

Sygn. akt IV P 201/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 grudnia 2016r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sądowy Justyna Kurzynowska-Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 15 grudnia 2016r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **C. R.**

przeciwko (...) **Bank (...) SA w W.**

o nagrodę jubileuszową i odprawę emerytalną

1. Powództwo o nagrodę jubileuszową oddała.
2. Umarza postępowanie w zakresie żądania o odprawę emerytalną.
3. Odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 201/16

UZASADNIENIE

Powódka **C. R.** w pozwie z dnia 26 lipca 2016r. wnosila o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy, do której nabyła prawo w dniu 26 października 2013r. oraz odprawy emerytalnej, do której prawo nabyłaby gdyby rozwiązanie stosunku pracy dokonano w normalnym trybie związanym z przejściem na emeryturę ze skutkiem na dzień 26 października 2013r. wraz z ustawowymi odsetkami.

Wywodziła w uzasadnieniu, że zatrudniona była u pozwanego w okresie od 1 sierpnia 1979r. do 25 lipca 2013r. kiedy to upłynął 3- miesięczny termin dokonanego w dniu 25 kwietnia 2013r. wypowiedzenia umowy o pracę. Przyczyną wypowiedzenia było niewykonanie planu sprzedaży produktów bankowych przez co negatywnie oceniono realizację zadań pracowniczych w ostatnich kwartałach pracy. Gdyby nie wyżej opisane wypowiedzenie to w dniu 26 października 2013r. powódka nabyłaby prawo do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy z czego pracodawca zdawał sobie sprawę. Mimo przepracowanych u pozwanego 34 lat pracy nie zaproponowano powódce stosowanego w takich sytuacjach pakietu emerytalnego ani nie wypłacono odprawy emerytalnej. W dniu 31 grudnia 2013r. powódka ukończyła 56 lat. Ten sposób potraktowania powódki jest bardzo krzywdzący i sprzeczny z zasadami współżycia społecznego tj. art.5kc w zw. z art.300 kp.

Powódka dalej wskazała, że prawo do dochodzonych roszczeń regulują przepisy Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w (...) SA, którego obowiązujący w dacie rozwiązania stosunku pracy z powódką egzemplarz pracodawca winien był powódce przedstawić.

W piśmie z dnia 30 sierpnia 2016r. wskazała powódka, że tytułem odprawy emerytalnej domaga się kwoty 31680 zł a tytułem nagrody jubileuszowej kwoty 6072 zł. Podstawę dla wypłaty powódce odprawy stanowi, zdaniem powódki, §7pkt4ppkt4 Regulaminu jednorazowych spłat nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych oraz wypłat emerytalno – rentowych, wypłaty zaś nagrody jubileuszowej - §4 ust.1pkt 4 regulaminu.

W piśmie procesowym z dnia 14 grudnia 2016r. pełnomocnik powódki cofnął żądanie w zakresie odprawy emerytalnej wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca – (...) SA **w W.** - powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości i obciążenie powódki kosztami postępowania.

Wywodził, że roszczenia powódki są całkowicie nieuzasadnione i pozbawione podstawy prawnej. Bezspornym jest bowiem, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę dokonane zostało z przyczyn dotyczących pracownika. Przed Sądem Rejonowym w Giżycku toczyła się z tego powodu sprawa z powództwa powódki o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne o sygnaturze IV P 43/13.

Pozwany nadto podniósł, iż na podstawie Zarządzenia Prezesa Zarządu nr (...) z dnia 3 czerwca 2013r. wprowadzony został regulamin jednorazowych spłat nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych oraz wypłat emerytalno – rentowych. Regulamin ten wprowadzony został w związku ze zmianami Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy wprowadzonymi na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 9 z dnia 8 maja 2013r. Postanowienia tego Protokołu przewidywały likwidację nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno – rentowych, które przysługiwały pracownikom pozwanego. Protokół Dodatkowy nr 9 został wpisany do rejestru zakładowych układów zbiorowych przez Okręgowego Inspektora Pracy w W. w dniu 16 maja 2013r.. Ma to znaczenie albowiem zgodnie z § 2 ust.5 Regulaminu wszystkie daty i terminy ulegają przesunięciu jeżeli do dnia 30 czerwca 2013r. nie zostałyby zarejestrowane zmiany w zakładowym układzie zbiorowym pracy.

Dalej pozwany podawał, że postanowienia Regulaminu obowiązywały wyłącznie pracowników Banku, niemniej jednak zgodnie z §2ust.2 pkt 2 regulaminu „pracownik nie nabywa prawa do nagrody lub odprawy jeżeli do dnia albo w dniu wypłaty pracownik pozostaje w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika”. Pierwsza wypłata nagród i odpraw ustalonych w Regulaminie ustalona została na 5 lipca 2013r. czyli w okresie wypowiedzenia powódki, którego okres zakończył się w dniu 31 lipca 2013r. W konsekwencji oznacza to, że nie nabyła ona prawa ani do nagrody ani do odprawy.

Pozwana nadto, z ostrożności procesowej, zgłosiła zarzut przedawnienia roszczenia. Otóż, nawet gdyby hipotetycznie przyznać, że powódce przysługiwałoby prawo do nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej to roszczenie uległoby przedawnieniu bowiem pozew został złożony po 5 lipca 2013r. czyli po upływie 3 lat od dnia kiedy roszczenie stało się wymagalne.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Bezspornym w sprawie pozostawało, że powódka zatrudniona była u pozwanego pracodawcy od 1 sierpnia 1979r.

Początkowo powódka pracowała na stanowisku kontystki, potem jako księgowa, inspektor – kasjer, kasjer, kasjer – dysponent (od 2004r.).

W dniu 19 marca 2013r. dyrektor oddziału M. S. wystosowała do W. T. – Dyrektora Regionalnego Bankowości Detalicznej w B. – wniosek o dokonanie wobec powódki wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym jako powód podać negatywną ocenę pracy - niski poziom realizacji zadań w okresie ostatnich 12 miesięcy. Podała też, że zakładany plan naprawczy powódki nie został zrealizowany.

/dowód: wniosek – k. 1 cz. C akt osobowych powódki/

Wniosek ten został zaakceptowany i pismem z dnia 8 kwietnia 2013r., które to powódka otrzymała w dniu 25 kwietnia 2013r., wypowiedziano powódce umowę o pracę wskazując jako przyczynę : negatywną ocenę pracy polegającą na bardzo niskim poziomie realizacji zadań w okresie ostatnich czterech kwartałów oraz brak poprawy w tym zakresie pomimo objęcia powódki programem naprawczym.

/dowód: wypowiedzenie umowy o pracę – k. 5 cz. C akt osobowych powódki/

W dacie wręczenia powódce oświadczenia woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę obowiązywał u pozwanego Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy z dnia 28 marca 1994r., w treści którego zawarte były uregulowania obejmujące rodzaje świadczeń przysługujących pracownikom pozwanego banku. Treść owego układu uwzględniała zawierane w późniejszych okresach Protokoły Dodatkowe, których na tę datę było 8. Zgodnie z treścią §3pkt2 pracownikom przysługiwały, na zasadach określonych w układzie, między innymi świadczenia związane ze stosunkiem pracy w postaci nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy.

Zasady ustalania i wypłacania nagród jubileuszowych określono w §9 . W przypadku powódki 35 letni okres pracy uprawniający do nagrody jubileuszowej opartej o te uregulowania, mijał w dniu 26 października 2013r.

W §9 pkt6 układu mowa była o tym, iż w przypadku gdy pracownik spełniający warunki opisane w §10 ust.1 układu, nabywa prawo do nagrody w terminie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, wypłaca się tę nagrodę w dniu wypłaty odprawy emerytalnej lub rentowej. Warunki o jakich mowa w §10ust.1 to:

- w dniu rozwiązania stosunku pracy zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych pracownik posiadał stażowe i wiekowe uprawnienia emerytalne oraz posiada decyzję właściwego organu rentowego o przyznaniu emerytury

- w dniu rozwiązania stosunku pracy posiadał decyzję właściwego organu rentowego o przyznaniu renty z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych

- przed rozwiązaniem stosunku pracy był niezdolny do pracy wskutek choroby trwającej nieprzerwanie po zakończeniu zatrudnienia, w efekcie której właściwy organ rentowy przyznał pracownikowi rentę z tytułu niezdolności do pracy zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

W przypadku natomiast gdy pracownik spełnia opisane wyżej warunki, przysługiwała mu odprawa emerytalna lub rentowa w wysokościach wskazanych w ust.2-4.

/dowód: zakładowy układ zbiorowy pracy – k. 53 – 57/

W dniu 8 maja 2013r. zawarty został Protokół Dodatkowy nr 9 do zakładowego układu zbiorowego pracy, na podstawie którego wprowadzono do układu zmiany polegające na zlikwidowaniu świadczeń w postaci nagród jubileuszowych i odpraw emerytalnych o jakich mowa była w przywoływanych wyżej §9 i §10. W ich miejsce wprowadzono prawo do jednorazowych odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy na zasadach ustalonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy oraz jednorazowych nagród.

Protokół zawarto na czas nieokreślony a w życie miał wejść z dniem zarejestrowania go przez Okręgowego Inspektora Pracy w W..

/dowód: kopia protokołu – k. 58/

Protokół ten zarejestrowany został w rejestrze Okręgowego Inspektora Pracy w W. w dniu 16 maja 2013r. i z tym dniem wszedł w życie.

/dowód: kopia wpisu – k. 59, powiadomienie o wpisie – k. 44/

Zarządzeniem Prezesa Zarządu pozwanego banku z dnia 3 czerwca 2013r. nr (...) wprowadzono Regulamin Jednorazowych Spłat N. Jubileuszowych i Odpraw Emerytalnych oraz Wypłat Odpraw E. – Rentowych.

/dowód: regulamin – k. 40/

Regulamin ten wszedł w życie od dnia 1 lipca 2013r.

W §2 regulaminu wskazano, iż obowiązuje on wyłącznie pracowników banku, którzy w dniu wypłaty nagrody lub odprawy pozostają w zatrudnieniu w banku na podstawie umowy o pracę. Nadto, wyłączono prawo pracownika do nagrody lub odprawy w sytuacji gdy do dnia albo w dniu wypłaty z pracownikiem zawarto porozumienie w sprawie rozwiązania umowy o pracę oraz w sytuacji gdy pracownik pozostaje w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika (§2ust.2).

Datę wypłaty obu świadczeń ustalono na 5 lipca 2013r. (bezsporne).

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki w zakresie nagrody jubileuszowej uznać należało za pozbawione podstaw a to w oparciu zarówno o uregulowania jakie obowiązywały u pozwanego w tym zakresie a jakie zawarte były w treści zakładowego układu zbiorowego sprzed ich zmian dokonanych protokołem dodatkowym nr 9 jak i w oparciu o uregulowania obowiązujące po dokonaniu tych zmian.

Rozwiązanie stosunku pracy z powódką było wynikiem dokonania przez pracodawcę wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących powódki. Znalazło to potwierdzenie w wyroku Sądu Rejonowego w Giżycku wydanego w sprawie IV P 43/13, w którym oddalono powództwo powódki o uznanie za bezskuteczne dokonanego wobec niej wypowiedzenia. Nie mogło być zatem mowy o zaistnieniu przesłanki o jakiej mowa w § 9pkt 6 układu.

Po dokonaniu zmian w zakładowym układzie zbiorowym na skutek zawarcia Protokołu nr (...) zlikwidowano oba świadczenia – nagrodę jubileuszową i odprawę emerytalno - rentową.

Zdecydowano o jednorazowej wypłacie tych świadczeń na zasadach opisanych w Regulaminie Jednorazowych Spłat N. Jubileuszowych i Odpraw Emerytalnych oraz Wypłat Odpraw E. – Rentowych. Tu także brak jest podstaw by żądanie powódki ocenić pozytywnie.

Jak mowa była już o tym wyżej, protokół nr (...) wszedł w życie dnia 16 maja 2013r. Z tym to dniem dotychczasowe świadczenia w postaci nagród jubileuszowych oraz odpraw emerytalno – rentowych zostały zlikwidowane a późniejszy regulamin był podstawą do wypłat jednorazowych takich świadczeń na warunkach w nim opisanych. Według reguł w nim zawartych powódka nie nabyła prawa do nagrody jubileuszowej.

W odniesieniu do powódki zgłoszone żądanie oceniać tu należało w świetle zapisu z §2 pkt 2 ppkt 2 regulaminu, zgodnie z którym pracownik nie nabywa prawa do świadczeń w sytuacji gdy w dniu wypłaty znajduje się w okresie wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn dotyczących pracownika.

Powódka znajdowała się właśnie w takiej sytuacji i z tego powodu owo wyłączenie ma zastosowanie do powódki.

Sąd nie podzielił argumentu podnoszonego przez stronę powodową a mianowicie zarzutu naruszenia reguł opisanych w art.9kp.

Uzasadnieniem owego naruszenia miał być fakt, iż w dacie wprowadzenia w życie Regulaminu powódka znajdowała się w okresie wypowiedzenia. Z tego to powodu nie mogły mieć wobec powódki zastosowanie zapisy zawarte w §2pkt regulaminu.

Otóż, zgodnie z art.9kp, ilekroć w kodeksie pracy jest mowa o prawie pracy, rozumie się przez to przepisy kodeksu pracy oraz przepisy innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Są to źródła prawa pracy na podstawie których pracownik może dochodzić konkretnych roszczeń.

Przepis art. 9 kp wprowadza zatem hierarchię tych autonomicznych źródeł prawa oraz mechanizm rozwiązywania sprzeczności między nimi, oparty na **zasadzie uprzywilejowania pracownika**. Najwyższe rangą są **ustawy i rozporządzenia**. Żadne szczególne źródło prawa pracy nie może być od nich mniej korzystne dla pracownika. W drugiej kolejności obowiązują **układy zbiorowe pracy i porozumienia oparte na ustawie**, a w trzeciej - **regulaminy i statuty**. Żaden z tych aktów nie może być dla pracownika mniej korzystny niż akt wyższego rzędu. Mowa o tym jest w § 2, w myśl którego postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Z kolei, w myśl § 3 postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Świadczenia w postaci nagrody jubileuszowej kodeks pracy nie przewiduje.

Prawo do świadczenia w postaci nagrody jubileuszowej uregulowane było w zakładowym układzie zbiorowym pracy obowiązującym u pozwanego od dnia 28 marca 1994r. Układ zawarty został w trybie art. 241²³ kp i następnych i zgodnie z tymi regulami zmieniany był kolejnymi protokołami dodatkowymi. Ostatecznie, protokołem dodatkowym nr 9 strony układu zdecydowały o kolejnej zmianie układu, tym razem w zakresie dotyczącym świadczeń w postaci nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalno – rentowej. Protokół został następnie zarejestrowany w związku z czym z dniem zarejestrowania wszedł w życie. Jego uregulowania zatem – zgodnie z wolą stron tego porozumienia – obowiązywać zaczęły od dnia 16 maja 2013r. a w żaden sposób nie można ich ocenić jako mniej korzystnych niż przepisy kodeksu pracy.

Nie doszło też do naruszenia reguły o jakiej mowa w art.9§3kp.

Zgodnie z nią postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych.

Skoro w zmienionym zakładowym układzie zbiorowym pracy pozwanego nie ma świadczenia w postaci nagrody jubileuszowej a w regulaminie z dnia 3 czerwca 2013r. zawarto zasady wypłacania jednorazowych świadczeń między innymi w postaci nagród jubileuszowych, to nie można tu mówić o uregulowaniach mniej korzystnych niż w układzie zbiorowym pracy.

Sąd analizował także podnoszony zarzut nierównego potraktowania powódki. Fakt, że powódka w dniu 25 kwietnia 2013r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę nie oznacza, zdaniem Sądu, że uregulowania nowego układu zbiorowego a w efekcie też nowego Regulaminu w zakresie nagród i odpraw, a w konsekwencji zapisy zawarte w jej nie dotyczą. W dacie tej, czyli zarówno w dniu 16 maja 2013r. tj. w dniu zarejestrowania protokołu jak i w dniu 1 lipca 2013r. kiedy to zaczął obowiązywać regulamin dotyczący nagród i odpraw, powódka pozostawała w zatrudnieniu u pozwanego. Skoro w treści protokołu brak było jakichkolwiek zapisów wyłączających jego stosowanie w poszczególnych sytuacjach, miał on bezpośrednie zastosowanie także wobec powódki. To bezpośrednie zastosowanie oznacza też, iż odnoszą się do powódki zapisy tego regulaminu, w tym te o jakich mowa w §2pkt 2.

W istocie, zgodnie z art.9§ 4kp postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów oraz statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, naruszające zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, nie obowiązują. W przekonaniu Sądu nie mamy do czynienia z uregulowaniami naruszającymi zasadę równego traktowania.

Zdaniem Sądu celowym jest zachowanie ostrożności w ocenie naruszenia zasady równego traktowania w odniesieniu do porozumień zawartych przez partnerów społecznych. Mowa jest o tym chociażby w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2012 r.(I PK 128/12, OSNP 2013, nr 19-20, poz. 225). Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że w sprawach dotyczących równego traktowania pracowników w odniesieniu do ich uprawnień zapisanych w porozumieniach zbiorowych konieczne jest uwzględnianie autonomii zbiorowej woli pracowników reprezentowanych przez związek zawodowy, uzasadniające założenie, że ukształtowane w nich prawa są zgodne z odpowiednio wyważonymi indywidualnymi interesami reprezentowanych pracowników i grupy pracowniczej jako takiej.

W świetle powyższego, zastosowanie zasady wyłączenia z prawa do świadczeń wobec pracowników znajdujących się w okresie wypowiedzenia i to w sytuacji gdy wypowiedzenia te są wypowiedzeniami z przyczyn dotyczących tych pracowników, w ocenie Sądu, nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Wobec cofnięcia przez powódkę roszczenia w zakresie odprawy emerytalnej wraz ze zrzeczeniem się roszczenia, postępowanie w tej części należało umorzyć.

Na zasadzie art.102kpc Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego uznając, obciążenie nimi w sytuacji gdy powódka pozostaje bez pracy byłoby dla niej zbyt dotkliwe.