zaliczyć do okresów pracy uprawniającej do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej i sposobu obliczania nagrody jubileuszowej. Innych dodatkowych postanowień Układ nie zawiera. Powód nabywał prawo do nagrody jubileuszowej w dniu 29 stycznia 2017r.

Podkreślić należy, iż nagroda jubileuszowa ma charakter dodatkowego wynagrodzenia w związku z wieloletnim świadczeniem pracy. Pracownik nabywa do niej prawo z chwilą przepracowania odpowiedniego okresu. Decydujące znaczenia do nabycia prawa do nagrody ma pozostawanie pracownika w stosunku pracy. Warunkiem jednak skorzystania z tego przywileju jest to, aby nastąpił okres uprawniający do jej nabycia. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku przedłużania stosunku pracy w celu umożliwienia pracownikowi nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. W rozpatrywanej sprawie u pozwanego obowiązuje (...) Sp. z o.o. którego zapis w zakresie nagrody jubileuszowej jest prosty „pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 100% miesięcznego wynagrodzenia po

przepracowaniu 20 lat”. Innych zapisów nie ma. Pracodawca w Układzie wyłącznie wyjaśnił co należy rozumieć pod pojęciem okres pracy uprawniający do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Powód takiego warunku nie spełniał tj. w dniu 29 stycznia 2017r nie był pracownikiem pozwanego i sposób rozwiązania umowy o pracę eliminował z zaliczenia lat pracy do nagrody jubileuszowej.

Odnośnie drugiego żądania odprawy emerytalnej należy w pierwszej kolejności wskazać, że w tym zakresie podstawą prawną jest art. 92¹ k.p. i § 12 (...) Sp. z o.o. w G.. W przypadku odprawy emerytalno – rentowej orzecznictwo sądowe i nauka prawa przyjmuje, że nabycie prawa do emerytury nie musi być wyłącznym powodem ustania stosunku pracy. Decydującym o powstaniu uprawnienia do odprawy emerytalnej jest przejście na emeryturę (zmiana statusu pracownika na status emeryta), bez względu na przyczyny tego przejścia. W samym zapisie Układu pracodawca rozstrzygnął prawo do odprawy emerytalnej w ten sposób „pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia po 35 latach pracy”. Ponadto pracodawca przy ustalaniu okresów uprawniających do odprawy zalicza wszystkie okresy pracy potwierdzone świadectwami pracy bez względu na sposób rozwiązania stosunku pracy”. Zastosowane pojęcie „pracownikowi przechodzącemu na emeryturę” pozwala na szeroką interpretację tak jak wskazywał Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie. Pracodawca nie użył pojęcia „w związku z przejściem na emeryturę”. W tym miejscu Sąd odwoła się do omówienia stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w uzasadnieniu wyroku SN z dnia 20 marca 2009r II PK 238/08 w sprawie sygn. IVP 164/07 tut. Sądu). Sąd Najwyższy przedstawił, że generalnie odprawom emerytalno – rentowym przypisywany jest charakter quasi wynagrodzeniowy co niesie konsekwencje w ocenie prawnej. Ponadto odprawa emerytalno – rentowa uzależniona jest od stażu pracy, jest świadczeniem jednorazowym przysługuje niezależnie od sposobu rozwiązania stosunku pracy i przyczyny rozstania się stron tego stosunku. Przede wszystkim ważny jest cel tej odprawy. Odprawa emerytalno – rentowa ma na celu złagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na emeryturę - rentę. To jest jej ratio i ten cel wyłącza możliwość oceny roszczenia o odprawę z punktu widzenia niezgodności z zasadami współżycia społecznego z powołaniem się na sposób i przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako jedyne elementy mające świadczyć o nadużyciu prawa. Z założenia bowiem odprawa emerytalno – rentowa nie jest powiązana ze sposobem i przyczyną ustania stosunku pracy, nie spełnia funkcji wychowawczej lecz ma charakter kompensacyjny. Dodatkowo należy odwołać się także do wyroku SN z dnia 8 grudnia 2015r I PK 345/14 w którym Sąd Najwyższy stwierdza, że między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty zachodzi związek który może mieć charakter przyczynowy, czasowy, bądź czasowo – przyczynowy. Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury lub renty inwalidzkiej, ale nabycie prawa do jednego z tych świadczeń i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy wyjaśniał, że nie jest konieczne istnienie związku przyczynowego między przejściem na emeryturę i rentę i rozwiązaniem stosunku pracy lecz może być to stosownie do okoliczności związek czasowy. Odnosząc te rozwiązania do sprawy powoda to istniał na pewno związek czasowy. Powód otrzymał emeryturę dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy. Sąd nie ma wątpliwości, że taka interpretacja jest właściwa w świetle podstawy prawnej tj. Układu jak i orzecznictwa sądowego. Wysokość należności Sąd obliczył na podstawie wyliczenia dokonanego przez pozwanego (k.61).

O kosztach Sąd orzekł po myśli art. 113 w związku z art. 13 pkt 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych obciążając pozwanego opłatą od pozwu w zakresie odprawy emerytalnej. Sąd nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego z uwagi na to, że powód przegrał w nieznacnej części, a zagadnienie prawne dotyczące nagrody jubileuszowej było trudne i powód miał prawo mieć subiektywne przekonanie o słuszności swojego roszczenia.