

Sygn. akt VIII P 27/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gdańsku

VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Iwona Szczygłowska
Protokolant:	Katarzyna Busz

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2014 r. w Gdańsku

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko C. G. S.

o zapłatę odprawy i nagrody jubileuszowej

I. zasądza od pozwanego C. G. S. w G. na rzecz powoda M. S. kwoty:

a/ 248.031,00zł (dwieście czterdzieści osiem tysięcy trzydzieści jeden złotych) brutto tytułem odprawy pieniężnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2013r. do dnia zapłaty,

b/ 21.000,00zł (dwadzieścia jeden tysięcy Złotych) brutto tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 13 listopada 2013r. do dnia zapłaty,

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie,

III. zasądza od pozwanego C. G. S. w G. na rzecz powoda M. S. kwotę 13.452 zł (trzydzieści tysięcy czterysta pięćdziesiąt dwa złote) tytułem zwrotu opłaty sądowej ,

IV. zasądza od pozwanego C. H. G. S. w G. na rzecz powoda M. S. kwotę 5417,00 zł (pięć tysięcy czterysta siedemnaście złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 41.338,50zł (czterdzieści jeden tysięcy trzysta trzydzieści osiem 50/100zł).

/na oryginale właściwy podpis/

Sygn. akt VIII P 27/13

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 grudnia 2013 r. powód M. S. wystąpił przeciwko

pozwanej C. G. S. z siedzibą w G. o zasądzenie odprawy w wysokości 6- miesięcznego wynagrodzenia brutto za miesiąc lipiec 2008 r., tj. 248.031,00 zł o zasądzenie nagrody jubileuszowej w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto, tj.: 21.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2008r. do dnia zapłaty , oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był zatrudniony w przedsiębiorstwie pozwanego na stanowisku wiceprezesa zarządu spółki. Pismem z dnia 17 lipca 2008 r. (odebrany w dniu 18 lipca 2008 r.) wskazany stosunek pracy został rozwiązany bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na działaniu przez powoda na szkodę pozwanego przy zawieraniu umowy sprzedaży nieruchomości spółki w P., zawieraniu umowy sprzedaży samochodu osobowego, zawieraniu umów o udostępnianie samochodu służbowego i popełnieniu przestępstwa określonego w art.588 ksh i 296 kk, polegającego na skupowaniu akcji własnych Spółki za kwotę ponad 2.000.000,00 zł. W ocenie powoda ww. rozwiązanie umowy o pracę zostało dokonane z naruszeniem prawa, albowiem żadna z przyczyn je uzasadniających nie zaistniała. Powód wskazał, iż w związku z powyższym wystąpił przeciwko pozwanemu z powództwem o stwierdzenie, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem prawa. Przedmiotowe postępowanie toczące się w pierwszej instancji spod sygnaturą IV P 596/08, a w drugiej pod sygnaturą VIII Pa 42/13, zakończyło się prawomocnym wyrokiem Sądu Okręgowego w Gdańsku, Wydział VIII Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 listopada 2013 r. Zgodnie z jego treścią w sposób ostateczny i prawomocny stwierdzono, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem bezwzględnie obowiązujących norm prawa. Prowadzący przedmiotowe postępowanie Sąd I instancji ustalił ponadto, iż kwota miesięcznego wynagrodzenia powoda, stanowiąca podstawę ustalenia należnych mu w stosunku do pozwanego roszczeń wynosi 41.338,50 zł. Termin wymagalności roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy Sąd określił na dzień 01 sierpnia 2008 r. Począwszy od tej daty obciążył on pozwanego ustawowymi odsetkami za zwłokę. Powód wskazał, iż w świetle powyższych uwarunkowań, jak również braku po stronie powoda woli dochodzenia przywrócenia go do pracy, stwierdzić należy, iż dokonane bezprawne rozwiązanie umowy o pracę wywołuje skutki, jakie § 4 ust. 2 i 4 umowy o pracę z dnia 20 czerwca 2001 r. łączą z jej rozwiązaniem za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. Powód uprawniony jest zatem do odprawy, w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia za ostatni miesiąc pracy – 248.031,00 zł (sześciokrotność kwoty 41.338,50 zł).

Z uwagi na fakt, iż w roku 2008 przypadało 20-lecie pracy powoda w pozwanym , zasadne jest postawienie w stan wymagalności roszczenia o wypłatę nagrody jubileuszowej na podstawie § 13 ust 1 tiret 1 w związku z ust 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 16.03.2003 r. , tj.: 21.000,00 zł.

Od ww. kwot powód domaga się odsetek ustawowych, naliczanych od pierwszego dnia, w którym mógł postawić roszczenie w stan wymagalności, tj. 01.08.2008 r., do dnia zapłaty. Stojąc na tym stanowisku, powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty dochodzonej niniejszym pozwem. Na wypadek podniesienia przez pozwanego zarzutu przedawnienia, powód wskazał, iż wnioskiem z dnia 07 czerwca 2011 r. w przedmiocie zawezwania do próby ugodowej powód przerwał bieg terminu przedawnienia. Podał, iż przedmiotowe postępowanie toczyło się przed Sądem Rejonowym w Gdyni pod sygn.akt IV Po 25/11. Do zawarcia ugody nie doszło.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Nadto wniosła o zawieszenie postępowania w sprawie do czasu upływu terminu na wniesienie przez pozwaną skargi kasacyjnej w sprawie o sygn.akt VIII Pa 42/13, a następnie do czasu rozpoznania skargi kasacyjnej, która jak wskazała, zostanie wywieńczona przez pozwaną.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, iż kwestionuje prawo powoda do żądanej odprawy z uwagi na brak uchwały Rady Nadzorczej, przynajmniej sporne prawo. Zdaniem pozwanej, skoro jej Rada Nadzorcza nigdy nie ustaliła takich warunków zatrudnienia powoda, w których mowa byłaby o spornej odprawie, dochodzona odprawa powodowi się nie należy. Dalej wskazała, iż zakładając nawet hipotetycznie, że strony w sposób ważny i skuteczny umówiłyby się o wypłatę powodowi odprawy z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem, co zdaniem pozwanej nie miało miejsca, podstawą do wyliczenia spornej odprawy mogłoby,

zdaniem pozwanej, stanowić wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze powoda – czyli kwota 21.000,00 zł brutto (choć jak wskazała, w istocie brak jest uchwały Rady Nadzorczej w sprawie podwyższenia powodowi wynagrodzenia miesięcznego do kwoty 21.000,00 zł brutto). Zdaniem pozwanej, jak bowiem wynika z postanowienia §2 ust.2 w zw. z ust. 1 lit a) umowy o pracę, zawartej z powodem, pod pojęciem „wynagrodzenie miesięczne” strony rozumiały wynagrodzenie, o którym mowa w § 2 ust. 1 lit a) umowy o pracę – czyli wynagrodzenie zasadnicze. Brak jest podstaw do uznania, by powodowi przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie w kwocie przekraczającej wynagrodzenie zasadnicze, na które składać by się miały „świadczenia, należne powodowi w dniu podpisania Aneksu nr 2 do umowy o pracę, wynikających z umowy o pracę i/lub uchwał organów Spółki”, o których to świadczeniach mowa w §1 ust.3 Aneksu nr 2 do umowy o pracę.

Pozwana zakwestionowała też twierdzenie powoda, iż prawo do odprawy powstało w dniu 01 sierpnia 2008 r., wskazując, iż jeśli w ogóle powodowi przysługuje – powstało dopiero z chwilą uprawomocnienia się wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni – czyli z dniem 12 listopada 2013 r. Ewentualne odsetki za opóźnienie mogą więc, zdaniem pozwanej, należeć się powodowi dopiero od dnia 13 listopada 2013 r., albowiem wyrok zasądający odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia ma charakter prawo kształtujący także o do formy rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany zakwestionował prawo powoda do nagrody jubileuszowej . Prawo to bowiem nie wynika z ani z uchwały Rady Nadzorczej pozwanego ani z umowy o pracę , lecz z zakładowego układu zbiorowego pracy, a z mocy art. 241²⁶§ 2. kp układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Dalej pozwany wskazał, że nawet gdyby przyjąć , że powodowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej , datą jego wymagalności jest 12 listopada 2013 r. –data uprawomocnienia się wyroku Sądu Rejonowego w Gdyni. Pozwany powołał się na § 3 ust 1 i 2 protokołu dodatkowego nr 4/12 z dnia 12. Grudnia 2012 r. do ZUZP , podnosząc, że wypłata nagród jubileuszowych wymagalnych w roku 2013 została w roku 2013 zawieszona, zatem roszczenie powoda o wypłatę nagrody jest przedwczesne i podlega oddaleniu.

Postanowieniem, wydanym na rozprawie w dniu 30 stycznia 2014 r., Sąd oddalił wniosek pozwanej o zawieszenie postępowania do czasu rozpoznania kasacji od wyroku w sprawie VIII Pa 42/13.

Sąd Okręgowy ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 15 stycznia 1988 r. powód został zatrudniony w pozwanej C. H. G. S. A. z. s. w G. na stanowisku stażysty. W dalszej kolejności powód zajmował w pozwanej stanowiska starszego referenta ds. spedycji, dysponenta, rzeczoznawcy ds. taryfowych, zastępcy kierownika działu marketingu i współpracy, zastępcy dyrektora ds. marketingu i rozwoju, od dnia 20.06.2001r człönka Zarządu – Wiceprezesa Zarządu – Dyrektora ds. Spedycji, a od dnia 01.10.2002r. Wiceprezesa Zarządu – Dyrektora Operacyjnego.

Zgodnie z § 2 umowy o pracę z członkiem zarządu spółki kapitałowej z dnia 20 czerwca 2001r. zawartej na czas nieokreślony powód otrzymywał zasadnicze wynagrodzenie miesięczne w kwocie 14.000,00 zł (pkt a); ustalaną uchwałą Rady Nadzorczej uznaniową premię kwartalną w wysokości każdorazowo określanej przez Radę Nadzorczą(pkt b); udział w zysku rocznym Spółki, w myśl postanowień par 29 ust. 2 Statutu Spółki przeznaczonym do podziału zgodnie z art. 347 par 1 kodeksu spółek handlowych w wysokości ustalonej przez Radę Nadzorczą (pkt c); pozostałe składniki wynagradzania zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, obowiązującym w Spółce (pkt d).

Uchwałą nr RN/IV/25/2003 Rada Nadzorcza ustaliła z dniem 01.07.2003 r. zasadnicze wynagrodzenie miesięczne brutto należne dla powoda w kwocie 18.000 zł.

Na mocy § 1 pkt 2 aneksu nr 1 z dnia 27.06.2003 r. do umowy o pracę strony dokonały zmiany wyżej cytowanego § 2 umowy o pracę w ten sposób , że powód otrzymywał miał: a) zasadnicze wynagrodzenie miesięczne brutto w kwocie zł 18.000,00, b) premię kwartalną przyznawaną przez Radę Nadzorczą w wysokości sumy 25% wynagrodzenia miesięcznego, o którym mowa jest w pkt a), w zależności od wykonania zysku netto Spółki w porównaniu z planem

rocznym proporcjonalnie dla poszczególnych kwartałów, c) premię w wysokości jednej trzeciej części z 100% nadwyżki zysku operacyjnego, osiągniętego za poprzedni rok obrotowy, nad zyskiem zaplanowanym w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planie rocznym, d) pozostałe składniki wynagradzania zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, obowiązującym w Spółce.

Zgodnie z § 1 aneksu nr 2 z dnia 03.07.2006 r. do umowy o pracę - strony zgodnie postanowiły dokonać zmiany § 2 ust. 1 lit. a) powołanej na wstępie umowy o pracę poprzez ustalenie zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego brutto w kwocie 21.000,00 zł (ust. 1) oraz zmiany § 2 ust. 1 lit c) powołanej na wstępie umowy o pracę poprzez ustalenie premii w wysokości jednej drugiej części z 10% nadwyżki zysku operacyjnego, osiągniętego za poprzedni rok obrotowy, nad zyskiem zaplanowanym w zatwierdzonym przez Radę Nadzorczą planie rocznym (ust 2) .

W ust 3 § 1 aneksu nr 2 strony postanowiły , że oprócz świadczeń, o których mowa powyżej w ust. I i 2, Wiceprezes Zarządu w okresie obowiązywania umowy o pracę zachowuje prawo do pozostałych świadczeń, należnych mu w dniu podpisania niniejszego Aneksu, wynikających z umowy o pracę i/lub uchwał organów Spółki.

Umowa o pracę z dnia 20 czerwca 2001 r., Aneks nr 1 z dnia 27 czerwca 2003 r. oraz Aneks nr 2 z dnia 03 lipca 2006 r. do umowy o pracę zostały podpisane przez wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej Z. Ś. (1) upoważnionego przez Radę Nadzorczą do podpisywania umów z członkami zarządu pozwanej spółki.

Ostatnio otrzymywane przez powoda miesięczne wynagrodzenie w lipcu 2008 r. wynosiło 41.338,50 zł brutto.

Zgodnie z §4 ust. 2 umowy o pracę z dnia 20 czerwca 2001 r. każda ze stron mogła rozwiązać umowę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w trybie i na zasadach kodeksu pracy . W myśl §4 ust. 4 , w razie rozwiązania umowy przez Spółkę w trybie i na zasadach, o których mowa w ust.2, Wiceprezesowi Zarządu przysługiwała odprawa w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia miesięcznego, należnego za ostatni miesiąc obowiązywania umowy .

Według § 13 ust 1 tiret 1 w związku z ust 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 16.03.2003 r. pracownikom , którzy posiadają 20 letni okres zatrudnienia w spółce , przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 100 % podstawy wymiaru, tj.: wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

Powód w okresie zatrudnienia (od 15.01.1988 r. do 18.07.2008 r.) w pozwanej spółce przebywał na urloпах bezpłatnych w okresie od 29.05.1989 r. do 31.12.1989 r. i od 24.08.1993 r. do 02.09.1993 r. , łącznie 7 miesięcy i 11 dni. Powód osiągnął 20 letni okres zatrudnienia w spółce z dniem 26.08.2008 r.

/dowód: dokumenty w aktach osobowych ,w tym angaże, umowa o pracę z dnia 20.06.2001 r.(k.64) ,aneks nr 1 z dn. 27.06.2003 r.(k. 67), aneks nr 2 z dn. 03.07.2006 r.-(k.71) , świadectwo pracy (k.9) , uchwała Rady Nadzorczej nr RN/IV/25/2003-k.88 akt sprawy , zakładowy układ zbiorowy pracy – k.54-69, protokół dodatkowy nr 4 –k.79-86 akt sprawy, zaświadczenie o zarobkach –k. 13 akt sprawy IV P 596/08 , zestawienie wynagrodzeń -k. 794-796 akt sprawy IV P 596/08 , zeznania świadka Z. Ś. (2) – k.372-375 akt sprawy IV P 594/08, zaświadczenie z dnia 25.02.2014 r.- k. 138 akt sprawy /

Oświadczeniem z dnia 17 lipca 2008r. (odebrany przez powoda w dniu 18.07.2008 r.) pozwana C. H. G. S. rozwiązała z powodem z dniem 18 lipca 2008r. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez działanie na szkodę Spółki C. H. G. S. przy zawieraniu umowy sprzedaży nieruchomości Spółki w P., zawieraniu umowy sprzedaży samochodu służbowego, zawieraniu umów o udostępnianie samochodu służbowego i popełnienie przestępstwa określonego w art. 588 k.s.h. i 296 k.k., polegającego na skupowaniu akcji własnych Spółki za kwotę ponad 2 mln zł.

Powód M. S. pozwem z dnia 01.08.2008 r. (data nadania w urzędzie pocztowym - 01 sierpnia 2008 r.) skierowanym przeciwko pozwanej C. H. G. S. A.z siedzibą w G. wniósł o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Wyrokiem z dnia 25 czerwca 2013 roku, wydanym w sprawie prowadzonej pod sygn. akt IV P 596/08, Sąd Rejonowy w Gdyni Wydział IV Pracy:

1. zasądził od pozwanego C. G. S.w G. na rzecz powoda kwotę 124.015,50 zł tytułem odszkodowania z odsetkami w ustawowej wysokości za okres od 1 sierpnia 2008 roku do dnia zapłaty,
2. w pozostałym zakresie postępowanie umorzył,
3. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 31.363,87 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 41.338,50 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana C. G. S.. w G.. Wyrokiem z dnia 12 listopada 2013 r. wydanym w sprawie prowadzonej pod sygn. akt VIII Pa 42/13, Sąd Okręgowy w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił apelację i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

Wnioskiem z dnia 07 czerwca 2011 r. powód zaważwał pozwanego do próby ugodowej w sprawie o wypłatę przez pracodawcę na rzecz pracownika odprawy i nagrody jubileuszowej. Przedmiotowe postępowanie toczyło się przed Sądem Rejonowym w Gdyni pod sygn.akt IV Po 224/11. Do zawarcia ugody nie doszło.

Pismem z dnia 21 listopada 2013 r. powód wezwał pozwaną do zapłaty w nieprzekraczalnym terminie siedmiu dni, kwoty 453.236,16 zł, tytułem roszczeń należnych w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o prace z dnia 17 lipca 2008 r. , tj.: o zapłatę odprawy pieniężnej i nagrody jubileuszowej. Wezwanie to pozostało bez odzewu.

W związku z powyższym pozwem z dnia 17.12.2013 r. powód wystąpił przeciwko pozwanej C. G. S. z. s.w G. o zasądzenie odprawy w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia brutto za miesiąc lipiec 2008 r. tj. 248.031,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2008r. do dnia zapłaty oraz nagrody jubileuszowej tj. 21.000,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 01 sierpnia 2008r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

/dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k.2 c akt osobowych , uchwała Zarządu nr 2/2008 z dnia 17 lipca 2008 r. – k. 1 c teczka akt osobowych, świadectwo pracy z dnia 22 lipca 2008 r. – k.9 c teczka akt osobowych, wyrok z dnia 25.06.2013 roku wraz z uzasadnieniem – k.814-883 akt sprawy IV P 596/08, wyrok z dnia 12 listopada 2013 r. w sprawie VIII Pa 42/13 wraz z uzasadnieniem – k.943 – 934-995 akt sprawy VIII Pa 42/13 , ostateczne przedsądowe wezwanie do zapłaty – k.8 akt sprawy, zaważwanie do próby ugodowej –k.2-4 akt sprawy IV Po 25/11, protokół z dnia 11 października 2011 r. – k.69 sprawy IV Po 25/11 , pozew – k.3-6 akt sprawy/

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty i ich kopie oraz odpisy zawarte w aktach sprawy i w aktach osobowych powoda, których wiarygodność nie była kwestionowana w trakcie postępowania przez żadną ze stron. Sąd również nie znalazł podstaw do podważenia ich wiarygodności i autentyczności. Konstruując stan faktyczny Sąd oparł się ponadto na dokumentach znajdujących się w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Gdyni o sygn. IV P 596/08, IV Po 25/11 oraz aktach sprawy Sądu Okręgowego w Gdańsku o sygn. VIII Pa 42/13.

Sąd dokonując oceny materiału dowodowego i czyniąc ustalenia faktyczne nie oparł się na dowodach z dokumentów załączonych do pisma pozwanego z dnia 05.02.2014 r. , tj.: uchwały Nr RN/33/III/2004 Rady Nadzorczej C. G. S. z dnia 28 czerwca 2004r. w sprawie ustalenia jednolitego tekstu Statutu spółki, uchwały NR 109/3/04 Zarządu C. G. S. w G. z dnia 27 sierpnia 2004r. w sprawie połączenia ze spółką (...) Sp. z o.o. w W. , aktu notarialnego, zawierającego protokół nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników spółki pod firmą (...) Spółka graniczoną odpowiedzialnością

w W. albowiem powołując się na przepis art. 227 kpc przedmiotem w/wym. dowodów nie są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie .

Działając na podstawie art. 217 § 3 k.p.c., Sąd oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z przesłuchania reprezentanta pozwanej spółki J. L. albowiem fakty na okoliczność, których miałyby zeznawać strona pozwana wynikają z dokumentów, będących podstawą ustaleń faktycznych i tym samym zostały już dostatecznie wyjaśnione. Sąd na podstawie art. 217 § 3 k.p.c., oddalił także wniosek dowodowy zawarty w piśmie procesowym z dnia 27 lutego 2014 r. o przeprowadzenie dowodu z ksiąg protokołów Rady Nadzorczej za lata 2000-2014 r. na okoliczność ich treści , w tym na okoliczność, iż Rada Nadzorcza w odniesieniu do warunków zatrudnienia powoda podjęła wyłącznie uchwałę nr RN/IV/25/2003 albowiem przeprowadzenie tegoż dowodu spowoduje zbędną zwłokę w postępowaniu, a okoliczności w tym zakresie nie pozostają sporne; nadto wskazać należy, iż dowodzeniu podlegają fakty pozytywne , a nie negatywne (w tym przypadku- pozwany de facto wnosi o dopuszczenie dowodu na okoliczność, że brak jest innych uchwał niż powołana powyżej) .

Postanowieniem z dnia 30 stycznia 2014 r., Sąd oddalił wniosek pozwanej o zawieszenie postępowania do czasu rozpoznania kasacji od wyroku w sprawie VIII Pa 42/13. Sąd zważył, iż zgodnie z dyspozycją art. 177 § 1 pkt 1 k.p.c., Sąd może zawiesić postępowanie z urzędu, jeżeli rozstrzygnięcie sprawy zależy od wyniku innego toczącego się postępowania cywilnego. Z powyższego przepisu wynika, że o zależności można mówić w przypadku, gdy treść orzeczenia sądu rozpoznającego inną sprawę cywilną będzie stanowić konieczny element podstawy rozstrzygnięcia merytorycznego lub formalnego danej sprawy cywilnej. Ustawodawca w w/w przepisie wyraźnie podkreślił, iż Sąd może, nie zaś musi z urzędu zawiesić postępowanie. W przypadku, więc gdy rozstrzygnięcie rozpoznawanej sprawy zależeć będzie od rozstrzygnięcia, jakie może zapaść w innej sprawie, Sąd powinien ocenić, czy należy zawiesić postępowanie.

Sąd Okręgowy nie uwzględnił wniosku strony pozwanej o zawieszenie postępowania w niniejszej sprawie do czasu rozpoznania kasacji od wyroku Sądu Apelacyjnego w sprawie VIII Pa 42/13 albowiem wyrok tego Sądu jest objęty skutkiem prawomocności stosownie do treści art. 414 k.p.c. Od wyniku rozpoznania kasacji nie zależy więc bezpośrednio kierunek rozstrzygnięcia w sprawie niniejszej, a przy tym strona powodowa nie przedstawiła żadnych przekonujących argumentów uzasadniających zawieszenie postępowania. Wskazując na powyższe zgłoszony przez pozwanego wniosek o zawieszenie nie zasługiwał na uwzględnienie i należało go oddalić.

W ocenie Sądu Okręgowego powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Wobec zarzutów strony pozwanej w pierwszym rzędzie rozważyć należało, czy w ustalonym stanie faktycznym niniejszej sprawy znajduje zastosowanie powoływana przez powoda podstawa dochodzonego roszczenia , a więc postanowienie § 4 umowy o pracę ustęp 4w zw. z ust. 2 o treści- "w razie rozwiązania umowy przez Spółkę w trybie i na zasadach, o których mowa w ust.2, tj.: z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, Wiceprezesowi Zarządu przysługuje odprawa w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia miesięcznego, należnego za ostatni miesiąc obowiązywania umowy."

Pozwana zarzucała przede wszystkim, iż brak jest uchwały Rady Nadzorczej przyznającej powodowi sporne prawo. Jednocześnie pozwana wskazała, iż nie kwestionuje, że Rada Nadzorcza pozwanej spółki upoważniła wiceprzewodniczącego Z. Ś. (1) do podpisywania umów z członkami zarządu pozwanej spółki. Jej zdaniem nie oznacza to jednak, iż treść tych umów mogła być kształtowana dowolnie, bez powziętej uprzednio, czy choćby następnie uchwały Rady Nadzorczej. Wskazała, iż jedyną uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej spółki, dotyczącą treści umowy o pracę, zawartej z powodem, jest uchwała nr RN/IV/25/2003, przyznająca powodowi prawo do wynagrodzenia miesięcznego w kwocie brutto 18.000,00 zł (vide k.88 akt sprawy). Sam Z. Ś. (3), w postępowaniu w sprawie o sygn.akt IV P 596/08 zeznał też, iż był upoważniony przez Radę Nadzorczą do podpisywania umów z członkami zarządu pozwanej spółki.

Na wstępie stwierdzić należy, iż w ocenie Sądu powyższy zarzut pozwanego jest bezzasadny.

Wskazać należy, iż prawo do odprawy wynika bezpośrednio z treści umowy o pracę i powstaje ono w momencie ziszczenia się warunków określonych w przepisach umowy. Sąd Okręgowy zważył, iż na skutek wyroku Sądu Okręgowego z dnia 12 listopada 2013 r. w sprawie o sygn. akt VIII Pa 42/13, oddalającego apelację pozwanego, rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika zostało uznane za bezprawne. Powyższe skutkowało przyjęciem fikcji prawnej, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w drodze wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę (art. 97§3 k.p.).

Mając na względzie powyższe, spełnione zostały warunki określone w § 4 ust. 4 umowy o pracę z dnia 20 czerwca zgodnie z którym, w razie rozwiązania umowy przez Spółkę w trybie i na zasadach, o których mowa w ust.2 (w myśl ww. ust. każda ze stron mogła rozwiązać umowę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w trybie i na zasadach kodeksu pracy), Wiceprezesowi Zarządu przysługiwała odprawa w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia miesięcznego, należnego za ostatni miesiąc obowiązywania umowy.

Pozwany również kwestionuje roszczenie o odprawę co do jego wysokości. Pozwana spółka w toku procesu wskazywała, iż podstawą do wyliczenia spornej odprawy mogłoby stanowić wyłącznie wynagrodzenie zasadnicze powoda – czyli kwota 21.000,00 zł. Jak bowiem wynika z postanowienia §2 ust. 2 w zw. z ust. 1 lit a) umowy o pracę, zawartej z powodem, pod pojęciem „wynagrodzenie miesięczne” strony rozumiały wynagrodzenie, o którym mowa w § 2 ust 1 lit a) umowy o pracę - czyli wynagrodzenie zasadnicze.” Brak jest, zdaniem pozwanej, podstaw do uznania, by powodowi przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie w kwocie przekraczającej wynagrodzenie zasadnicze, na które składać by się miały „świadczenia, należne powodowi w dniu podpisania Aneksu nr 2 do umowy o pracę, wynikających z umowy o pracę/lub uchwał organów Spółki, o których to świadczeniach mowa w §1 ust.3 Aneksu nr 2 do umowy o pracę.

Ustalenia faktyczne poczynione w niniejszej sprawie nie potwierdziły powyższego twierdzenia pozwanego.

Zgodnie z §4 ust 4 umowy o pracę – odprawa należy się w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia miesięcznego, należnego za ostatni miesiąc obowiązywania umowy. Postanowienie § 2 umowy o pracę określa składniki wynagrodzenia, jakie miał otrzymywać Wiceprezes Zarządu, tj.: w pkt a- zasadnicze wynagrodzenie, premie –pkt b i c, pozostałe składniki wynagradzania -pkt d.

Z wykładni gramatycznej §4 ust 4 umowy o pracę w zestawieniu z pozostałymi jej postanowieniami, w tym §2 ust.1 lit a) i d), w których mowa o tym, iż w okresie obowiązywania niniejszej umowy powód otrzymywał będzie zasadnicze wynagrodzenie miesięczne brutto w podanej kwocie (a) i pozostałe składniki wynagradzania zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, obowiązującym w Spółce (d), wprost wynika, iż w §4 ust 4 umowy o pracę mowa jest o wynagrodzeniu miesięcznym, a więc wynagrodzeniu zasadniczym łącznie ze wszystkimi dodatkowymi składnikami. Wskazać należy, iż w postanowieniach Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy regulującym kwestie płacowe, także znajdują się bezpośrednie odniesienia do wynagrodzenia zasadniczego, jak chociażby w §13 ust. 2, w którym mowa o tym, iż podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi indywidualne wynagrodzenie zasadnicze uprawnionego pracownika. Gdyby wymiar odprawy miał być ustalany w oparciu o wynagrodzenie zasadnicze to wyraźnie byłoby to wskazane, tak jak w wyżej przytoczonych regulacjach, tymczasem w §4 ust 4 mowa o wynagrodzeniu miesięcznym; nie ulega przy tym wątpliwości, że wynagrodzenie zasadnicze jest składnikiem wynagrodzenia miesięcznego, ale wynagrodzenie miesięczne składa się także z innych składników wymienionych w § 2 umowy o pracę w brzmieniu nadanym przez w/wym. aneks nr 1 i 2.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że poprzestanie na wykładni językowej (gramatycznej), jest wystarczające dla prawidłowego ustalenia znaczenia analizowanego postanowienia umowy.

Pozwany podniósł, że jedyną uchwałą Rady Nadzorczej pozwanej spółki, dotyczącą wysokości jego wynagrodzenia miesięcznego jest uchwała nr RN/IV/25/2003, przyznająca powodowi prawo do zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego w kwocie brutto 18.000,00 zł (vide k.88 akt sprawy). W sprzeczności do powyższego twierdzenia stoi okoliczność przyznania przez pozwanego w odpowiedzi na pozew, że zasadnicze wynagrodzenie miesięczne powoda

wynosi 21.000,00 zł, a kwota ta wynika z kwestionowanego aneksu nr 2 z dnia 03.07.200 r., co zostało wielokrotnie potwierdzone przez pozwanego w wystawianych zaświadczeniach o wynagrodzeniu.

Sąd Okręgowy zważył, iż w niniejszej sprawie zarówno w umowie o pracę z dnia 20 czerwca 2001 roku, jak i w aneksach do tej umowy z 27 czerwca 2003 roku i z 3 lipca 2006 roku pozwaną spółkę reprezentował wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Z. Ś. (1), bezspornie upoważniony przez Radę Nadzorczą do podpisywania umów z członkami zarządu pozwanej spółki. Wskazać należy, iż oba aneksy znajdują się w ponumerowanych aktach osobowych powoda s. 67 i 71, umieścił je tam sam pracodawca. Rada Nadzorcza nigdy nie wносиła zastrzeżeń do ich treści, wypłacając powodowi wynagrodzenie zgodnie z ich postanowieniami. Przyjąć więc należy, iż wprowadzony i przestrzegany w przedsiębiorstwie pozwanego sposób zawierania umów z członkami zarządu był zgodny z obowiązującymi wówczas zasadami ładu korporacyjnego.

Przyjąć zatem należy, że zasady wynagradzania ujęte w umowie o pracę, jak i w aneksach do tej umowy z 27 czerwca 2003 roku i z 3 lipca 2006 stanowią wiarygodną podstawę do ustalenia wysokości wynagrodzenia należnego powodowi za ostatni miesiąc obowiązywania umowy.

Zgodnie z ustaleniami poczynionymi przez Sąd Rejonowy w Gdyni w sprawie o sygn. akt IV P 596/08 kwota miesięcznego wynagrodzenia powoda, stanowiąca podstawę ustalenia należnych mu w stosunku do pozwanego roszczeń- dochodzonego odszkodowania, opiewa na 41.338,50 zł.

Mając na względzie w/w § 4 ust. 4 umowy o pracę z dnia 20 czerwca 2001 r. przysługująca powodowi odprawa winna więc wynosić jego sześciokrotność, czyli kwotę 248.031,00 zł

Wbrew twierdzeniu pozwanej, Sąd Rejonowy w Gdyni prawidłowo ustalił wysokość wynagrodzenia powoda w oparciu o zaświadczenie z dnia 10 lipca 2008 roku (k. 13 akt IV P 596 /08), wystawione przez pozwanego, z którego wynika, iż wynagrodzenie średnie powoda z 3 miesięcy wynosi kwotę 41.338,50 zł brutto (k. 13). Ustalenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe, bowiem pozwany (w jego imieniu Kierownik Działu Spraw Pracowniczych) w ww. zaświadczeniu sam wyliczył wysokość wynagrodzenia powoda. Zaświadczenie to zostało wystawione jeszcze przed wręczeniem powodowi przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, co tym bardziej nadaje mu wiarygodną moc. W tej sytuacji kwestionowanie przez siebie wyliczonego wynagrodzenia jest niezasadne.

Nadto, pozwany załączył do akt sprawy IV P 596 /08 kolejne zaświadczenie o zarobkach z dnia 13 czerwca 2013 roku (k. 804, akt IV P 596 /08), i z 25 lutego 2014 r. (k. 138 akt niniejszej sprawy), w których również stwierdził, iż powód otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 41.500 zł brutto, na wynagrodzenie to składa się: wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 21.000 zł oraz wynagrodzenie dodatkowe w kwocie 20.500 zł. Powyższe kwoty wynikają także z okresowego zestawienia wynagrodzeń powoda znajdującego się na k. 794-796 akt sprawy IV P 596/08.

Wysokość wynagrodzenia powoda, tj.: składniki tego wynagrodzenia wynikają z umowy o pracę z 20 czerwca 2001 roku oraz aneksów do tej umowy z 27 czerwca 2003 roku i z 3 lipca 2006 roku (k. 8 – 12). W § 2 umowy o pracę wskazano, iż wynagrodzenie powoda składa się z wynagrodzenia zasadniczego, premii kwartalnej, udziału w zysku rocznym spółki oraz z pozostałych składników, zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, obowiązującym w pozwanej spółce.

W związku z powyższym Sąd uznał, iż roszczenie powoda jest zasadne i zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę dochodzoną w pozwie na podstawie § 4 ust 2 i 4 umowy o pracę z dnia z dnia 20 czerwca 2001 r.

Odnosząc się do żądania wypłaty nagrody jubileuszowej w wysokości 21.000 zł brutto z ustawowymi odsetkami, dochodzonej na podstawie § 13 ust. 1 tiret 1 związku z ust.2 Zakładowego Układu Zbiorowego pracy z dnia 16.03.2003 r., Sąd zważył, iż roszczenie to jest zasadne i podlega uwzględnieniu.

Pozwany w pierwszej kolejności kwestionuje prawo powoda do nagrody jubileuszowej, podnosząc, że nie wynika ono ani z uchwały Rady Nadzorczej pozwanego ani z umowy o pracę, lecz z zakładowego układu zbiorowego pracy.

Zgodnie zaś z przepisem art. 241²⁶ § 2 kp - układ zakładowy nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 kp.

Z powyższym stanowiskiem nie sposób się zgodzić. Poza sporem pozostaje, że powód jako członek zarządu pozwanej był pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Zgodnie z brzmieniem §2 umowy o pracę ust 1 pkt d) pozostałe składniki wynagradzania przysługują zgodnie z Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, obowiązującym w Spółce. Dodać należy, że postanowienie to pozostało niezmienione na mocy aneksu nr 2 z dnia z 3 lipca 2006 roku, który dokonał zmiany § 2 ust. 1 lit. a i c umowy o pracę.

Umowa o pracę zawiera zatem wyraźne odesłanie do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, obowiązującego w Spółce w zakresie pozostałych składników wynagradzania, w tym przedmiotowej nagrody jubileuszowej uregulowanej w § 13 ust. 1 tiret 1 związku z ust.2.

Zważyć należy, iż nagroda jubileuszowa nie jest obligatoryjnym składnikiem wynagrodzenia, a o jej przyznaniu i warunkach uprawniających do tego świadczenia decydują wewnętrzzakładowe uregulowania płacowe, stanowiące źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. i podlegające ocenie w świetle zasad prawa pracy (por. wyrok SN z dnia 10 października 2007r. II PK 38/2007 (OSNP 208/21-22 poz. 313). Zgodnie z treścią art. 9 kp za źródła prawa pracy uznaje się poza aktami normatywnymi również postanowienia układów zbiorowych pracy i innych opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązków stron stosunku pracy .

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r. I PK 49/09- Ustalenie warunków wynagradzania pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy przez odesłanie do postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy nie narusza art. 241(26) § 2 k.p.

W uzasadnieniu przywołanego wyroku Sąd Najwyższy wskazuje, że warunki wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy mogą być ustalane w umowie o pracę wolą stron stosunku pracy. Ustalenie takie może dotyczyć także składników wynagrodzenia regulowanych w układzie zbiorowym, co jest naturalne, skoro układ normuje zasadniczo typowe warunki (składniki) wynagradzania. Nie ma też przeszkód, aby ustalenie to zostało dokonane przy wykorzystaniu techniki odesłania do aktu prawnego regulującego określone składniki wynagrodzenia i zasady ich przyznawania, w tym do zakładowego układu zbiorowego pracy, którego treść w tym zakresie stanowi immanentną treść umowy o pracę jak gdyby została „przepisana” do umowy o pracę.

Jak wynika z literalnego brzmienia art. 241(26) § 2 k.p., stoi on na przeszkodzie ustalaniu warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. przez strony zawierające zakładowy układ zbiorowy pracy. Postanowienia układu ustalające warunki wynagradzania tej grupy pracowników byłyby więc sprzeczne z bezwzględnie obowiązującym przepisem ustawy, a tym samym zawarte niezgodnie z prawem w rozumieniu art. 241(11) § 3 k.p. i z naruszeniem przepisów o zawieraniu układów zbiorowych pracy w rozumieniu art. 241(11) § 5 pkt 1-3 k.p. Ratio legis powyższego unormowania wyjaśnił Sąd Najwyższy, wskazując, że "pracownicy zarządzający zakładem pracy są podmiotami aktywnie uczestniczącymi w tworzeniu zakładowych układów zbiorowych pracy i podpisują ten układ w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną (art. 24123 w związku z art. 31 k.p.). W art. 241(26) § 2 k.p. chodzi więc o to, aby tacy pracownicy nie podejmowali decyzji o przysługujących im świadczeniach wynagrodzeniowych" (wyrok z 11 lutego 2005 r., I PK 167/04, OSNP 2005 nr 20, poz. 316). Jest natomiast oczywiste, że warunki wynagradzania za pracę pracowników zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy mogą być ustalane w umowie o pracę wolą stron stosunku pracy. Ustalenie takie może dotyczyć także składników wynagrodzenia regulowanych w układzie zbiorowym pracy (np. nagrody jubileuszowej, zob. np. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego z: 11 kwietnia 2006 r., I PK 172/05, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 95 i 25 września 2007 r., I PK 105/07, OSNP 2008 nr 21-22, poz. 309), co jest naturalne, skoro układ normuje zasadniczo typowe warunki (składniki) wynagradzania. Nie ma też przeszkód, aby ustalenie to zostało dokonane przy wykorzystaniu techniki odesłania do aktu prawnego regulującego określone składniki wynagrodzenia i zasady ich przyznawania, w tym do zakładowego układu zbiorowego pracy. W takim bowiem przypadku określenie warunków wynagrodzenia następuje wolą stron stosunku pracy, a nie wolą stron układu zbiorowego, podobnie jak

byłoby w przypadku, gdyby zamiast zastosowania tej techniki ustalono zasady przysługiwania danego składnika wynagrodzenia przez przepisanie stosownych postanowień układu. Należy więc uznać, że ustalenie określonych warunków wynagradzania pracownika zarządzającego zakładem pracy w imieniu pracodawcy przez odesłanie do stosownych postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy nie narusza art. 241(26) § 2 k.p.

Wobec tego pogląd pozwanego, że skoro w umowie o pracę powoda z pozwaną brak jest zapisu dotyczącego prawa do nagrody jubileuszowej to roszczenie to nie może być uwzględnione, nie jest prawidłowy.

Powód z momentem podjęcia pracy w pozwanej stał się jej pracownikiem, a zatem zgodnie z art. 9 kp zastosowanie do niego miały wszystkie obowiązujące u pracodawcy regulacje dotyczące wynagradzania (zasady wynagradzania) - zasada automatyzmu –art. 18 kp

Sąd rozpoznający sprawę w pełni zgadza się z wyżej przytoczonym poglądem Sądu Najwyższego, w związku z czym roszczenie o nagrodę podlega uwzględnieniu w wysokości wynagrodzenia zasadniczego brutto - niekwestionowanej przez pozwanego, tj.: 21.000,00 zł.

Odnosząc się do zagadnienia odsetek należnych od dochodzonych przez powoda roszczeń, Sąd zważył, co następuje. Powód żąda odsetek zarówno od roszczenia o odprawę pieniężną, jak i nagrodę jubileuszową od dnia 01.08.2008 r. tj.: „daty otrzymania pisma rozwiązującego umowę o pracę”.

Twierdzenie powyższe nie jest prawidłowe albowiem powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 18.07.2008 r.

W rzeczywistości data 01.08.2008 r. jest to data nadania przesyłką pocztową odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Tak też wskazał Sąd Rejonowy w sprawie IV P 596/08 o odszkodowanie, że jest to data nadania odwołania i od tej daty zasądził odszkodowanie.

Sąd w sprawie o odszkodowanie kierował się tezą Uchwały Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z 2003-03-06, III PZP 3/03 stanowiącą, że ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.

W tym kontekście należy wziąć pod uwagę przepis art. 455 kc, który stanowi, że jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Zgodnie zaś z art. 481 § 1 i 2 k.c - jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

W niniejszej sprawie, toczącej się w przedmiocie zasądzenia odprawy i nagrody, zasądzenie odsetek od daty złożenia pozwu w innej sprawie – o odszkodowanie (który na gruncie powyższej Uchwały SN traktowany jako wezwanie do zapłaty odszkodowania) nie znajduje uzasadnienia prawnego. Wymagalność roszczenia o odszkodowanie od 01.08.2008 r. nie pokrywa się z wymagalnością roszczenia o odprawę i nagrodę.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę zgodził się ze stanowiskiem pozwanego, że odsetki od zasądzonej kwoty odprawy i nagrody przysługują od dnia następnego po dniu uprawomocnienia się wyroku Sądu Okręgowego w Gdańsku VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 listopada 2013 r. wydanym w sprawie sygn. akt VIII Pa 42/13, tj.: od daty 13 listopada 2013 r. bowiem z nią wiąże się wymagalność obydwu roszczeń.

W uzasadnieniu wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, sygn. akt: III APa 18/13, wydanego w sprawie o nieomal identycznym stanie faktycznym jak sprawa niniejsza, Sąd Apelacyjny wywiódł, że dochodzona przez powoda odprawa, przewidziana w umowie o pracę, przysługuje pracownikowi w razie rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, za porozumieniem stron z inicjatywy pracodawcy bądź z przyczyn określonych w art. 53 k.p. Oznacza to, że odprawa ta przysługuje tylko w tych

wyżej określonych sytuacjach, nie zaś w każdym przypadku ustania stosunku pracy. Tym samym materialnoprawną podstawą żądania wypłaty odprawy (warunkiem zasądzenia) jest stwierdzenie, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w okolicznościach wymienionych w postanowieniu umowy o pracę. Powódka, z którą pozwana Spółka rozwiązała stosunek pracy w trybie art. 52 .1 pkt 1 k.p., do czasu zakończenia sądowego sporu o przywrócenie do pracy, nie mogła zatem skutecznie wystąpić z roszczeniem o odprawę i to bez względu na to, kiedy ustał łączący strony stosunek pracy. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że kardynalną zasadą prawa pracy jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem (tak Sąd Najwyższy za uchwałę z 5 kwietnia 2007r., I PZP 3107, OSNP 2007121-221308). Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń. Skoro zatem o wymagalności roszczenia decyduje chwila spełnienia przesłanek do nabycia prawa do tego świadczenia, to - w okolicznościach przedmiotowej sprawy - w razie sporu co do zastosowanego przez pracodawcę trybu rozwiązania stosunku pracy, powstaje ono po prawomocnym wyroku orzekającym o jego zasadności. W niniejszej sprawie jest to data wyroku Sądu Okręgowego oddalającego apelację pozwanego pracodawcy od wyroku zasądającego na rzecz powoda odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W tym dniu bowiem sąd prawomocnie stwierdził, że decyzja pozwanej Spółki o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika była niezgodna z prawem, co skutkuje przyjęciem fikcji prawnej, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w drodze wypowiedzenia pracodawcy (art. 97 par 3 k.p.). Dopiero wówczas powód miał realną możliwość żądania zaspokojenia roszczenia o odprawę przewidzianą par 2 pkt 2 i 4 umowy o pracę

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni popiera argumentację zawartą w uzasadnieniu wyżej wskazanego wyroku Sądu Apelacyjnego w Łodzi, traktując ją jako swoją.

Na gruncie przedmiotowej umowy o pracę z dnia 20.06.2001 r. warunkiem przyznania odprawy jest „rozwiązanie umowy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia”,

Warunek ten jest spełniony dopiero na skutek prawomocnego wyroku Sądu II Instancji z dnia 12.11.2013 r. , stwierdzającego, że decyzja pozwanej Spółki o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika była niezgodna z prawem, co skutkuje przyjęciem fikcji prawnej, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w drodze wypowiedzenia pracodawcy (art. 97 par 3 k.p.).

Dlatego też Sąd stoi na stanowisku, że odsetki od zasądzonej kwoty odprawy pieniężnej, należą się od dnia następnego po dacie prawomocnego wyroku Sądu II Instancji w sprawie o odszkodowanie .

Adaptując powyższe rozważania na grunt roszczenia o nagrodę jubileuszową , należy stwierdzić, iż odsetki za opóźnienie w zapłacie tego roszczenia również należą się od 13.11.2013 r.

Należy wskazać, iż powód nabyłby prawo do nagrody dopiero w dniu 26.08.2008 r., gdyby stosunek pracy trwał nadal. Powód został zatrudniony z dniem 15.01.1988 r. , okres wymaganej 20 letniej pracy upłynąłby w dniu 15.01.2008 r. jednakże zgodnie z art. 174 § 2 kp - okresu urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze, w tym prawo nagrody jubileuszowej .Zgodnie z treścią świadectwa pracy, a przede wszystkim zaświadczenia pozwanego z dnia 25.02.2014 r. (k. 138) – łączny okres udzielonych urlopów bezpłatnych wynosi 7 miesięcy i 11 dni. Zatem w stosunku do powoda okres wymaganej 20 -letniej pracy rzeczywiście upłynął w dniu 26.08.2008r. Umowa o pracę została dyscyplinarnie rozwiązana z dniem 18.07.2008 r. Na mocy prawomocnego wyroku w sprawie VIII Pa 42/13 z dnia 12.11.2013 r. powodowi zostało przyznane odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Sąd prawomocnie stwierdził, że decyzja pozwanej Spółki o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika była niezgodna z prawem i zasądził odszkodowanie w tego

tytułu. Zgodnie z art. 51 § 2. kp - pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie. W związku z powyższym, data 26.08.2008 r. wypada w okresie doliczonym do stażu pracy w pozwanej równym okresowi pozostawania bez pracy, za który przyznano odszkodowanie. Odsetki od zasądzonej kwoty nagrody jubileuszowej należą się więc od dnia 13.11.2013 r.

Nadto powód niezasadnie żąda odsetek od roszczenia o nagrodę od dnia 01.08.2008 r., skoro okres 20 lat jego pracy w pozwanej spółce upłynął w dniu 26.08.2008r.

Odnosząc się do zarzutu pozwanej, że powództwo o nagrodę jest przedwczesne, stąd podlega oddaleniu z uwagi na zawieszenie obowiązywania ZUZP w 2013 r. co do m.in. nagrody jubileuszowej jest bezzasadny.

Według pozwanego - skoro przyjąć, że roszczenie o nagrodę jubileuszową jest wymagalne od 13.11.2013 r., to powód może żądać zapłaty od 13.11.2014 r., tj.: z rocznym przesunięciem z uwagi na zawieszenie obowiązywania ZUZP (jako podstawy przyznania nagrody) w 2013 r.

Odnosząc się do powyższego, przede wszystkim należy zważyć, iż źródłem zobowiązania pozwanego i podstawą wypłaty nagrody wobec powoda będzie prawomocny wyrok sądu w niniejszej sprawie, a nie ZUZP w brzmieniu obowiązującym w 2013 r. Powód nie jest bowiem pracownikiem pozwanego od sierpnia 2008 r., nie dotyczy go zmiana ZUZP w 2013 r.; ZUZP w aktualnym brzmieniu obowiązuje pracowników pozwanego nabywających w 2013 r. prawo do nagrody jubileuszowej w związku z upływem min.20-letniego stażu pracy właśnie w 2013 r.; powód osiągnął wymiar 20-letniego stażu pracy, od którego zależy przyznanie nagrody jubileuszowej w dniu 26.08.2008 r., obowiązuje go wersja ZUZ na ten dzień, kiedy jego obowiązywanie nie było zawieszone. Należy podkreślić, iż powód w 2013 r. nie był pracownikiem pozwanego.

Biorąc pod uwagę powyższe przepisy prawa i rozważania Sąd w pkt I wyroku a i b zasądził od pozwanego na rzecz powoda żadaną kwotę tytułem odprawy pieniężnej i nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami od 13 listopada 2013 r. do dnia zapłaty.

Sąd orzekł o odsetkach na mocy art. 481 § 1 i 2 k.c w zw. z art. 300 kp. Zgodnie z treścią art. 481 § 1 i 2 kc jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona należą się odsetki ustawowe.

W punkcie II wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, a dotyczącym żądania zasądzenia odsetek za okres od 01.08.2008 r. do 12.11.2013 r.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w pkt III i IV wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 108 kpc w zw. z art. 98 kpc. Sąd zważył, iż występując z powództwem przeciwko pozwanej spółce powód uiścił opłatę sądową w kwocie 13.452 zł.

Sąd ustalił wynagrodzenie radcy prawnego w wysokości zgodnej z § 11 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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 (Dz.U. z 2002r, Nr 163, poz.1349 ze zm.).

W pkt V Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj.: kwoty 41 338,50 zł, zgodnie z art. 477 (2) kpc)

SSO Iwona Szczygłowska