

Sygn. akt X P 696/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., 13 marca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we W. w składzie:

Przewodniczący SSR Alicja Rudnicka

Protokolant Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **I. W.**

przeciwko **Spółdzielni Mieszkaniowej im. (...) K. we W.**

o zapłatę nagrody jubileuszowej

I. zasądza od strony pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej im. (...) we W. na rzecz powódki I. W. kwotę 11.087 zł (jedenaście tysięcy osiemdziesiąt siedem złotych) tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1.01.2012 r. do dnia zapłaty;

II. umarza postępowanie w pozostałej części;

III. zasądza od strony pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej im. (...) we W. na rzecz powódki I. W. kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia - Śródmieścia) kwotę 554,35 zł tytułem stosunkowej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.434,67 zł.

Sygn. akt X P 696/12

UZASADNIENIE

Powódka, I. W., pozwem z dnia 12 lipca 2012 r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, Spółdzielni Mieszkaniowej im. (...) we W., wniosła o zasądzenie kwoty 11.390,00 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 22 grudnia 2011 r. oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powódka podniosła, iż była zatrudniona u strony pozwanej od 2 czerwca 1997 r. do 31 grudnia 2011 r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku radcy prawnego. Stosunek pracy został rozwiązany w wyniku wypowiedzenia przez zakład pracy z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Po otrzymaniu wypowiedzenia, wystąpiła do dyrektora spółdzielni o wypłatę przysługującej jej i wyliczonej na dzień 27 grudnia 2011 r. nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, którą zakład pracy wypłaca pracownikom na podstawie przepisów Zakładowego Regulaminu Wynagradzania. Jednakże pismem z dnia 30 grudnia 2011 r. pracodawca

odmówił jej wypłacenia nagrody jubileuszowej uzasadniając odmowę tym, iż na dzień rozwiązania stosunku pracy, tj. 31 grudnia 2011 r. posiada przepracowanych 34 lat i 11 miesięcy z powodu odliczenia 1-go miesiąca zatrudnienia o wykorzystane urlopy bezpłatne.

Odmowa wypłacenia jej nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy jest w przekonaniu powódki bezzasadna ze względu na szczególne okoliczności i termin rozwiązania z nią umowy o pracę. Powódka uważa, że doręczając jej we wrześniu 2011 r. wypowiedzenie umowy o pracę skutkujące rozwiązaniem stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2011 r., strona pozwana kierowała się wyłącznie względami finansowymi celowo chcąc pozbawić ją prawa do świadczenia, które nabyłaby z dniem 27 stycznia 2012 r. Jest głęboko przekonana, że zakład pracy z pełną premedytacją podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w takim terminie, ażeby pozbawić jej prawa do nagrody. W okresie wypowiedzenia zwróciła się, bowiem do swojego przełożonego – dyrektora spółdzielni z prośbą o przedłużenie umowy o pracę do końca stycznia 2012 r., ewentualnie o powierzenie jej zakresu dotychczasowych czynności, albo w oparciu o umowę o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, lub na podstawie umowy zlecenia w ramach kancelarii radcy prawnego. Według jej oceny i wiedzy ilość spraw prowadzonych przez radców prawnych spółdzielni nie uzasadniała zmniejszenia zatrudnienia i wiadomo jej, że sprawy należące do jej zakresu powiększyły zakres zlecenia drugiego radcy prawnego K. J. obsługującego spółdzielnię w ramach kancelarii radcy prawnego. Jednakże jej propozycja została odrzucona a dyrektor spółdzielni argumentował odmowę, cyt. „chodzi o pieniądze„. Nie wiadomo jej jakie oszczędności poczyniła spółdzielnia zwalniając ją z pracy skoro ilość spraw prawnych a prowadzonych obecnie przez kancelarię radcy prawnego K. J. nie uległa istotnemu zmniejszeniu.

Tego rodzaju argumenty pracodawcy nie powinny stanowić uzasadnienia dla pozbawienia pracownika nagrody jubileuszowej za wieloletnią pracę. Stanowiskiem takim pracodawca nadużył swojego uprawnienia dopuszczając się w ten sposób obrazy przepisu art. 8 k.p.

W ocenie powódki, pozbawienie jej po 15 latach pracy w spółdzielni nagrody jubileuszowej z powodu braku 27 dni stażu pracy w sposób oczywisty stanowi naruszenie zasad współzycia społecznego, jest dla niej bardzo krzywdzące i jest przejawem dyskryminacji pracownika. Tracąc pracę została pozbawiona dochodu gwarantującego jej godziwy poziom życia, otrzymuje bowiem emeryturę w wysokości 2.338,02 zł.

Powódka podniosła, iż deklarowała chęć obsługi prawnej spółdzielni nawet za niższe wynagrodzenie od dotychczas otrzymywanego (dodatkowo wypłacane jej przez dłużników koszty zastępstwa procesowego stanowiły znaczący dochód), ale z niewiadomych jej przyczyn, spotkało się to z odmową. Powódka podkreśliła, że nigdy nie padły żadne zarzuty co do świadczonej przez nią pracy.

W jej wieloletniej praktyce zawodowej radcy prawnego obsługującego także inne podmioty gospodarcze nigdy nie spotkała przypadku pozbawienia pracowników odchodzących na emeryturę nagrody jubileuszowej na miesiąc przed nabyciem do niej prawa. Takich przypadków też nie było u strony pozwanej. Jej sprawa jest bezprecedensowa u zatrudniającego ją pracodawcy i narusza zasadę równego traktowania w zatrudnieniu - art. 18^{3a} § 4 k.p. Powstała, bowiem dla niej szczególnie niekorzystna sytuacja, gdyż stosunek pracy został z nią celowo rozwiązany w takim terminie, aby pozbawić jej prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy.

W jej ocenie, takie działanie pracodawcy jest wysoce naganne w szczególności z tego względu, że utrzymuje się wyłącznie z emerytury i nie ma żadnej dodatkowej pracy o czym informowała pracodawcę podczas rozmów w czasie jeszcze jej zatrudnienia (k. 2-4, 40).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana, Spółdzielnia Mieszkaniowa im. (...) we W., wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zarzuciła, iż nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem, wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, jednak może być przewidziana przepisami wewnątrzzakładowymi, regulującymi świadczenia przysługujące pracownikom danego zakładu pracy.

Strona pozwana wskazała, iż do dnia 31 stycznia 2012 r. obowiązywał u niej Zakładowy Regulamin Wynagrodzeń uchwalony w dniu 29 czerwca 2004 r. (z późniejszymi zmianami), obecnie od dnia 1 lutego 2012 r. obowiązuje nowy Zakładowy Regulamin Wynagradzania.

Według § 26 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania Spółdzielni Mieszkaniowej im. (...) z 2004 r. oraz z regulaminu z 2012 r. nagroda jubileuszowa w wymiarze 250 % podstawy przysługuje tym pracownikom, którzy przepracowali 35 lat. Nie ma żadnej wątpliwości, że prawo do nagrody jubileuszowej, jako świadczenie fakultatywne nabywa pracownik, który w czasie zatrudnienia spełni przesłankę posiadania odpowiedniego udokumentowanego stażu pracy. Jeżeli stosunek pracy zostanie rozwiązany przed uzyskaniem wymaganego do otrzymania nagrody stażu pracy, to pracownik nie nabywa prawa do nagrody jubileuszowej, a pracodawca nie ma obowiązku przedłużania zatrudnienia do czasu nabycia przez pracownika prawa do nagrody jubileuszowej.

W przypadku powódki, zgodnie z wyliczeniami okresów zatrudnienia, w dniu rozwiązania stosunku pracy - 31 grudnia 2011 roku - jej staż pracy wynosił 34 lata i 11 miesięcy, co zresztą nie zostało przez powódkę zakwestionowane. Do stażu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej nie wlicza się okresów urlopów bezpłatnych, których udzielono powódce w okresie XII 2006 do XII 2011r. w wymiarze 39 dni. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w ostatnim dniu okresu pracy uprawniającego do tej nagrody, bądź w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe, jeżeli przepisy o wynagrodzeniu albo inne przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

W niniejszym stanie faktycznym, wątpliwości mogła wzbudzać treść nie obowiązującego od 2 czerwca 1996 r. przepisu § 9 zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 roku w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania. Pomijając fakt, iż podstawa wydania tego aktu (art. 79 k.p.) została uchylona na podstawie przepisu art. 1 pkt. 74 ustawy z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy - Kodeks Pracy oraz zmianie niektórych ustaw, należy wskazać, że przepis ten dotyczył tylko przypadków rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową albo na rentę inwalidzką I lub II grupy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa. Wówczas nagroda powinna być wypłacona pracownikowi w dniu rozwiązania stosunku pracy, jeśli do nabycia prawa do nagrody brakowało mu mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy. W niniejszym przypadku warunki, o których mowa wyżej nie zachodzą, co jest poza sporem.

W ocenie strony pozwanej twierdzenie powódki, że stosunek pracy został rozwiązany w celu pozbawienia jej prawa do nagrody jubileuszowej jest bezpodstawne i niczym nieudokumentowane, a nadto nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy nie może zostać uznane za fakt relewantny dla wykazania istnienia dochodzonego roszczenia. Jediną okolicznością, która wymaga ustalenia w sprawie o wypłatę należnej nagrody jubileuszowej jest staż pracy. Pozwana podkreśla, że powódka nie osiągnęła stażu pracy wymaganego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, a także nie zakwestionowała wyliczeń dokonanych na podstawie dokumentów złożonych do akt pracowniczych.

Strona pozwana podniosła, iż, rozwiązanie umowy o pracę, choćby zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa nie jest nieważne z mocy prawa. Niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych. Powódka nigdy nie podnosiła zarzutu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę, a w związku z rozwiązaniem umowy z przyczyn dotyczących pracodawcy, powódka otrzymała odprawę pieniężną. Osnową niniejszego powództwa jest twierdzenie o bezprawnym rozwiązaniu stosunku pracy jako źródle szkody uzasadniającej dochodzenie należnej nagrody

jubileuszowej. Zachowanie bezprawne, według powódki miało polegać na podaniu pozornej przyczyny wypowiedzenia i ukryciu prawdziwej, którą miały być względy finansowe.

Ustawodawca określił sposób dochodzenia i zakres roszczeń w sprawie pracowniczej o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie po wypowiedzeniu, oznacza to, że w pierwszej kolejności zastosowanie ma określony w ustawie (Kodeksie pracy) tryb wymagany do likwidacji sporów związanych z tymi zdarzeniami. Bada się w nim zasadność i zgodność z prawem wypowiedzenia (art. 45 k.p.). Nie ma tu dowolności trybu i rodzaju powództw. Konflikt, którego źródłem są te zdarzenia rozstrzyga się zatem w jednym procesie co do wszystkich możliwych roszczeń. Powódzenie niniejszego powództwa warunkuje stwierdzenie niezgodności z prawem wypowiedzenia, które mogło być z kolei oceniane w trybie odwołania od wypowiedzenia, w terminie określonym w art. 264 k.p. Powódka żąda bowiem kontroli zachowania pracodawcy, którego wynik ma podważyć zgodność z prawem rozwiązania stosunku pracy. Powinno to być jednak przedmiotem innej sprawy, czyli z odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Żądanie kontroli decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze odpowiedniego powództwa jest kardynalną zasadą prawa pracy. Uprawnień wynikających ze stosunku pracy nie może dochodzić osoba, która statusu pracownika nie posiada. Wskazany w kodeksie pracy zakres roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem bądź nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy nie daje natomiast możliwości dochodzenia innych niż wymienione świadczeń, do których pracownik nabyłby prawo, gdy nie ustało jego zatrudnienie.

Powódka została zwolniona z pracy w trybie przepisów ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, ze względu na istnienie okoliczności niezwiązanych ze sposobem świadczenia przez nią pracy. Przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były w ówczesnej sytuacji Spółdzielni Mieszkaniowej całkowicie uzasadnione. Bezpośrednią podstawą rozwiązania stosunku pracy była konieczność dokonania uzasadnionej sytuacją ekonomiczną spółdzielni zmian organizacyjnych, polegających na zmniejszeniu liczby pracowników. W tym samym okresie strona pozwana rozwiązała umowy o pracę z trzema pracownikami.

Potrzeba dokonania oszczędności skłoniła Zarząd do zmiany schematu organizacyjnego pozwanej, w taki sposób, aby kontynuować współpracę radcą prawnym, świadczącym swoje usługi na podstawie umowy cywilnoprawnej.

Chybiony jest także zarzut dyskryminacyjnego traktowania powódki w zakresie rozwiązania stosunku pracy oraz dostępu do przewidzianych regulaminem wynagradzania świadczeń (warunków zatrudnienia). Dyferencjacja pracowników jest zabroniona jeśli jest dokonywana na podstawie ustawowo zabronionych kryteriów, wymienionych w przepisie art. 18^{3a} § 1 k.p. oraz innych przymiotów osobistych, niezwiązanych ze świadczoną pracą. A contrario znaczy to, że nie stanowi dyskryminacji różnicowanie praw pracowników ze względu na kryteria nieuważane za dyskryminujące. Nie jest trafny pogląd powódki, że dyskryminacja polega na samym tylko nierównym traktowaniu pracowników, bowiem nierówność w sytuacji prawnej pracowników niepodyktowana przyczynami uznanymi za dyskryminujące nie stanowi dyskryminacji w rozumieniu art. 11³ i art. 18^{3a} i następnym k.p., i to nawet jeżeli pracodawcy można przypisać naruszenie zasady równego traktowania (równych praw) pracowników, określonej w art. 11² k.p., zgodnie z którym pracownicy mają równe prawa z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków.

Jeżeli zaś pracownik zarzuca naruszenie przepisów odnoszących się do dyskryminacji, powinien więc stosownie do art. 18^{3b} § 1 k.p. wskazać przyczynę (kryterium), ze względu na którą był dyskryminowany. Powódka żadnej przyczyny dyskryminacji nie wskazała i nie wskazuje, a nadto nie przedstawia żadnych dowodów na swoje twierdzenia, zdając się prezentować stanowisko, że jakakolwiek nierówność w traktowaniu pracowników sama przez się uzasadnia zarzut dyskryminacji.

Kryteria obiektywne różnicowania sytuacji pracowników zakładają porównanie kwalifikacji zawodowych i zaangażowania przy wykonywaniu takich samych obowiązków przez pracowników. Pozwana podnosi, iż wbrew

twierdzeniom pozwu, u strony pozwanej nigdy nie zachodziła sytuacja aby wypłacono nagrodę jubileuszową zwalnianemu pracownikowi, który nie nabył prawa do tej nagrody do dnia rozwiązania umowy o pracę.

W ocenie strony pozwanej, zwolnienie powódki było usprawiedliwione potrzebą redukcji etatów z przyczyn ekonomicznych. Z tego powodu wytypowano pracowników do zwolnienia. Przed zmniejszeniem liczby stanowisk pracy obsługę prawną prowadziło dwóch radców prawnych, w związku z czym podjęto decyzję o likwidacji jednego z dublujących się stanowisk. Korzystanie z usług radcy prawnego na podstawie umowy zlecenia jest dla pozwanej Spółdzielni Mieszkaniowej korzystniejsze niż zatrudnianie radcy prawnego na podstawie umowy o pracę. Z drugiej strony konieczność dokonania oszczędności była podyktowana chęcią utrzymania jakości usług świadczonych przez Spółdzielnię Mieszkaniową im. (...) swoim członkom na dotychczasowym poziomie (k. 18-v. 20).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka, I. W., była zatrudniona u strony pozwanej, Spółdzielni Mieszkaniowej im. (...) we W., od 2 czerwca 1997 r. do 31 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku radcy prawnego.

Umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia złożonego przez stronę pozwaną. Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę były zmiany organizacyjne polegające na likwidacji stanowiska radcy prawnego i zmniejszeniu zatrudnienia w Spółdzielni. Powódka nie złożyła odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu Pracy.

Dowody: umowa o pracę z 01.06.1997 r. (akta osobowe powódki cz. 2/6.),

pismo z 21.09.2011 r. w sprawie rozwiązania umowy o pracę

(akta osobowe powódki cz. 59.),

świadczenie pracy z 31.12.2011 r. (akta osobowe powódki cz. 60-61.).

zeznanie świadka K. J. k.122 -123

zeznanie świadka M. M. k.123 -124

W czerwcu 2004 r. został przyjęty przez stronę pozwaną Zakładowy Regulamin Wynagrodzeń.

Zgodnie § 26 ust. 1 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania, obowiązującego u strony pozwanej w okresie spornym, pracownikom, którzy przepracowali 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45 i 50 lat przysługiwała nagroda jubileuszowa w wymiarze: za 35 lat pracy 250% podstawy.

Zgodnie z § 26 ust. 2 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania, podstawą wymiaru nagrody jubileuszowej stanowiło wynagrodzenie obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z § 26 ust. 4 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania, zasady ustalania okresów zatrudnienia, od których zależy nabycie uprawnień i zasad wypłaty nagrody regulują odrębne przepisy.

Dowód: Zakładowy Regulamin Wynagrodzeń k. 26-29.

Powódka na dzień 31 grudnia 2011 r., posiadała następujący staż pracy:

- 8 styczeń 1969 r. – 30 czerwiec 1969 r. (Prezydium Powiatowej Rady Narodowej w W.) – 0 lat, 5 miesięcy, 24 dni;

- 2 październik 1972 r. – 31 maj 1973 r. (Urząd Miast i Powiatu w W.) – 0 lat, 7 miesięcy, 30 dni;

- 1 wrzesień 1974 r. – 4 październik 1976 r. (Sąd Wojewódzki we Wrocławiu) – 2 lata, 1 miesiąc, 4 dni (w tym urlop bezpłatny w wymiarze 9 miesięcy, 19 dni – podlegający zaliczeniu);
- 15 październik 1976 r. – 31 grudzień 1978 r. (Zakłady (...) wr W.) – 2 lata, 2 miesiące, 17 dni;
- 3 styczeń 1979 r. – 31 sierpień 1979 r. ((...) Przedsiębiorstwo Budownictwa (...) we W.) – 0 lat, 7 miesięcy, 29 dni;
- 1 lipiec 1982 r. – 29 luty 1992 r. ((...) Spółdzielnia (...) we W.) – 9 lat, 8 miesięcy, 0 dni;
- 30 kwiecień 1984 r. – 30 kwiecień 1996 r. ((...) Zakłady (...) we W.) – 12 lat, 0 miesięcy, 1 dzień; z czego zaliczeniu podlegał okres od 1 marca 1992 r. – 30 kwietnia 1996 r., tj. – 4 lata, 2 miesiące, 0 dni;
- 16 grudzień 1991 r. – 31 grudzień 1992 r. (Spółdzielnia (...) we W.) – 1 rok, 0 miesięcy, 16 dni (okres nie podlegający zaliczeniu);
- 1 listopad 1992 r. – 30 wrzesień 1995 r. (KRUS O/W.) – 2 lata, 11 miesięcy, 0 dni (okres niepodlegający zaliczeniu);
- 20 maj 1996 r. – 19 listopad 1996 r. (Kuratorium (...) we W.) – 0 lat, 5 miesięcy, 31 dni (w tym urlop bezpłatny w wymiarze 4 dni – nie podlegający zaliczeniu);
- 17 listopad 1999 r. – 13 maj 2000 r. (Spółdzielnia Mieszkaniowa (...) we W.) – 0 lat, 5 miesięcy, 27 dni (okres nie podlegający zaliczeniu);
- 2 czerwiec 1997 r. – 31 grudzień 2011 r. (zatrudnienie u strony pozwanej) – 14 lat, 6 miesięcy, 29 dni (w tym urlop bezpłatny w wymiarze 39 dni – nie podlegający zaliczeniu).

W momencie rozwiązania z powódką stosunku pracy, tj. 31 grudnia 2011 r. posiadała staż pracy w wysokości: 34 lat, 11 miesięcy, 1 dzień.

Dowody: świadectwa pracy powódki k. 41-v. 53, 97-v. 97.

W dniu 21 grudnia 2006 r. strona pozwana wypłaciła powódce nagrodę jubileuszową za 30 lat pacy.

W okresie od 21 grudnia 2006 r. do 31 grudnia 2011 r. powódka korzystała z urlopu bezpłatnego w następujących okresach:

- 27 grudzień 2006 r. (1 dzień);
- 10 sierpień 2007 r. (1 dzień);
- 2 listopad 2007 r. (1 dzień);
- 27 grudzień 2007 r. (1 dzień);
- 31 grudzień 2007 r. (1 dzień);
- 2-30 październik 2009 r. (29 dni);
- 27-31 grudzień 2010 r. (5 dni).

W powyższym okresie, powódka łącznie skorzystała z 39 dni urlopu bezpłatnego, który nie podlegał zaliczeniu do ustalenia prawa do nagrody jubileuszowej.

Dowody: świadectwo pracy powódki z 31.12.2011 r. k. 51-52,

zaświadczenie z 11.09.2012 r. k. 84.

Pismem z dnia 28 listopada 2011 r., powódka zwróciła się do strony pozwanej o wypłacenie jej nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy.

Pismem z dnia 30 grudnia 2011 r. strona pozwana poinformowała powódkę, iż na dzień rozwiązania stosunku pracy, tj. 31 grudnia 2011 r. posiada przepracowanych 34 lata i 11 miesięcy. Wobec powyższego nie nabyła prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy.

Dowody: zaświadczenie z 11.09.2012 r. k. 54,

pismo powódki z 28.11.2011 r. k. 8,

pismo strony pozwanej z 30.12.2011 r. k. 9,

zeznania świadka M. W. k. 125 - 127

świadcstwo pracy z 31.12.2011 r. (akta osobowe powódki cz. 60-61.).

Od dnia 1 października 2007 r. powódce zostało przyznane prawo do emerytury, której wypłata została zwieszona w związku z kontynuacją zatrudnienia u strony pozwanej.

Po rozwiązaniu stosunku pracy, powódka nie podjęła już żadnego zatrudnienia i utrzymuje się z przyznanej jej w 2007 r. emerytury, której podstawę od maja 2012 r. stanowiła kwota 2.838,00 zł (do wypłaty 2.338,02 zł).

Dowody: druk ZUS Rp-133t (akta osobowe powódki cz. 16/4.),

druk ZUS Rp-133 k. 10.

zeznania świadka K. J. k. 123

przesłuchanie powódki k. 129

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 4.434,67 zł, natomiast hipotetyczna nagroda jubileuszowa za 35 lat pracy wynosiłaby 11.087,00 zł.

Dowód: zaświadczenie z 11.09.2012 r. k. 25.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako zasadne, zasługiwało na uwzględnienie.

Nagroda jubileuszowa jest świadczeniem nie wynikającym z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy, może być jednak przewidziana przepisami wewnątrzzakładowymi, regulującymi świadczenia przysługujące pracownikom danego zakładu pracy.

W pierwszej kolejności należało wskazać, iż w związku z tym, że z powódką rozwiązano stosunek pracy z dniem 31 grudnia 2011 r., w jej przypadku zastosowanie miał Zakładowy Regulamin Wynagradzania w brzmieniu obowiązującym na dzień rozwiązania stosunku pracy. Nie mógł, zatem mieć zastosowania regulamin przyjęty przez zarząd strony pozwanej w dniu 10 stycznia 2012 r. (k. 30-v. 37).

Zgodnie z § 26 ust. 1 pkt 5), obowiązującego w okresie spornym, Zakładowego Regulaminu Wynagradzania, pracownikom, którzy przepracowali 35 lat pracy przysługiwała nagroda jubileuszowa w wymiarze 250 %.

Natomiast, w myśl § 26 ust. 4 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania, zasady ustalania okresów zatrudnienia, od których zależy nabycie uprawnień i zasady wypłaty nagrody regulują odrębne przepisy.

Jednakże w toku postępowania zostało ustalone, iż po wprowadzeniu w 2004 r. Zakładowego Regulaminu Wynagradzania, strona pozwana nie wydała żadnego odrębnego przepisu regulującego tę kwestię, w tym okresie nie zostały też wydane przez prawodawcę żadne inne odrębne regulacje mogące mieć ewentualne zastosowanie w przypadku strony pozwanej. Zatem w ocenie Sądu, wbrew wywodom strony pozwanej, zastosowanie winno znaleźć zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej obliczania i wypłacania (M.P. Nr 44, poz. 358).

Wprawdzie owo zarządzenie wydane na podstawie art. 79 k.p., który został skreślony wg. art. 1 pkt 74 ustawy z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 44, poz. 110 ze zm.) utraciło moc prawną, jednakże w niniejszej sprawie winno ono znaleźć zastosowanie w oparciu o art. 11 ust. 1 w/w ustawy, zgodnie z którym, obowiązujące do dnia wejścia w życie ustawy przepisy określające zasady wynagradzania za pracę oraz przyznawania innych świadczeń związanych z pracą, wydane na podstawie art. 79 Kodeksu pracy, zachowują moc do czasu objęcia pracowników, których te przepisy dotyczą i w zakresie przedmiotu w nich normowanego – postanowieniami układu zbiorowego pracy lub innymi przepisami prawa pracy, z zastrzeżeniem ust. 2. W czerwcu 2004 r. strona pozwana wprowadziła Zakładowy Regulamin Wynagradzania, jednakże w żaden sposób nie uregulowała w nim kwestii ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania, a za taką regulację w żadnym razie nie można uznać lakonicznej treści § 26 ust. 4 Zakładowego Regulaminu Wynagradzania, który w tym zakresie odsyła do – nie istniejących, nie wiadomo jakich – odrębnych przepisów. Trafność przyjętego założenia potwierdza dodatkowo § 1 zarządzenia, który przewiduje jego stosowanie w przypadku, gdy układ zbiorowy pracy lub przepisy o wynagradzaniu albo inne przepisy szczególne „nie zawierają odmiennych zasad w tym zakresie”.

Strona pozwana mając swobodę w kształtowaniu przesłanek prawa do nagrody jubileuszowej, we wcześniejszym okresie nie skorzystała z tego uprawnienia i dopiero po rozwiązaniu z powodką umowy o pracę, w dniu 12 stycznia 2012 r., został przyjęty przez zarząd strony pozwanej regulamin regulujący te kwestie, w związku z czym, dopiero od tego momentu, faktycznie przestała istnieć podstawa do stosowania 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 zasady jej obliczania i wypłacania.

Bezspornym między stronami jest, że w dniu 21 grudnia 2006 r. strona pozwana przyznała jej prawo do nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy, i kolejne pięć lat upływało w dniu 21 grudnia 2011 r. W tym miejscu należy wskazać, iż w okresie pomiędzy 21 grudnia 2006 r. a 21 grudnia 2011 r. powodką korzystała z 39 dni urlopu bezpłatnego. Natomiast zgodnie z art. 174 § 2 k.p. okres urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Zatem przyjmując, iż powodką powinna nabyć prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy po 5 latach licząc do 21 grudnia 2006 r. to przy uwzględnieniu 39 dni urlopu bezpłatnego, prawo to nabyłaby z dniem 29 stycznia 2012 r. Z przedstawionych przez powodkę świadectw pracy, przy uwzględnieniu zaświadczenia Prezydium Powiatowej Rady Narodowej w W. wynika, iż na dzień rozwiązania stosunku pracy, tj. 31 grudnia 2011 r. miała staż pracy wynoszący 34 lata, 11 miesięcy, 1 dzień.

Jednocześnie w ocenie Sądu, przy ustalaniu wymiaru okresu zatrudnienia należało uwzględnić czas urlopu bezpłatnego, z którego korzystała powodką w okresie od 1 czerwca 1975 r. – 31 sierpnia 1975 r. (zasilek macierzyński) oraz 17 marca 1976 r. – 4 października 1976 r. (urlop dla matki opiekującej się małym dzieckiem). Należy bowiem wskazać, iż wbrew twierdzeniom strony pozwanej, powodką była uprawniona do urlopu bezpłatnego dla matki opiekującej się małym dzieckiem. Zgodnie bowiem z § 1 ust. 1 uchwały nr 13 Rady Ministrów z dnia 14 stycznia 1972 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi (M.P. Nr 5, poz. 26), pracownica, która jest zatrudniona w danym zakładzie pracy co najmniej 12 miesięcy, może wystąpić do zakładu o udzielenie jej po zakończeniu urlopu macierzyńskiego nieprzerwanego urlopu bezpłatnego w wymiarze do 3 lat, w celu umożliwienia jej sprawowania opieki nad dzieckiem, najdłużej jednak do ukończenia przez nie 4 lat życia. Powódka

została zatrudniona w Sądzie Wojewódzkim we Wrocławiu od 1 września 1974 r. zatem wymagane rozporządzeniem 12 miesięcy minęło z dniem 31 sierpnia 1975 r. natomiast na urlopie bezpłatnym przebywała w okresie od 17 marca 1976 r. – 4 października 1976 r. Jednocześnie należy wskazać, iż podobna regulacja prawna znalazła się w § 1 ust. 1 rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 29 listopada 1975 r. w sprawie bezpłatnych urlopów dla matek pracujących, opiekujących się małymi dziećmi (Dz. U. Nr 43, poz. 219), na podstawie którego uchwała nr 13 Rady Ministrów z dnia 14 stycznia 1972 r. utraciła moc (§ 18 pkt 1).

Natomiast zgodnie z § 4 ust. 3 pkt 2 i 3 zarządzenia, do okresu pracy uprawniającego do nagrody wlicza się przypadające po wyzwoleniu okresy przerw w zatrudnieniu, spowodowane niezdolnością do pracy, w czasie której przysługiwały zasiłki z ubezpieczenia społecznego na wypadek choroby i macierzyństwa lub wynagrodzenie albo świadczenie rehabilitacyjne oraz opieką nad dzieckiem w wieku do 4 lat, a także nad dzieckiem lub innym członkiem rodziny zaliczanym do I grupy inwalidów lub na którego przysługuje zasiłek pielęgnacyjny - łącznie nie dłużej niż 6 lat.

Podsumowując, należy stwierdzić, iż powódka w momencie rozwiązania stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2011 r. posiadała staż pracy w wysokości 34 lat, 11 miesięcy i 1 dzień i do osiągnięcia wymaganego okresu 35 lat brakowało jej 29 dni.

Jednakże pomimo tego, w ocenie Sądu, w kontekście § 9 zarządzenia, powódce przysługiwała nagroda jubileuszowa. Zgodnie bowiem z § 9 zarządzenia, w razie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę inwalidzką w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową albo na rentę inwalidzką I lub II grupy z innych przyczyn niż wypadek przy pracy lub choroba zawodowa - pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, powódka osiągnęła wiek emerytalny (60 lat) w grudniu 2006 r. (ur. (...)), natomiast od 1 października 2007 r., tj. od miesiąca, w którym zgłosiła wniosek została przyznana jej emerytura. Ponieważ w owym okresie pozostawała w zatrudnieniu u strony pozwanej wypłata emerytury została jej zawieszona i w celu jej podjęcia powódka musiałaby przedłożyć w oddziale ZUS świadectwo pracy potwierdzające fakt rozwiązania stosunku pracy.

Strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę z dniem 31 grudnia 2011 r. i jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, po rozwiązaniu stosunku pracy powódka nie kontynuowała już żadnego zatrudnienia i od tego czasu utrzymuje się wyłącznie z przyznanej jej w 2007 r. emerytury, która w związku rozwiązaniem stosunku pracy została jej odwieszona.

Wprawdzie § 9 zarządzenia mówi o rozwiązaniu stosunku pracy „z powodu przejścia na emeryturę”, tymczasem do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy w związku z likwidacją zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy, to jednak w ocenie Sądu, nie daje to jeszcze podstaw do odmowy prawa do nagrody jubileuszowej. W tym względzie należy przede wszystkim wskazać, iż powódka w momencie rozwiązania stosunku pracy osiągnęła wiek emerytalny i miała już przyznane prawo do emerytury (od 1 października 2007 r.), jednakże w związku z kontynuowaniem zatrudnienia u strony pozwanej została ona jej zawieszona. Niewątpliwie w niniejszym stanie faktycznym w chwili rozwiązania stosunku pracy zaistniał związek przyczynowy pomiędzy ustaniem zatrudnienia a skorzystaniem z uprawnień emerytalnych, albowiem po rozwiązaniu stosunku pracy niejako „automatycznie” przeszła ona faktycznie na przyznaną jej już w październiku 2007 r. emeryturę i od tego momentu nie wykonywała już żadnej pracy zarobkowej.

Sąd dokonał ustaleń w niniejszej sprawie w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów oraz zeznań świadków i powódki.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy, Sąd dał wiarę przedstawionym w sprawie dowodom z dokumentów, jako że żadna ze stron w toku postępowania nie podważyła skutecznie ich autentyczności i wiarygodności. W szczególności Sąd oparł się na przedłożonych przez powódkę świadectwach pracy, z których w sposób nie budzący

wątpliwości wynika, iż w momencie rozwiązania stosunku pracy miała ona staż pracy wynoszący 34 lata 11 miesięcy i 1 dzień.

Odnosząc się natomiast do podnoszonej przez powódkę kwestii związanej z odwołaniem od wypowiedzenia umowy o pracę należy wskazać, iż Sąd nie jest zobowiązany ani nawet uprawniony do rozstrzygania okoliczności, które nie są objęte powództwem. Okolicznością bezsporną był fakt, iż powódka nie złożyła odwołania od doręczonego jej wypowiedzenia umowy o pracę, w związku z czym, w niniejszej sprawie Sąd nie był uprawniony do rozstrzygania kwestii, czy wręczona jej wypowiedzenie było bezpodstawne, a wskazana przyczyna była nieprawdziwa.

Jednocześnie rozwiązanie z powódką umowy o pracę, w kontekście wskazanej przyczyny likwidacji stanowiska pracy, przed nabyciem prawa do nagrody jubileuszowej, w ocenie Sądu, nie należy oceniać jako nadużycie prawa. Strona pozwana nie miała bowiem obowiązku zatrudniania powódki do momentu osiągnięcia przez nią wymaganego stażu pracy, uprawniającego ją do nagrody jubileuszowej w związku z wymaganym okresem zatrudnienia, a względy ekonomiczne likwidacji stanowiska pracy są na tyle obiektywne, że trudno doszukać się w nich nadużycia prawa.

Reasumując, należało stwierdzić, iż powódka wprawdzie w dniu rozwiązania stosunku pracy nie osiągnęła wymaganego stażu pracy, jednakże pomimo tego strona pozwana w sposób nieuprawniony odmówiła jej prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat, z tego też względu, Sąd zasądził na rzecz powódki kwotę 11 087 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 1 stycznia 2012 r. do dnia zapłaty, o czym orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

W punkcie II sentencji wyroku, Sąd umorzył postępowanie w części w jakiej powódka cofnęła pozew ze skutkiem prawnym zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 k.p.c.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez powódkę, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 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. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 1.800,00 zł.

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu w kwocie 554,35 zł od wniesienia, której powódka była zwolniona z mocy ustawy, które tymczasowo zostały poniesione przez Skarb Państwa, orzeczono w punkcie IV sentencji wyroku na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub, których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W myśl uchwały SN z 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07; publ. OSNP 2007/19-20/269), 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 (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) 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. Wobec czego, strona pozwana obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 570,00 zł tytułem opłaty od pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w punkcie V sentencji wyroku na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki, którego wysokość wynosiła 4.434,67 zł.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak w sentencji.