

***Sygn. akt VI P 57/14***

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2014 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

***Przewodnicząca SSR Dorota Michalak***

Protokolant: Paweł Zaniewski

po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 2014 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa ***T. N.***

przeciwko ***(...) Spółdzielni (...) w B.***

o nagrodę jubileuszową w wysokości 8.520 złotych

I. Oddala powództwo o nagrodę jubileuszową w wysokości 7.789 złotych;

II. Umarza postępowanie w pozostałym zakresie;

III. Zasądza od powoda T. N. na rzecz pozwanego (...) Spółdzielni (...) w B. kwotę 900 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

***Sygn. akt VI P 57/14***

## UZASADNIENIE

Powód T. N. pozwem skierowanym przeciwko (...) Spółdzielni (...) w B. wniósł o zasądzenie kwoty 8.520 zł. (równowartości 350% wynagrodzenia) tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 09.07.2011r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu swojego stanowiska wyjaśnił, iż zasady ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych pracownikom pozwanego reguluje Układ Zbiorowy Pracy. Przewiduje on, że pracownikowi, któremu w chwili rozwiązania z nim stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę, brakuje mniej niż 12 miesięcy do nabycia prawa do nagrody, wypłaca się to świadczenie w dniu rozwiązania umowy o pracę. Powód utrzymywał, że spełnia powyższe warunki; podkreślał, że zasadność jego roszczenia potwierdziła także Państwowa Inspekcja Pracy. Mimo to pozwany postępuje niekonsekwentnie, bowiem wypłacił ostatecznie odprawę rentową, a odmawia przyznania nagrody jubileuszowej.

Nakazem zapłaty z dnia 14.01.2014r. wydanym w postępowaniu upominawczym, Sąd uwzględnił w całości roszczenie powoda. Nakaz utracił moc, bowiem pozwany skutecznie złożył sprzeciw, wnosząc o oddalenie powództwa i zarzucając nie spełnienie przez powoda przesłanek warunkujących wypłatę nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w świetle zapisów Układu Zbiorowego Pracy. Pozwany wskazywał na brak związku przyczynowego pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy z powodem, a jego przejściem na rentę, bowiem powód zwolniony został w trybie art. 53 kp, zaś o nabyciu przez niego uprawnień rentowych pracodawca dowiedział się dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę. Odnosząc się do faktu wypłacenia powodowi odprawy rentowej pozwany podkreślił, że przesłanki nabycia prawa do powyższego świadczenia są ujmowane znacznie szerzej, niż w przypadku nagród jubileuszowych. Pozwany

zakwestionował roszczenie powoda tak co do zasady, jak i co do wysokości; wskazał że gratyfikacja za 35 lat pracy wynosi nie 350%, lecz 320 % ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia.

Powód po zapoznaniu się z treścią zapisów Układu Zbiorowego Pracy zmodyfikował powództwo i wniósł ostatecznie o zasądzenie tytułem nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy kwoty 7.789 zł. (równowartość 320% wynagrodzenia), a powyżej wskazanej kwoty cofnął pozew, na co pozwany wyraził zgodę.

### **Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:**

Poza sporem pozostaje, że T. N. był zatrudniony w (...) Spółdzielni (...) w B. w oparciu o umowę o pracę poczynając od 01.06.1988r. W okresie od 02.08.2009r. do 30.01.2010r. powód pozostawał nieprzerwanie niezdolny do pracy i wykorzystał 182 dni okresu zasiłkowego, a następnie przez okres 10 miesięcy tj. od 31.01.2010r. do 27.10.2010r. przebywał na świadczeniu rehabilitacyjnym. W dniu 05.01.2011r. pozwany po raz pierwszy rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 53 §1 pkt 1 lit. b kp, a powód decyzję pracodawcy zaskarżył do Sądu. W toku postępowania odwoławczego, które toczyło się przed Sądem Rejonowym w B. pod sygn. akt IV P 2/11, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. przyznał powodowi od 01.03.2011r. na stałe rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Po prawomocnym zakończeniu sprawy IV P 2/11 wyrokiem przywracającym powoda do pracy u pozwanego, T. N. w dniu 27.06.2011r. zgłosił pracodawcy gotowość podjęcia pracy. Pozwany skierował powoda na kontrolne badania lekarskie. W dniu 28.06.2011r. powód otrzymał od lekarza medycyny pracy zaświadczenie lekarskie stwierdzające, że wobec przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolny do wykonywania pracy na stanowisku zajmowanym przed zwolnieniem. W tej sytuacji pozwany w dniu 08.07.2011r. ponownie rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 §1 pkt 1 lit. b kp, powód zaś ponownie odwołał się do Sądu. Postępowanie mające za przedmiot decyzję pozwanego z dnia 08.07.2011r. toczyło się przed Sądem Rejonowym w B. (1) pod sygn. akt VI P 351/11. Sąd i tym razem uznał, że do rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym doszło z naruszeniem przepisów prawa, jednakże przyjmując niecelowość przywracania powoda do pracy (z uwagi na istniejące przeciwwskazania zdrowotne) wyrokiem z dnia 21.10.2011r. przyznał mu odszkodowanie. Powyższe okoliczności nie były sporne, wynikają z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda.

W dniu 16.02.2012r. (vide: pismo z k. 9 akt sprawy) powód zwrócił się do pozwanego „o wypłacenie w związku z uzyskaniem prawa do renty inwalidzkiej w trakcie zatrudnienia, przysługującej z tego tytułu odprawy oraz wypłaty nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy”. Do pisma załączył zaświadczenie ZUS (jak na k. 6 akt), potwierdzające nabycie z dniem 01.03.2011r. uprawnień rentowych z tytułu częściowej niezdolności do pracy. W odpowiedzi z dnia 13.03.2012r. (k.10) pozwany stanął na stanowisku, że oba żądania tj. wypłaty odprawy rentowej, jak i nagrody jubileuszowej są pozbawione podstawy faktycznej i prawnej. Wówczas powód złożył skargę do PIP, a o wynikach kontroli powiadomiono go pismem z dnia 14.05.2012r. (k.7). Wynika z niego, iż wskutek dokonanych ustaleń, inspektor pracy wystąpił do pozwanego z wnioskami o naliczenie i wypłacenie T. N. odprawy rentowej i nagrody jubileuszowej. Pozwany nie godząc się z wnioskami w powyższym zakresie, wystosował do PIP pismo polemizujące z ich treścią. Finalnie inspekcja pracy, po zapoznaniu się z argumentacją pracodawcy powoda, w pisemnej odpowiedzi kierowanej do pozwanego (k.30) przyznała, że w sytuacji istnienia rozbieżności interpretacyjnych w zakresie ustalania prawa do nagrody jubileuszowej, organem właściwym do ostatecznego rozstrzygnięcia sporu jest sąd pracy. Pozwany wypłacił powodowi odprawę rentową przewidzianą w art. 92<sup>1</sup> kp (niesporne), zaś przyznania nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy konsekwentnie odmawiał. Dlatego powód w dniu 09.01.2014r. wystąpił z pozwem do tut. Sądu.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań, należy wskazać na charakter prawny nagrody jubileuszowej jako świadczenia wynagrodzeniowego i roszczeniowego, które w istocie ma charakter należnej pracownikowi premii, a nie nagrody (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14.05.2012r., I PK 174/11, LEX nr 1168125). Gratyfikacja jubileuszowa jest fakultatywnym dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, należnym z tytułu wieloletniej, najczęściej nieprzerwanej i nienaganej pracy w jednej branży (vide np. wyrok Sądu Najwyższego z 22.04.1998r., I PKN 62/98, OSNP 1999/9/297). Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej, jak do każdej innej premii, z dniem spełnienia wszystkich przesłanek. Wskazane świadczenie, co do zasady, ma więc charakter dobrowolny i nie jest świadczeniem powszechnym, a pracodawca nie jest zobligowany do jego przyznania. Pracodawca, który zdecyduje

się na wprowadzenie takiego uprawnienia, może samodzielnie ustalać zasady nabywania i wypłacania nagrody jubileuszowej, lub też odwołać się do przepisów zarządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23.12.1989r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. z 1989 r. Nr 44, poz. 358).

U pozwanego problematyka nagród jubileuszowych uregulowana jest w obowiązującym od 01.09.2010r. Układzie Zbiorowym Pracy (...) (...) Spółdzielni (...) w B. (określanym dalej jako UZP), a dokładnie w Załączniku nr 3 do Układu (k.32), który szczegółowo i wyczerpująco określa zasady przyznawania i naliczania nagród jubileuszowych w pozwanej Spółdzielni.

Niespornie powód do chwili ostatecznego rozwiązania stosunku pracy z pozwanym (tj. do dnia 08.07.2011r.) nie miał przepracowanych 35 lat. Zatem jedyną podstawą prawną żądanej przez powoda nagrody jubileuszowej może stanowić § 9 w/w Załącznika, który stanowi, że „W razie rozwiązania umowy o pracę z powodu przejścia na emeryturę lub rentę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę jubileuszową wypłaca się w dniu rozwiązania umowy o pracę”. Pozwany przyznawał, że gdyby powód nie został zwolniony w dniu 08.07.2011r., to wymagany do dochodzonej nagrody okres zatrudnienia (35 lat pracy) osiągnąłby w dniu 24.05.2012r., a więc w chwili ustania stosunku pracy powodowi do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy brakowało mniej niż 12 miesięcy. Tym samym pierwsza przesłanka nabycia prawa do świadczenia została spełniona. Zasadność roszczenia powoda zależała jednak od równoczesnego spełnienia także drugiej przesłanki, a mianowicie rozwiązania stosunku pracy z powodu przejścia na rentę. Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy – ma zatem sposób rozumienia sformułowania: „z powodu przejścia na rentę”, a spór pomiędzy stronami sprowadzał się w istocie do oceny występowania związku przyczynowego pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a uzyskaniem przez powoda prawa do renty.

Powód wskazywał na istnienie takiego związku argumentując, że z chwilą rozwiązania umowy o pracę zmienił status pracownika na status rencisty. Nie zaprzeczał przy tym, że wprawdzie do rozwiązania stosunku pracy doszło na podstawie art. 53 kp, ale – zdaniem powoda – nie powinno to pozbawiać go dochodzonej nagrody jubileuszowej. Powód utrzymywał, że po zapadnięciu prawomocnego wyroku przywracającego do pracy, zgłosił gotowość jej podjęcia, m.in. po to, by rozwiązać stosunek pracy w związku z przejściem na rentę, jednak pozwany mu to uniemożliwił, rozwiązując w dniu 08.07.2011r. umowę ze skutkiem natychmiastowym w trybie art. 53 kp. Pozwany z kolei stanowczo twierdził, że z T. N. nie rozwiązano stosunku pracy z powodu przejścia na rentę, lecz na podstawie art. 53 §1 pkt1 lit.b kp. Dodatkowo podkreślał, iż w treści § 9 Załącznika nr 3 do UZP celowo użyto sformułowania: „z powodu” przejścia na emeryturę/rentę a nie: „w związku” z przejściem na emeryturę/rentę – po to, by z tego szczególnego uprawnienia mogły skorzystać tylko i wyłącznie osoby rozwiązujące umowę o pracę w celu bezpośredniego skorzystania z w/w świadczeń ubezpieczeniowych, a nie pracownicy już posiadający uprawnienia emerytalno-rentowe, a zwalniani z innych powodów. Pozwany wyjaśnił, że ustanie stosunku pracy „w związku” z przejściem na rentę lub emeryturę jest warunkiem nabycia prawa do odprawy emerytalnej/rentowej, dlatego powodowi została wypłacona odprawa z art. 92<sup>1</sup> kp.

O ile w przypadku ubiegania się o odprawę emerytalno-rentową, (która jest świadczeniem powszechnym, przewidzianym w kodeksie pracy) orzecznictwo sądowe istotnie wypracowało jednolity pogląd, że nabycie prawa do emerytury/renty nie musi być wyłącznym powodem ustania stosunku pracy (innymi słowy: decyduje zmiana statusu pracownika na status emeryta/rencisty bez względu na przyczyny tej zmiany), to w przypadku nagrody jubileuszowej, przy uwzględnieniu jej odmiennego charakteru i pełnionej funkcji, nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych powinno stanowić wyłączną podstawę ustania stosunku pracy. (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 12.02.2010r., II PK 214/09). Sama nagroda jubileuszowa jest świadczeniem wyjątkowym, tzn. nie powszechnym, tak jak przywoływana powyżej odprawa emerytalno-rentowa. A przy tym uregulowanie przewidziane w treści § 9 Załącznika nr 3 do UZP ma również charakter wyjątkowy, gdyż wprowadza możliwość wcześniejszego nabycia prawa do nagrody jubileuszowej mimo nieprzepracowania pełnego okresu, za który nagroda przysługuje. W stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy chodzi zatem o wyjątkowe warunki wyjątkowego świadczenia. Dlatego

przepis szczególny, którym jest § 9 Załącznika nr 3 do UZP, nie może być wykładany rozszerzająco. Potwierdziła to przesłuchana w charakterze strony (k.55-56) E. S. – zastępca prezesa zarządu pozwanej Spółdzielni, która brała udział w ustalaniu treści UZP, w tym treści Załącznika nr 3 dotyczącego zasad przyznawania nagród jubileuszowych. Zapewniła ona, że § 9 Załącznika nr 3 w sposób zamierzony posługuje się określeniem: „z powodu przejścia na emeryturę lub rentę”. Celem pracodawcy było bowiem zapewnienie wcześniejszego nabycia prawa do nagród jubileuszowych tylko tym pracownikom, którzy sami wypowiedzieli umowy albo zawarli z pracodawcą porozumienie i odeszli z zakładu pracy celem skorzystania ze świadczenia emerytalnego bądź rentowego.

Biorąc pod uwagę powyższe zeznania, uznane za logiczne i przekonujące, Sąd przyjął, że użyte przez pracodawcę w przepisie § 9 Załącznika nr 3 sformułowanie: „w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu przejścia na emeryturę lub rentę” wyraźnie wskazuje na konieczność zachowania bezpośredniej zależności między rozwiązaniem stosunku pracy, a przejściem na emeryturę lub rentę. Tymczasem rozwiązanie stosunku pracy z powodem nastąpiło z przyczyn określonych w art. 53 kp i nie miało bezpośredniego związku z jego przejściem na rentę. Wręcz przeciwnie – pracodawca podejmując decyzję o natychmiastowym zwolnieniu pracownika w ogóle nie wiedział, że ten nabył już uprawnienia rentowe i nie z tego powodu rozwiązał stosunek pracy. Nie można też zgodzić się z twierdzeniem T. N., że po zapadnięciu prawomocnego wyroku przywracającego do pracy, uniemożliwiono mu rozwiązanie stosunku pracy „z powodu” przejścia na rentę. Powód deklarując w dniu 27.06.2011r. powrót do pracy po długim okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, nie mógł być do niej dopuszczony bez uprzedniego poddania się w myśl art. 229 § 2 kp kontrolnym badaniom lekarskim. Otrzymał na to badanie skierowanie, udał się do lekarza medycyny pracy, przedstawił zwrotnie zaświadczenie lekarskie pracodawcy i dopiero wówczas został zwolniony w trybie art. 53 kp. Powód szczerze zeznał (k.54), że po zgłoszeniu gotowości do pracy najpierw przez dwa dni przychodził do zakładu, lecz nie kazano mu robić, a w następnym dniu (już po badaniu, które potwierdziło jego niezdolność do pracy na dotychczasowym stanowisku) w ogóle nie chodził do pracy i czekał na telefon. Między 27.06.2011r. a 08.07.2011r. było zatem wystarczająco dużo czasu na poinformowanie pracodawcy o nabytym prawie do renty i na złożenie wypowiedzenia motywowanego zamiarem skorzystania ze świadczenia z ubezpieczeń społecznych. Powód nie oświadczył jednak wówczas pozwanemu swojej woli, tzn. że chce się zwolnić w związku z przyznaniem mu prawa do renty; co więcej – przyznał, że wolał, aby to jemu dano wypowiedzenie, najchętniej z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, bo wówczas otrzymałby dodatkowo odprawę pieniężną. Wynika z tego, że miał możliwość doprowadzenia do ustania stosunku pracy z powodu przejścia na rentę, jednak świadomie z tej możliwości nie skorzystał, a w tym czasie to pozwany rozwiązał stosunek pracy na innej podstawie. Oceny sytuacji nie zmienia fakt, że rozwiązanie stosunku pracy z dniem 08.07.2011r. w oparciu o art. 53 §1 pkt1 lit.b kp było niezgodne z prawem; skutek w postaci rozwiązania umowy (mimo bezprawności działania pracodawcy) nastąpił i nie pozostaje w bezpośrednim związku z uprawnieniem powoda do renty, o którym to uprawnieniu pozwany na dzień 08.07.2011r. nie wiedział.

Reasumując: skoro między ustaniem stosunku pracy T. N., a uzyskaniem renty nie wystąpił bezpośredni związek przyczynowy – to powód nie nabył prawa do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy na podstawie § 9 Załącznika nr 3 do UZP. Powód próbował do w/w przepisu zastosować rodzaj wykładni prezentowanej w judykaturze co do pojęcia przejścia na emeryturę lub rentę przy ubieganiu się o odprawę z art. 92<sup>1</sup> kp. Ten sposób wykładni nie uwzględnia jednak różnicy w treści przepisów art. 92<sup>1</sup> kp oraz § 9 Załącznika nr 3 do UZP. Tymczasem uregulowania wewnętrzne, które wprowadził pozwany w § 9 Załącznika nr 3 do UZP wyraźnie przewidują, że rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić „z powodu przejścia na rentę”, a więc że między rozwiązaniem stosunku pracy, a uzyskaniem renty musi występować związek przyczynowy i to w chwili tego rozwiązania. Taka zaś sytuacja w stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy nie miała miejsca. W konsekwencji powództwo o zapłatę kwoty 7.789 zł. podlegało oddaleniu, o czym orzeczono w punkcie I wyroku. Ponieważ powód powyżej wskazanej kwoty skutecznie cofnął powództwo – postępowanie w tym zakresie na mocy art. 355 kpc należało umorzyć (punkt II wyroku).

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej rozstrzygnięto (punkt III wyroku) zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy na podstawie art. 98 kpc. Pozwany był reprezentowany przed Sądem przez profesjonalnego pełnomocnika, który zgłosił żądanie zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych. Wysokość tych kosztów (wynagrodzenia pełnomocnika) ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia

Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 490). Podkreślenia wymaga, że ustawowe zwolnienie od kosztów sądowych, z którego powód jako pracownik korzystał w nin. procesie, nie zwalniało go z obowiązku zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi (art. 108 kscu). Sąd nie znalazł podstaw do zastosowania dyspozycji art. 102 kpc i odstąpienia od obciążania strony przegrywającej tymi kosztami, bowiem powód – jak sam podał – ma stałe źródło utrzymania (renta w wysokości ok. 1100 zł) i dorabia jako portier (ok. 800 zł).

Z tych wszystkich względów należało orzec jak w sentencji.