

Sygn. akt VII P 378/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	sędzia Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	sekretarz sądowy Karolina Wesołowska

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko Spółdzielni (...)

o odprawę emerytalną

- zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 50 000 zł (pięćdziesiąt tysięcy złotych) tytułem odprawy emerytalnej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2018 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2 700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- wyrokwowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 13 673, 61 zł (trzynaście tysięcy sześćset siedemdziesiąt trzy 61/100 złotych);
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 2 500 zł (dwa tysiące pięćset złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

SSR Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 378/19

UZASADNIENIE

E. S., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, domagał się zasądzenia od pozwanego pracodawcy Spółdzielni (...) w W. (...) kwoty 27 347,22 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2018 r. do dnia zapłaty. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, że był zatrudniony w Spółdzielni (...) w Ś.. W dniu 1 sierpnia 2018 r., w trybie art. 23¹ k.p. doszło do przejścia dotychczasowego pracodawcy przez nowego pracodawcę – pozwaną Spółdzielnię. Następnie w dniu 31 października 2018 r. doszło do rozwiązania umowy o pracę powoda z pozwaną w związku z przejściem powoda na emeryturę. Powód wskazał, iż otrzymał tytułem odprawy emerytalnej kwotę 13 673,61 zł, stanowiącą równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia. Powołując się jednak na układ zbiorowy pracy

obowiązujący u pozwanego wystąpił o wypłatę odprawy emerytalnej zgodnie z postanowieniami w/w układu w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, co spotkało się z odmową pracodawcy.

W opinii powoda spór ma w zasadzie charakter prawny, a pozwana Spółdzielnia, powołując się na treść art. 241⁸ k.p. stała na stanowisku, że w stosunku do powoda nie mają zastosowania postanowienia układu zbiorowego obowiązującego w Spółdzielni (...), lecz postanowienia regulaminu wynagradzania, jaki obowiązywał w SM (...) w Ś.. Powód stoi jednak na odmiennym stanowisku, albowiem prawidłowa wykładnia art. 241⁸ k.p. nie oznacza, że w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, do pracowników nie stosuje się postanowień układu obowiązującego w przejmującym zakładzie. Przepis ten, bowiem tak nie stanowi. W szczególności, konieczności stosowania układu zbiorowego obowiązującego w przejmującym zakładzie nie wyłącza zapis mówiący o stosowaniu przez okres jednego roku od przejścia układu, którym byli objęci pracownicy przed przejściem na nowego pracodawcę.

Powyższe jednak, zdaniem powoda, nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż przepis ten ma zastosowanie tylko do układów zbiorowych, a nie regulaminów wynagradzania. Z mocy art. 9 § 3 k.p. wynika, że postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych. Z tego powodu postanowienia regulaminu wynagradzania, jaki obowiązywał w SM (...) w Ś., nie wywarłyby skutku względem powoda, gdyż w tym zakresie uregulowania były mniej korzystne aniżeli akt wyższego rzędu, jakim jest Układ Zbiorowy Pracy SM (...).

Odpowiedź na pozew, zgodnie z zarządzeniem z dnia 30 sierpnia 2019 r. zwrócono pozwanemu, albowiem pełnomocnik pozwanego złożył pismo, w którego treści nie zawarto oświadczenia o doręczeniu odpisu drugiej stronie, działającej również poprzez profesjonalnego pełnomocnika albo o jego nadaniu przesyłką poleconą. Natomiast zarządzeniem z dnia 18 września 2019 r. dokonano zwrotu odpowiedzi na pozew pełnomocnikowi pozwanego z powodu uchybienia wyznaczonego przez przewodniczącego terminu na wniesienie odpowiedzi na pozew.

Pismem z dnia 19 września 2019 r. pełnomocnik powoda rozszerzył żądanie pozwu o dalsze 22 652,78 zł tytułem wypłaty odprawy emerytalnej, łącznie do kwoty 50 000 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2018 r. do dnia zapłaty.

Pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów według norm przepisanych podczas rozprawy w dniu 6 listopada 2019r.

Sąd ustalił, co następuje:

E. S. od dnia 1 stycznia 1992 r. zatrudniony na stanowisku wiceprezesa zarządu, a następnie od dnia 1 grudnia 2006 r. na stanowisku prezesa zarządu Spółdzielni (...) w Ś.. Do zakresu obowiązków powoda należało m. in. kierowanie pracą zarządu i koordynowanie działalności jego członków, sprawowanie bieżącego kierownictwa, nadzoru i kontroli działalności Spółdzielni, zawieranie i rozwiązywanie z pracownikami umów o pracę oraz awansowanie ich.

Z dniem 1 sierpnia 2018 r. Spółdzielnia (...) dokonała przejęcia SM (...) i na zasadzie art. 23¹ k.p. nastąpiło przejście dotychczasowego zakładu pracy powoda na innego pracodawcę. Nie spotkało się to ze sprzeciwem powoda i zgodził się na pozostanie pracownikiem pozwanego stając się kierownikiem zakładu w Ś.. W związku z osiągnięciem wieku emerytalnego powód wypowiedział umowę o pracę i w dniu 1 listopada 2018 r. przeszedł na emeryturę z łącznym stażem 46 lat miesiąca i 26 dni pracy.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: umowa o pracę z 1.01.1992 r. – k. 1 cz. B akt osobowych, uchwała nr 3/2006 – k. 38 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z 1.12.2006 r. – k. 39 cz. B akt osobowych, zawiadomienie z 28.06.2018 r. – k. 56 cz. B akt osobowych, wypowiedzenie umowy o pracę z 25.07.2018 r. – k. 4 cz. C akt osobowych, świadectwo pracy – k. 7 cz. C akt osobowych, przesłuchanie powoda (e-protokół 00:03:19-00:12:39) – k. 83 akt sprawy

Powód pismem z dnia 31 lipca 2018 r. zwrócił się do pozwanego o wypłatę odprawy w związku z przejściem na emeryturę. W odpowiedzi pozwany pracodawca wyraził zgodę na wypłatę odprawy w kwocie 13 673,61 zł tj. wysokości

1-miesięcznego wynagrodzenia zgodnie z Regulaminem Wynagradzania dla pracowników SM (...) w Ś. z dnia 10 września 2012 r.

Dowód: podanie z 31.07.2018 r. – k. 4 cz. C akt osobowych, zaświadczenie z 18.04.2019 r. – k. 11 cz. C akt osobowych

W pozwanej spółdzielni mleczarskiej obowiązywał Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z lipca 1995 r., w którego § 29 ust. 1 wskazano, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką w wysokości:

- 100% po 10 latach pracy,
- 150% po 15 latach pracy,
- 200% po 20 latach pracy,
- 300% po 25 latach pracy,
- po przepracowaniu kolejnych pięcioletnich okresów odprawa pieniężna wzrasta o dalsze 100% podstawy.

W ust. 2 wskazano natomiast, że zasady i podstawę naliczania odprawy pieniężnej pracowników przechodzących na emeryturę lub rentę inwalidzką – stosuje się analogicznie jak przy nagrodach jubileuszowych, określonych w § 28 ust. 2, 3 i 4. Wskazano tam, że pracownikom przysługuje nagroda jubileuszowa za przepracowane lata w danym zakładzie z uwzględnieniem poprzednich okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy (ust. 2), podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – obliczone w dniu nabycia prawa do nagrody (ust. 3), a zasady ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej określają powszechnie obowiązujące przepisy (ust. 4).

Dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy SM (...) – k. 23-44 akt sprawy

Pismem z dnia 30 października 2018 r. powód zwrócił się do pracodawcy o wyrównanie kwoty odprawy emerytalnej do wysokości określonej w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. W odpowiedzi na powyższe pracodawca podniósł, że należna odprawa została już powodowi wypłacona zgodnie z obowiązującym prawem w oparciu o Regulamin Wynagradzania dla pracowników SM (...) w Ś.. Pozwany podkreślił, że w przypadku powoda nie ma zastosowania przywoływany Układ Zbiorowy Pracy.

Wezwaniem do zapłaty z dnia 19 kwietnia 2019 r. pełnomocnik powoda wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 27 347,22 zł tytułem różnicy pomiędzy wypłaconą powodowi odprawą emerytalną tj. 13 673,61 zł a wysokością odprawy mu należnej tj. 41.020.83 zł w terminie 7 dni od dnia odbioru wezwania. Pismo doręczono pozwanemu, który pozostawił je bez odpowiedzi.

Dowód: pismo powoda z 30.10.2018 r. – k. 10v-11 akt sprawy, odpowiedź pozwanego – k. 12 akt sprawy, wezwanie do zapłaty z 19.04.2019 r. z potwierdzeniem odbioru – k. 13-15 akt sprawy

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także dowodu z przesłuchania powoda. Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny niniejszej sprawy był w zasadniczych kwestiach bezsporny, a rozstrzygnięcia wymagała kwestia prawna, czy w istniejącym stanie rzeczy powodowi przysługiwała odprawa emerytalna.

Bezspornym pozostawało, bowiem, iż z dniem 31 października 2018 r. ustał stosunek pracy za wypowiedzeniem dokonany przez powoda w związku z przejściem na emeryturę. Bezspornym było, iż powód po ustaniu stosunku pracy nie kontynuował zatrudnienia u innego pracodawcy. Poza sporem pozostawał także fakt, iż powód miał ogólny ponad 46-letni staż pracy, a kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia, liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany

urlop wynosiła 13.673,61 zł. Strony nie kwestionowały również tego, że na mocy art. 23⁽¹⁾k.p. doszło do przejścia zakładu pracy powoda na pozwanego pracodawcę – Spółdzielnię (...) w W. (...).

Przechodząc do rozważań na temat kwestii prawnej w pierwszej kolejności podnieść należy, że stosownie do art. 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.

Prawo do odprawy emerytalnej przysługuje pracownikowi albo na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92¹ k.p.), albo na podstawie przepisów szczególnych (np. ustaw regulujących odrębnie, poza Kodeksem pracy, stosunki zatrudnienia poszczególnych kategorii pracowników, czyli tzw. pragmatyk), albo na podstawie postanowień zawartych w tzw. autonomicznych źródłach prawa pracy (np. w układach zbiorowych pracy). Ma to znaczenie o tyle, że w art. 92¹ § 1 k.p. został ustalony minimalny standard uprawnień płacowych pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez uprawnionego stażu zatrudnienia. Jest to świadczenie, które każdy pracownik powinien otrzymać raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można jednak ukształtować zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z powołanego przepisu (por. uchwałę SN z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, OSNP 2010/17-18/208 oraz wyroki SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009/7-8/97; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09, Lex nr 603418 i z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, Lex nr 1959540).

Wobec powyższego trzeba zaznaczyć, że w myśl art. 9 § 1 k.p. do źródeł prawa pracy zalicza się przepisy Kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określających prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Powyższy przepis, poza wskazaniem rodzajów źródeł prawa pracy, reguluje w § 2 i 3 hierarchię źródeł prawa pracy. Na jej szczycie znajdują się przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i rozporządzeń, poniżej znajdują się postanowienia układów zbiorowych i porozumień, a najniżej w hierarchii źródeł prawa pracy znajdują się oparte na ustawach postanowienia regulaminów i statutów. Wskazać należy, że przywołane przepisy regulują także relacje między poszczególnymi przepisami i postanowieniami prawa pracy, ustanawiając zasadę, że postanowienia normatywne aktów zbiorowego prawa pracy nie mogą zawierać rozwiązań mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy (§ 2). Ustalone zostały ponadto relacje między układami zbiorowymi pracy i porozumieniami zbiorowymi a regulaminami i statutami, a mianowicie postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (§ 3).

Opisane wyżej współzależności stanowią przejaw zasady uprzywilejowania pracownika, z której wynika, że postanowienia aktu znajdującego się na niższym szczeblu w hierarchii źródeł prawa pracy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. W konsekwencji akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym (post. SN z dnia 27 lutego 2003 r., I PK 361/02, OSNP 2003, Nr 14, poz. 7).

W realiach faktycznych niniejszej sprawy spór dotyczył kwestii tego, czy odprawę należną powodowi winno się wypłacić na podstawie Regulaminu Wynagradzania dla pracowników SM (...) w Ś., czy też na podstawie obowiązującego u pozwanego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Mając na względzie powyższe rozważania, w ocenie Sądu, odprawa należna powodowi miała oparcie w przepisach powyższego Układu Zbiorowego. W istocie bezsporne było to, że w opisywanym stanie faktycznym doszło do przejścia zakładu pracy przez nowego pracodawcę – pozwaną spółdzielnię na podstawie art. 23¹ k.p. i rodziło to wszystkie dalej

idące konsekwencje dla obu stron stosunku pracy, w tym objęcie pracowników SM (...) zapisami obowiązującego Układu Zbiorowego. Wskazanie natomiast przez pozwanego w piśmie z dnia 17 października 2018 r., że zastosowanie przepisu art. 241⁸ k.p. ma miejsce także w przypadku regulaminu wynagradzania obowiązującego w przejętym zakładzie jest daleko idącą nadinterpretacją prawa. Po pierwsze, to nic takiego nie wynika z literalnego brzmienia tego przepisu. Ponadto zwrócić należy uwagę na to, iż przepisy Kodeksu pracy w kwestii uregulowań dotyczących regulaminu wynagradzania nigdzie nie odsyłają do przepisu przytaczanego przez stronę pozwaną.

Potwierdzenie takiego stanu rzeczy odnaleźć można także w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2010 r. (I PK 191/09, OSNAPiUS 2011 nr 17-18, poz. 228, str. 725), w uzasadnieniu, którego Sąd ten podał, iż: „Omawiane unormowania mają gwarancyjny charakter. Ich celem jest nie pogarszanie sytuacji przejętych pracowników. Nic zatem nie stoi na przeszkodzie, aby nowy pracodawca stosował wobec tej grupy osób korzystniejsze od dotychczasowych warunki pracy i płacy, wynikające z obowiązujących u niego przepisów. Trzeba zaznaczyć, że art. 241⁸ k.p. wyraża zasadę związania pracodawcy przejmującego zakład lub jego część - wobec przejętych pracowników - tylko postanowieniami układów zbiorowych pracy obowiązujących u poprzedniego pracodawcy. Przepis art. 104¹ k.p., dotyczący regulaminów pracy, nie zawiera odpowiednika tejże regulacji i nie odsyła do powyższego artykułu”. Natomiast w odniesieniu do realiów rozpatrywanej sprawy powyższe, jakże trafne twierdzenia Sądu Najwyższego, Sąd Rejonowy w pełni akceptuje i przyjmuje, jako własne.

Z tych przyczyn zasądzono na rzecz powoda dochodzoną z tytułu odprawy emerytalnej kwotę 50.000 zł (na marginesie należy zaznaczyć, iż kwota jest mniejsza niż należna biorąc pod uwagę wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy ale zgodna z żądaniem) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 listopada 2018 r. do dnia zapłaty. O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie, z którym, jeżeli dłużnik, (którym w niniejszej sprawie jest pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel, (którym w niniejszej sprawie jest powód, jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Cytowany przepis ma zastosowanie do stosunku pracy w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Roszczenie o zapłatę odprawy jest przy tym zawsze wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (tak jednoznacznie i trafnie SN w wyr. z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97, OSNP 1999/8/267).

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód składa się wynagrodzenie ustanowione w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono na jego rzecz od pozwanego kwotę 2 700,00 zł (75% x 3 600,00 zł). Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

W punkcie 3 sentencji wyroku orzeczeniu nadano rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie 1 na podstawie art. 477² § k.p.c. do wysokości nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika tj. kwoty 13 673,61 zł.

Z kolei o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2010 r. nr 90 poz. 594 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c. Powód, jako pracownik był z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwanego. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100 000 zł

SSR Katarzyna Błażejowska