

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 19 grudnia 2013 r. Sąd Rejonowy w Zgierzu, IV Wydział Pracy oddalił powództwo C. P. przeciwko Miejskiemu Zakładowi (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o nagrodę jubileuszową i odprawę emerytalną i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.717 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powód C. P. był pracownikiem pozwanej Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Miejski Zakład (...) w G. od 1 września 2000r. Ostatnio zatrudniony był na stanowisku Prezesa Zarządu.

Strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 19 stycznia 2009 r. Zgodnie z §4 umowy powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę oraz ewentualne premie, nagrody i dodatki zgodnie z uchwałami Zgromadzenia Wspólników określających charakter i wysokość tych świadczeń. Według §6 umowy w zakresie nieuregulowanym umową obowiązują przepisy kodeksu pracy, kodeksu spółek handlowych i przepisy wewnętrznych aktów normatywnych Spółki. Zgodnie z §15 pkt 1e umowy Spółki do wyłącznej kompetencji Zgromadzenia Wspólników należy ustalanie wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej i zasad wynagradzania i wynagrodzenia członków Zarządu Spółki. Według pkt IV.1 i IV.2 załącznika do uchwały nr 2/2005 z dnia 13 czerwca 2005r Zgromadzenia Wspólników –Z. Wynagradzania Zarządu Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Miejski Zakład (...) w G. inne (niż wynagrodzenie zasadnicze i nagroda roczna) składniki wynagrodzenia przyznawane będą zgodnie z ustawą z dnia 3 marca 2000r o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi ( Dz.U nr 26 poz. 306), a świadczenia dodatkowe mogą być przyznane na podstawie Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003r w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania( Dz.U nr 14 poz. 139).

Zgodnie z §1pkt 2 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanej Spółce postanowienia jego stosuje się wobec wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółce bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko z uwzględnieniem postanowień umów o pracę zawartych z Zarządem na podstawie uchwał Rady Nadzorczej powołujących członków Zarządu do pełnienia funkcji w Zarządzie. Zgodnie z § 4 pkt 1 i 2 regulaminu w spółce wypłacane są następujące składniki wynagrodzenia: wynagrodzenie zasadnicze, dodatek funkcyjny, dodatek brygadzystowski, dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatek za pracę w porze nocnej, dodatek za pracę w warunkach szkodliwych, uciążliwych i niebezpiecznych dla zdrowia, wynagrodzenie za czas przestoju niezawinionego przez pracownika, wynagrodzenie za czas pełnienia pogotowia technicznego, premia. W Spółce przysługują między innymi świadczenia związane z pracą: nagroda jubileuszowa, odprawa w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

Zgodnie z §18 regulaminu pracownikowi strony pozwanej przysługuje nagroda jubileuszowa: po 20 latach w wysokości 200 % wynagrodzenia, po 25 latach w wysokości 300 % wynagrodzenia, po 30 latach w wysokości 400 % wynagrodzenia, po 35 latach w wysokości 500 % wynagrodzenia, po 40 latach w wysokości 600 % wynagrodzenia. Do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się okresy ustalone w oparciu o Zarządzenie M.P. i P.S. z dnia 23-12-1989 r. Monitor Polski 44 z 31-12-1989r.poz.358.

Podstawę wymiaru nagrody stanowi:

- 1) za okres pracy poza Spółką- minimalne wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia prawa do nagrody
- 2) za okres zatrudnienia w Spółce - wynagrodzenie zasadnicze przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody.

Pracownikowi, który przepracował co najmniej 5 lat w Spółce podstawę nagrody ustala się zgodnie z ust. 3 pkt 2. Do okresu pracy w Spółce zalicza się okresy pracy w (...) i (...) w G.. Pracownik nabywa prawo do nagrody po przepracowaniu w Spółce 1 roku. W razie rozwiązania umowy o pracę z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż dwanaście miesięcy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Według §19 Regulaminu wynagradzania pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- a) 100 % wynagrodzenia po 10 latach pracy;
- b) 150 % wynagrodzenia po 15 latach pracy;
- c) 200 % wynagrodzenia po 20 latach pracy;
- d) 300 % wynagrodzenia po 25 latach pracy;
- e) 400 % wynagrodzenia po 30 latach pracy;
- f) 500 % wynagrodzenia po 35 latach pracy;
- g) 600 % wynagrodzenia po 40 latach pracy.

Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy rentowej lub emerytalnej zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia.

Podstawę wymiaru odprawy stanowi:

-za okres pracy poza Spółką - minimalne wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia prawa do odprawy

-za okres zatrudnienia w Spółce - wynagrodzenie zasadnicze przysługujące w dniu nabycia prawa do odprawy.

Pracownikowi, który przepracował co najmniej 10 lat w Spółce, podstawę odprawy ustala się zgodnie z ust. 3 pkt 2.

Do okresu pracy w Spółce zalicza się okresy pracy w (...) i (...) w G.. Pracownik, który otrzymał odprawę rentową lub emerytalną, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Staż pracy powoda wynosi 29 lat 6 m-cy i 25 dni. Nadto powód był (...) Politechniki (...). Studia ukończył w 1972r. Czas trwania według programu studiów wynosił 66 miesięcy. W czasie studiów powód nie pracował w (...) Zakładach (...) w G.. Miał podpisaną z ww. pracodawcą umowę o stypendium, która zobowiązywała go do podjęcia tam pracy po zakończeniu studiów.

Powód pełnił funkcję Prezesa Zarządu pozwanej Spółki do dnia 7 maja 2012 r., kiedy to zrezygnował z tej funkcji. Mimo rezygnacji z funkcji Prezesa strony nadal łączyła umowa o pracę zgodnie, z którą zatrudniony był na stanowisku Prezesa Zarządu. W tym samym dniu zostało powodowi doręczone oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem. W okresie wypowiedzenia powód korzystał z urlopu wypoczynkowego i był niezdolny do pracy na skutek choroby. Łączący strony stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2012 r. Po rozwiązaniu stosunku pracy powód przeszedł na emeryturę.

Powód uzyskał uprawnienia emerytalne od dnia 1 czerwca 2009 r. Wyplata świadczeń była zawieszona w okresie dnia 1 czerwca 2009 r. do dnia 30 czerwca 2009 r. i od dnia 1 października 2011 r. do dnia 31 sierpnia 2012 r. Powód pobierał emeryturę od dnia 1 lipca 2009 r. do dnia 30 września 2011 r. i od dnia 1 września 2012 r.

Powodowi strona pozwana wypłaciła odprawę emerytalną na podstawie art. 92<sup>1</sup> kp, w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, czyli kwotę 7.853zł.

Rada Nadzorcza ani Zgromadzenie Wspólników nie podjęły żadnych uchwał dotyczących przyznania powodowi świadczeń dodatkowych, czyli nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd podniósł, iż zgodnie z art. 1 pkt 6 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U.2000.26.306 z późniejszymi zmianami) w brzmieniu obowiązującym w momencie rozwiązania z powodem stosunku pracy ustawa ta ma zastosowanie do spółek prawa handlowego, w których udział jednostek samorządu terytorialnego przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji. Według art. 2 pkt 1 ww. ustawy ma ona zastosowanie do kierowników jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 pkt 1-10 i 12, a w szczególności dyrektorów, prezesów, tymczasowych kierowników, zarządców komisarycznych i osób zarządzających na podstawie umów cywilnoprawnych.

Stosownie do dyspozycji art. 5 ust.2 omawianej ustawy osobom wyżej wymienionym mogą być przyznane świadczenia dodatkowe.

Zgodnie z art. 11 ust 1 przedmiotowej ustawy świadczeniami dodatkowymi, o których mowa w art. 5 ust. 2, są świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe - inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach. Ust 3 ww. artykułu zawiera delegację dla Prezesa Rady Ministrów, który określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy wykaz świadczeń dodatkowych, o których mowa w ust. 1, oraz tryb ich przyznawania.

Realizując opisaną delegację Prezes Rady Ministrów w dniu 21 stycznia 2003 r wydał Rozporządzenie w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz. U z 2003r nr 14 poz.139).

Rozporządzenie ma zastosowanie do osób, o których mowa w art. 2 pkt 1-4 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, zwanej dalej "ustawą". Osobom tym, o których mowa w § 1, mogą być przyznane, między innymi, następujące świadczenia dodatkowe z tytułu zatrudnienia:

- 1) nagroda jubileuszowa przyznawana nie częściej niż co 5 lat,
  - 2) odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwana dalej "odprawą pieniężną"
- w wysokości do 25% wyższej niż ustalona w regulaminie wynagradzania, zakładowym i ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy oraz w odrębnych przepisach.

Jeżeli zakładowy i ponadzakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie określa dla osób, o których mowa w § 1, uprawnień do nagrody jubileuszowej lub odprawy pieniężnej, świadczenia te mogą być im przyznane w następującej wysokości:

1) nagroda jubileuszowa:

a) 75% wynagrodzenia miesięcznego - po 20 latach pracy,

- b) 100% wynagrodzenia miesięcznego - po 25 latach pracy,
- c) 150% wynagrodzenia miesięcznego - po 30 latach pracy,
- d) 200% wynagrodzenia miesięcznego - po 35 i 40 latach pracy;

2) odprawa pieniężna;

- a) 150% wynagrodzenia miesięcznego - po przepracowaniu co najmniej 15 lat,
- b) 200% wynagrodzenia miesięcznego - po przepracowaniu co najmniej 20 lat.

informacje o jednostce

orzeczenia sądów

Świadczenia dodatkowe przyznaje:

- 1) osobom wymienionym w art. 2 pkt 1 ustawy, zatrudnionym w podmiotach, o których mowa w art. 1 pkt 1-7 ustawy - właściwy organ z własnej inicjatywy lub na umotywowany wniosek rady nadzorczej albo innego statutowego organu nadzorczego;
- 2) osobom innym niż wymienione w pkt 1 - organ lub osoba właściwe w sprawach czynności z zakresu prawa pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego przywołane uregulowania mają charakter normy szczególnej w stosunku do uregulowań dotyczących przyznawania odpraw emerytalnych i nagród jubileuszowych wynikających z norm wewnątrzzakładowych. Przepisy te wprowadzają wymóg przyznania ww. świadczeń przez organy do tego uprawnione. Zatem, aby po stronie pracownika objętego uregulowaniami „ustawy kominowej” powstało uprawnienie do występowania z roszczeniem o zasądzenie świadczeń dodatkowych, koniecznym jest przyznanie mu prawa do tego świadczenia. Takie zresztą zasady zostały ustalone w pkt IV. 1 i 2 Z. Wynagradzania Zarządu Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Miejski Zakład (...) w G.. Jak ustalono w niniejszej sprawie Rada Nadzorcza ani Zgromadzenie Wspólników nie podjęły żadnych uchwał dotyczących przyznania powodowi świadczeń dodatkowych czyli nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej. Skoro tak to po stronie powoda nie powstało roszczenie o zasądzenie dochodzonych kwot.

W ocenie Sądu I instancji to przywołane wyżej uregulowania mają zastosowanie do powoda, a nie postanowienia Regulaminu Wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej. Powód przez cały okres pracy u strony pozwanej zatrudniony był na stanowisku Prezesa Zarządu. Ustawa z 3 marca 2000r –ustawa kominowa jednoznacznie wskazuje, że jej postanowienia mają zastosowanie między innymi do Prezesów. Nie wprowadza żadnego rozgraniczenia na osoby pełniące obowiązki Prezesa zgodnie z KSH i osoby zatrudnione na stanowisku Prezesa, nie wykonujące obowiązków korporacyjnych. Ustawa ta jednoznacznie odnosi się do wszystkich Prezesów niezależnie od rodzaju nawiązanej umowy (art. 5). To, że powód nie mógł wykonywać czynności korporacyjnych przewidzianych w KSH nie zmienia faktu, iż nadal, po złożeniu rezygnacji z funkcji Prezesa, łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy na stanowisku Prezesa Zarządu. Skoro tak, to do powoda mają zastosowanie omówione wyżej uregulowania. Powód mimo złożenia rezygnacji z funkcji Prezesa nie stał się szeregowym pracownikiem. Do momentu rozwiązania stosunku pracy zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na stanowisku Prezesa.

W takiej sytuacji jedynym świadczeniem jakie powodowi przysługiwało, gdyż jego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, była odprawa emerytalna z art. 92<sup>1</sup> kp, która zresztą została mu wypłacona.

Na marginesie Sąd instancji zauważył, że rozważania strony powodowej dotyczące wliczenia do stażu pracy uprawniającego do nabycia nagrody jubileuszowej na podstawie regulaminu wynagradzania, dotknięte są błędem. Zgodnie bowiem z przywołanym w §18 pkt 2 Regulaminu Zarządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia

23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (MP z 1989r nr 44 poz. 358), a dokładnie jego §4 ust 3 pkt 1 do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się przypadające po wyzwoleniu okresy przerw w zatrudnieniu, spowodowane nauką w szkole stopnia ponadpodstawowego, odbywaną na podstawie skierowania zakładu pracy lub jednostki nadrzędnej, pod warunkiem jej ukończenia, jednak w wymiarze nie wyższym niż okres przewidziany programem nauczania. Jak ustalono w niniejszej sprawie powód co prawda ukończył studia wyższe, ale nie był na nie skierowany przez zakład pracy. Brak jest zatem podstaw do zaliczenia okresu studiów do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej. W związku z tym staż pracy powoda wynosi 29 lat 6 miesięcy i 25 dni. Uprawniałby zatem jedynie do nabycia nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy. Jednak jak wyżej wskazano nie została podjęta uchwała przez uprawniony organ o przyznaniu powodowi tego świadczenia.

W takiej sytuacji Sąd Rejonowy oddalił roszczenia powoda.

O kosztach procesu, na które złożyły się tylko koszty zastępstwa procesowego, Sąd orzekł zgodnie z §11 ust 1 pkt 2 i §6 ust 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U z 2002 nr 163 poz. 1349 z późn. zm).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła strona powodowa.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła naruszenie:

1. prawa materialnego w postaci art.5 ust 1 ustawy z dnia 03.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania w związku z art. 92<sup>1</sup> kp. oraz Regulaminu wynagradzania pozwanej spółki poprzez uznanie, iż odprawa emerytalna podlega ograniczeniu płynącemu z tego przepisu i wymaga przyznania podczas, gdy przepis ten nie wyłącza nabycia prawa do tej nagrody między innymi na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych stanowiących świadczenia dodatkowe,

2. prawa materialnego w postaci art.2 pkt. 1 w związku z art. 1 pkt. 6 i 5 ust. 2 ustawy z dnia 03.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania oraz art. 92<sup>1</sup> kp. poprzez uznanie ,iż mimo utraty członkostwa w zarządzie pozwanej spółki i funkcji prezesa tego zarządu, powód podlegał reżimowi tej ustawy w zakresie należności stanowiących świadczenia dodatkowe w postaci odprawy emerytalnej do przyznania, której wymagany jest przydział przez określony organ,

3. prawa materialnego w postaci art.2 pkt. 1 w związku z art. 1 pkt. 6 i 5 ust 2 ustawy z dnia 03.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania poprzez uznanie, iż mimo utraty członkostwa w zarządzie pozwanej spółki i funkcji prezesa tego zarządu, powód podlegał reżimowi tej ustawy w zakresie należności stanowiących świadczenia dodatkowe w postaci nagrody jubileuszowej do przyznania, której wymagany jest przydział przez określony organ,

3. prawa materialnego w postaci pkt. 1 ust. 3 § 4 Zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23.12.1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania przez uznanie, iż brak formalnego skierowania na odbycie studiów wyższych i nawiązanie stosunku pracy z pracodawcą, który zawarł przed odbyciem studiów przez pracownika umowę o stypendium fundowane nie spełnia wymogu w/w przepisu, nie pozwalając na zaliczenie go do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwot w łącznej wysokości 70.677,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami, jak w żądaniu pozwu. Wniósł też o obciążenie pozwanego kosztami postępowania uwzględniającymi koszt zastępstwa prawnego.

Pismem z dnia 6 marca 2014 r. pełnomocnik powoda cofnął apelację w zakresie kwoty 39.265,00 zł tj. w zakresie roszczenia o nagrodę jubileuszową.

Postanowieniem z dnia 28 marca 2014 r. Sąd Rejonowy w Zgierzu umorzył postępowanie apelacyjne w zakresie roszczenia o zasądzenie kwoty 39.265,00 zł tytułem nagrody jubileuszowej.

W odpowiedzi na apelację powoda, pozwany wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, przez profesjonalnego pełnomocnika według norm prawem przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył, co następuje:**

Apelacja częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do twierdzeń skarżącego w pierwszej kolejności wskazać należy, iż apelujący błędnie wywodzi, iż powód nie podlegał reżimowi ustawy z dnia 03.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania /Dz. U. 2013 poz. 254 ze zm./

Sąd Rejonowy prawidłowo wywiódł, iż według art. 2 pkt 1 ww. ustawy ma ona zastosowanie do kierowników jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 pkt 1-10 i 12, a w szczególności dyrektorów, prezesów, tymczasowych kierowników, zarządców komisarycznych i osób zarządzających na podstawie umów cywilnoprawnych między innymi spółek prawa handlowego, w których udział jednostek samorządu terytorialnego przekracza 50% kapitału zakładowego lub 50% liczby akcji (art. 1 pkt. 6 ww. ustawy).

Z tych też względów przywołane uregulowania mają zastosowanie do powoda zatrudnionego na stanowisku Prezesa Zarządu Pozwanej.

Nieistotnym jest przy tym, iż powód z dniem 7 maja 2012 r. na skutek złożonej rezygnacji przestał być członkiem zarządu pozwanej Spółki, będąc na urlopie wypoczynkowym i zwolnieniu lekarskim, nadto będąc zwolnionym z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia stosunku pracy, zaprzestał realnego sprawowania tej funkcji i nie miał uprawnień korporacyjnych. Bez względu na to, pomimo zaniechania sprawowania tych obowiązków, nadal łączył go ze stroną pozwaną stosunek pracy na stanowisku Prezesa Zarządu, co znalazło swoje odzwierciedlenie także w wydanym następnie powodowi świadectwie pracy. Natomiast sam fakt braku wypełniania obowiązków Prezesa nie świadczy o powierzeniu mu innego stanowiska pracy i nałożeniu innych obowiązków. Tym samym powód, aż do dnia rozwiązania stosunku pracy, formalnie pozostawał zatrudniony na stanowisku Prezesa Zarządu pozwanej, a co za tym idzie podlegał obostrzeniom przewidzianym w tzw. „ustawie kominowej”.

Brak uwzględnienia wskazanego zarzutu nie oznacza jednak, iż wysuwane przez powoda żądanie zasądzenia odprawy emerytalnej jest bezzasadne.

Zgodnie z art. 5 ust. 1 przywoływanej już ustawy z dnia 03.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne. Natomiast ust. 2 tego przepisu stanowi, iż osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4, mogą być przyznane świadczenia dodatkowe.

Kluczową z punktu widzenia przedmiotu niniejszej sprawy jest więc odpowiedź na pytanie czy odprawa emerytalna jest świadczeniem dodatkowym w rozumieniu przepisów powoływanej ustawy.

W myśl art. 11 ust. 1 „ustawy kominowej”, świadczeniami dodatkowymi, o których mowa w art. 5 ust. 2, są świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe- ***inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach.***

Powód nie dochodził świadczenia innego lub wyższego niż przewidziane w regulaminie wynagradzania. Tym samym, wbrew ustaleniom Sądu I instancji, odprawa emerytalna określona wewnątrzzakładowymi przepisami regulaminu wynagradzania, nie jest świadczeniem dodatkowym w rozumieniu przepisów ustawy kominowej.

Potwierdza to również treść Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz. U z 2003r nr 14 poz.139), gdzie w § 2 ust. 1 pkt 2 wskazano, iż osobom, o których mowa w § 1, mogą być przyznane następujące świadczenia dodatkowe z tytułu zatrudnienia: odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, zwana dalej "odprawą pieniężną" - **w wysokości do 25% wyższej niż ustalona w regulaminie wynagradzania, zakładowym i ponadzakładowym układzie zbiorowym pracy oraz w odrębnych przepisach.**

Nadto w ustępie 2 ustawodawca wskazał jasno, że jeżeli zakładowy i ponadzakładowy układ zbiorowy pracy lub regulamin wynagradzania nie określa dla osób, o których mowa w § 1, uprawnień do nagrody jubileuszowej lub odprawy pieniężnej, świadczenia te mogą być im przyznane w wysokości wskazanej w tym przepisie.

A zatem również brzmienie Rozporządzenia wskazuje jasno, że ustawodawca określając „świadczenia dodatkowe” miał na myśli jedynie świadczenia przewyższające swoją wartością świadczenia należne osobom objętym działaniem tzw. ustawy kominowej, z kodeksu pracy, zakładowego i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy lub regulaminu wynagradzania, jak również świadczenia, które nie są przewidziane w tych uregulowaniach. Powyższe w żaden sposób nie może dotyczyć odprawy emerytalnej, przewidzianej dla wszystkich pracowników w uregulowaniach wewnętrznych, w korzystniejszej wysokości niż w Kodeksie pracy. Takie rozumienie powołanych przepisów wydaje się również oczywiste w kontekście celu Ustawy i wydanego na jej podstawie Rozporządzenia, który sprowadza się do ograniczenia zbyt wysokich zarobków osób na wskazanych w Ustawie stanowiskach, a nie do ograniczania ich prawa do świadczeń nie będących wynagrodzeniami, czy też ograniczania ich prawa do wyższej wysokości takich świadczeń, która zgodnie z uregulowaniami wewnętrznymi przysługuje wszystkim pracownikom.

Tym samym, co wynika również z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 lutego 2005 r. I PK 174/04 OSNP 2005/20/319 ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306 ze zm.) nie pozbawia tych osób możliwości nabycia prawa do odprawy emerytalnej na podstawie przepisów Kodeksu pracy lub postanowień układów zbiorowych pracy, czy regulaminów wynagradzania. W uzasadnieniu powyższego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy wywiódł, iż wskazana ustawa nie wprowadza zakazu wypłacania osobom objętym jej przepisami odpraw emerytalnych przewidzianych kodeksem Pracy lub układem zbiorowym pracy, gdyż odprawy te nie mogą być traktowane jak wynagrodzenie. Wskazuje na to systematyka Kodeksu pracy i istota tego świadczenia, powiązanie wprowadzie z zatrudnieniem, lecz niestanowiącego ekwiwalentu za pracę, lecz należność związaną z zakończeniem jej wykonywania. (por wyrok SN z dnia 7 marca 2001 r., I PKN 284/00 OSNAPiUS 2002 nr 23, poz. 568).

Wobec tego podnieść należy, iż cytowany przepis art. 5 ust. 1 reguluje tylko wynagrodzenie i świadczenia dodatkowe, a odprawa - jak to już zostało stwierdzone - nie może być traktowana jak wynagrodzenie, w tym również jako wynagrodzenie inne niż "miesięczne" (świadczenie dodatkowe) w rozumieniu tego przepisu. Nie może być również traktowana jako świadczenie dodatkowe, gdyż dochodzona wysokość nie przekracza wysokości odprawy emerytalnej określonej w Regulaminie Wynagradzania pozwanego. Tym samym, wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego ustawa kominowa nie wprowadza zakazu wypłacania osobom objętym jej przepisami odpraw emerytalnych przewidzianych Kodeksem pracy, regulaminem wynagradzania lub układem zbiorowym. Zakaz taki musiałby być wyraźny, skoro ustawa zawiera uregulowania o charakterze wyjątkowym, a takich uregulowań nie można wyklądać rozszerzająco. Skoro zaś odprawa należy się pracownikowi na podstawie przepisów wewnątrzzakładowych ( przepis art. 92<sup>1</sup> k.p. ma zastosowanie tylko do osób, które nie mają prawa do odprawy korzystniejszej określonej w innych przepisach prawa pracy, w tym zwłaszcza regulaminie pracy) nie musi zostać przyznana żadnym innym aktem ze strony pracodawcy.

Apelacyjny zarzut dotyczący naruszenia art.5 ust 1 ustawy z dnia 03.03.2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania w związku z art. 92<sup>1</sup> kp. oraz Regulaminem Wynagradzania pozwanej Spółki zasługiwał zatem na uwzględnienie.

Na gruncie rozpoznawanej sprawy do rozstrzygnięcia pozostaje zatem jeszcze, czy powód był uprawniony, a jeśli tak to w jakiej wysokości, do dochodzonej przez siebie odprawy emerytalnej na podstawie Regulaminu Wynagradzania pozwanej.

Zgodnie z §1pkt 2 wspomnianego Regulaminu postanowienia jego stosuje się wobec wszystkich pracowników zatrudnionych w Spółce bez względu na rodzaj umowy o pracę i zajmowane stanowisko z uwzględnieniem postanowień umów o pracę zawartych z Zarządem na podstawie uchwał Rady Nadzorczej powołujących członków Zarządu do pełnienia funkcji w Zarządzie.

W rozpoznawanym stanie faktycznym strony łączyła umowa o pracę zawarta w dniu 19 stycznia 2009 r. Zgodnie z §4 umowy powodowi przysługiwało wynagrodzenie za pracę oraz ewentualne premie, nagrody i dodatki zgodnie z uchwałami Zgromadzenia Wspólników określających charakter i wysokość tych świadczeń. Według §6 umowy w zakresie nie uregulowanym umową obowiązują przepisy kodeksu pracy, kodeksu spółek handlowych i przepisy wewnętrznych aktów normatywnych Spółki.

Według pkt IV.1 i IV.2 załącznika do uchwały nr 2/2005 z dnia 13 czerwca 2005r Zgromadzenia Wspólników –Z. Wynagradzania Zarządu Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Miejski Zakład (...) w G. inne (niż wynagrodzenie zasadnicze i nagroda roczna) składniki wynagrodzenia przyznawane będą zgodnie z ustawą z dnia 3 marca 2000 r o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz.U nr 26 poz. 306), a świadczenia dodatkowe mogą być przyznane na podstawie Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003r w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania( Dz.U nr 14 poz. 139).

Przy czym - co już wyżej podniesiono - odprawa emerytalna nie jest ani wynagrodzeniem za pracę ani świadczeniem dodatkowym, w rozumieniu przepisów ustawy kominowej, zatem zastosowanie wspomnianych przepisów w stosunku do powoda nie wpływa na ograniczenie jego prawa do odprawy emerytalnej, należnej na podstawie przepisów Regulaminu Wynagradzania pozwanej Spółki, przywoływane zaś Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003r w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania( Dz.U nr 14 poz. 139) jako, że dochodzone przez powoda świadczenie nie było innym bądź wyższym niż ustalone w regulaminie wynagradzania, w ogóle nie miało w sprawie zastosowania. Nie można również uznać, że załącznik do uchwały nr 2/2005 z dnia 13 czerwca 2005r Zgromadzenia Wspólników – Z. Wynagradzania Zarządu Spółki, dotyczy w jakikolwiek sposób odprawy emerytalnej. Jak wynika wprost, zarówno z samego tytułu uchwały, jak i z jej treści, określa ona jedynie zasady wynagradzania członków Zarządu Spółki. Jej postanowienia dotyczą zatem składników wynagrodzenia, nagrody rocznej, świadczeń dodatkowych w rozumieniu powołanych przepisów, nie regulują natomiast w żaden sposób odprawy emerytalnej, która nie jest wynagrodzeniem i nie jest również , w żądanej wysokości, świadczeniem dodatkowym w rozumieniu przepisów ustawy kominowej.

W konsekwencji powód był bezpośrednio uprawniony do dochodzenia odprawy emerytalnej w oparciu o korzystniejsze niż przepisy Kodeksu Pracy, przepisy Regulaminu Wynagradzania strony pozwanej.

Według §19 wskazanego Regulaminu Wynagradzania pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę inwalidzką lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- a) 100 % wynagrodzenia po 10 latach pracy;
- b) 150 % wynagrodzenia po 15 latach pracy;



- c) 200 % wynagrodzenia po 20 latach pracy;
- d) 300 % wynagrodzenia po 25 latach pracy;
- e) 400 % wynagrodzenia po 30 latach pracy;
- f) 500 % wynagrodzenia po 35 latach pracy;
- g) 600 % wynagrodzenia po 40 latach pracy.

Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy rentowej lub emerytalnej zalicza się wszystkie okresy zatrudnienia. Podstawę wymiaru odprawy stanowi: za okres pracy poza Spółką minimalne wynagrodzenie obowiązujące w dniu nabycia prawa do odprawy zaś za okres zatrudnienia w Spółce wynagrodzenie zasadnicze przysługujące w dniu nabycia prawa do odprawy. Pracownikowi, który przepracował co najmniej 10 lat w Spółce, podstawę odprawy ustala się zgodnie z ust. 3 pkt 2.

Staż pracy powoda wynosi 29 lat 6 m-cy i 25 dni.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy uznał za nieuprawnione żądanie powoda przyznania mu odprawy emerytalnej w wymiarze 400% podstawy wymiaru, należnej po 30 latach pracy.

Nie można przy tym uznać jak chce tego skarżący, iż okres studiów powoda winien zostać wliczony do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy emerytalnej.

Po pierwsze – okoliczność odbycia przez powoda studiów podczas, których nie był nigdzie zatrudniony, nie ma żadnego znaczenia w sprawie. Do okresu pracy, od którego zależy wysokość odprawy emerytalnej zalicza się bowiem jedynie wszystkie okresy zatrudnienia, nie zaś jak w przypadku nagrody jubileuszowej, przypadające po wyzwoleniu okresy przerw w zatrudnieniu, spowodowane nauką w szkole stopnia ponadpodstawowego, odbywaną na podstawie skierowania zakładu pracy lub jednostki nadrzędnej, pod warunkiem jej ukończenia, jednak w wymiarze nie wyższym niż okres przewidziany programem nauczania (pkt. 1 ust. 3 § 4 Zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania MP z 1989 r nr 44 poz. 358).

Poza tym, co słusznie wywiódł Sąd Rejonowy, w sprawie nie dowiedziono, iż w istocie powód został skierowany formalnie na studia przez swojego późniejszego pracodawcę.

W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał, iż powodowi należąca była odprawa emerytalna w wysokości 300 % podstawy wymiaru. Przy czym bezspornym, na gruncie rozpatrywanej sprawy było, iż powodowi wypłacono odprawę emerytalną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, należną na podstawie art. 92<sup>1</sup> kp. Z tych też względów brak było podstaw do przyznania powodowi kwoty wyższej niż dwukrotność tego wynagrodzenia tj. kwoty 15.706 zł.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, na podstawie art. 386 § 1 kpc, zmienił zaskarżony wyrok w punkcie 1 w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda wskazaną kwotę, tytułem wyrównania odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 września 2012 r. do dnia zapłaty.

Orzeczenie o odsetkach zapadło na podstawie art.481§1 k.c. w zw. z art.300 k.p.

O kosztach procesu za I instancję orzeczono zgodnie z art. 100 kpc oraz §11 ust 1 pkt 2 i §6 ust 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U z 2002 nr 163 poz. 134p9 z późn. zm). Uwzględniając fakt, iż pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika na koszty procesu złożyła się suma 2700 zł i 17 zł kosztów opłaty od pełnomocnictwa. Natomiast porównując wartość dochodzonych przez powoda roszczeń oraz wartość ostatecznie przyznanego mu świadczenia Sąd

przyjął, iż na etapie postępowania pierwszoinstancyjnego powód wygrał sprawę jedynie w 22%. Wobec tego zwrot kosztów procesu należał się pozwanej proporcjonalnie do wygranej to jest w 78% , czyli w kwocie 2106 zł (78% z 2700 zł). To zaś wraz z opłatą od pełnomocnictwa dało zasądzoną kwotę 2119 zł.

W pozostałym zakresie Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił apelację skarżącego jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję orzeczono na podstawie 100 kpc znosząc je wzajemnie między stronami, gdyż strony wygrały i przegrały proces w podobnym zakresie.