

Sygn. akt IV P 149/24

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07/06/2024 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	pracownik biurowy Krzysztof Idziak

po rozpoznaniu w dniu 7 czerwca 2024 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa T. G.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna (...) Zakład w G.

o odprawę

1. oddała powództwo,
2. nie obciąża powoda kosztami procesu.

(-) M. O.

Sygn. akt IV P 149/24

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda T. G. wniósł przeciwko pozwanemu (...) S.A. w W. o zapłatę odprawy rentowej w wysokości 28.724,97 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 13 grudnia 2023 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda podniósł, że powód był pracownikiem pozwanej spółki, która pismem z 13 lutego 2023 r. złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tergo tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące. Decyzją ZUS z 9 listopada 2023 r. powodowi przyznano prawo do renty. Wcześniej powód przez rok pobierał świadczenie rehabilitacyjne. Powód 6 grudnia 2023 r. złożył wniosek do pozwanej spółki o wypłatę odprawy rentowej. Pozwana spółka w piśmie z 11 grudnia 2023 r. poinformowała powoda, iż będzie mu wypłacona odprawa rentowa jednomiesięczna w wysokości 4.633,06 zł i taka odprawę powód otrzymał 13 grudnia 2023 r. Powód pismem z 15 grudnia 2023 r. wezwał pozwaną spółkę do wypłaty zaległej części odprawy rentowej zgodnie z obowiązującym w pozwanej Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników (...) S.A. Pismem z 20 grudnia 2023 r. pracodawca wskazał, iż powodowi nie przysługuje odprawa w wyższej wysokości z tego powodu, iż jego stosunek pracy uległ rozwiązaniu w trybie art. 53 § 1 pkt b k.p. W ocenie pełnomocnika powoda postanowienia (...) obowiązującego u pozwanej naruszają zasadę równego traktowania w zatrudnieniu oraz zasady słuszności i sprawiedliwości społecznej.

Pełnomocnik pozwanej spółki (...) S.A. (...) Zakładu w G. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazał, iż (...) nie narusza zasady równego traktowania pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji faktycznej i prawnej. Strony zawierające Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, w tym piętnaście związków zawodowych, ukształtowały zasady przyznawania wyższych odpraw w celu zachęcenia pracowników do dobrowolnych odejść na emeryturę lub rentę przez pracowników posiadających takie uprawnienia. Pełnomocnik pozwanej przywołał Sąd Najwyższego z 10.05.2006 r. III PK 18/06, iż przyznanie w prawie zakładowy dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników. Ponadto odprawa rentowa nie jest wynagrodzeniem za pracę ani rodzajem wynagrodzenia za pracę.

Pełnomocnik powoda na rozprawie zmodyfikował oznaczenie strony pozwanej.

Sąd ustalił co następuje:

Powód był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy od 10.11.1982 r. do 16.02.2023 r. a umowa o pracę została rozwiązana w trybie art. 53 § 1 pkt b k.p.

(niesporne, nadto akta osobowe powoda cz. C, świadectwo pracy k.12).

Stosunek pracy powoda ustał z dniem 16.02.2023r. wyniku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku chorobowego oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze trzy miesiące w trybie art. 53 § 1 pkt b k.p.

(bezsporne, nadto akta osobowe powoda cz. C, rozwiązanie umowy o pracę k.11).

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z 9 listopada 2023 r. przyznał powodowi prawo do renty.

(niesporne).

Pracodawca 13 grudnia 2023 r. wypłacił powodowi odprawę rentową w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia 4.633,06 zł .

(bezsporne).

W pozwanej spółce obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników (...) S.A.

(niesporne).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W niniejszej sprawie stan faktyczny nie był sporny. Również strona powodowa nie zarzucała stronie pozwanej błędnego ustalenia treści czy interpretacji przepisów załącznika nr 11 do (...).

Zgodnie z art. 92¹ § 1 k.p. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Odprawa emerytalna ma charakter powszechny i jednorazowy. Taki kierunek wykładni akceptowany jest też w orzeczeniach Sąd Najwyższego. Przejście na emeryturę nie musi być jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Odprawa przysługuje bowiem z uwagi na fakt przejścia na emeryturę, niezależnie od

przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99, OSNP 2000, Nr 21, poz. 786 i powołane w nim orzecznictwo; z 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, OSNP 2001, Nr 15, poz. 486, z 11 października 2007 r., III PK 40/07, LEX nr 338805).

Z uwagi na semiimperatywny charakter przepisów kodeksu pracy (art. 18 k.p.), przepisy regulaminów wynagradzania czy zakładowych układów zbiorowych mogą przewidywać korzystniejsze świadczenia.

Stosownie do treści ust. 1 postanowienia załącznika nr 11 do (...) co do zasady pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury (w tym emerytury pomostowej), którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa na zasadach określonych w Kodeksie pracy, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3

Od powyższej zasady w ust. 2 (...) przewidziano wyjątek, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury (w tym emerytury pomostowej), którego stosunek pracy ustał na podstawie porozumienia stron w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługuje odprawa na zasadach określonych w ust. 6-14

Zgodnie zaś z zasadą „*exceptiones non sunt extendendae*”, wyjątków nie należy interpretować rozszerzająco, co równocześnie przemawia za koniecznością literalnej wykładni przepisów przewidujących, w sposób wyczerpujący, okoliczności, których zaistnienie warunkuje ich zastosowanie.

W niniejszej sprawie niesporne było, iż z powodem rozwiązano stosunek w trybie art. 53 § 1 pkt b k.p. oraz wypłacono mu jednomiesięczną odprawę emerytalną na podstawie przepisu art. 92¹ § 1 k.p.

Zatem powód nie spełniał wymogów określonych w ust. 2 załącznika nr 11 (...). Pełnomocnik powoda w odniesieniu do przepisów prawa zakładowego wynikających z treści załącznika nr 11 (...) „Odprawa rentowa lub emerytalna” zarzucił naruszenie zasady prawa, równego traktowania w zatrudnieniu oraz sprzeczność z przepisami art. 18^{3a-3c} k.p. i wskazał na skutki wynikające z przepisu art. 9 § 4 k.p.

Należy odróżnić nierówne traktowanie od dyskryminacji, która jest kwalifikowaną postacią nierównego traktowania z uwagi na określone ustawowo kryteria dyskryminacyjne. Dyskryminacja w odróżnieniu od „zwykłego” nierównego traktowania, oznacza gorsze traktowanie pracownika ze względu na jakąś jego cechę lub właściwość, określoną jako przyczyna, podstawa bądź kryterium dyskryminacji.

Pełnomocnik powoda nie wskazał a tym bardziej nie uprawdopodobnił ewentualnej przyczyny dyskryminacyjnej powoda, co jest warunkiem *sine qua non* zastosowania przepisów rozdziału II a kodeksu pracy.

Sąd podziela pogląd doktryny i judykatury, iż istnieje konieczność zachowania ostrożności w ocenie naruszenia zasady równego traktowania w odniesieniu do porozumień partnerów społecznych, wynikający z wyroku z 6.12.2012 r., I PK 128/12, OSNP 2013/19–20, 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 (vide: K. Jaśkowski [w:] E. Maniewska, K. Jaśkowski, Kodeks pracy. Komentarz aktualizowany, LEX/el. 2024, art. 9).

W sprawie niesporne było, iż przedmiotowy Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy podpisało piętnaście organizacji związków zawodowych działających w pozwanej spółce.

Za niezasadny należy również uznać podnoszony przez pełnomocnika powoda zarzut dyskryminacji. Bowiem Sąd Najwyższy trafnie przyjął, iż nie jest dyskryminacją w zatrudnieniu (art. 18^{3a} k.p.) i nierównym traktowaniem w zakresie wynagradzania (art. 18^{3c} k.p.), przyznanie dodatkowych świadczeń płacowych związanych z ustaniem

zatrudnienia osobom, których stosunki pracy zostają rozwiązane w związku z przejściem na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne i odmowa ich przyznania osobie, która występuje o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron w związku z chęcią podjęcia nowego zatrudnienia. Tego rodzaju zróżnicowanie uprawnień pracowników jest uzasadnione obiektywnym powodem, a więc nie jest dyskryminacją. Dotyczy to także pracowników zwolnionych za wypowiedzeniem.

W wyroku z 10 maja 2006 r., III PK 18/06 (OSNP 2007 nr 9-10, poz. 126), Sąd Najwyższy stwierdził, że przyznanie w prawie zakładowym dodatkowych świadczeń pracownikom przechodzącym na wcześniejsze emerytury, renty lub świadczenia przedemerytalne wyłącza zasadność zarzutu dyskryminacji pozostałych zwalnianych pracowników (art. 9 § 4 k.p.).

Również słusznie uznał Sąd Najwyższy w wyroku z 26 lipca 2011 r., iż przyznanie prawa do dodatkowych odpraw, którego nabycie jest uzależnione od zawarcia rozwiązującego stosunek pracy porozumienia stron nie stanowi kryterium dyskryminującego (tak: wyrok SN z 26.07.2011 r. I PK 27/11).

Często stosowane w prawie zakładowym systemy zachęt do skorzystania przez pracowników z posiadanych uprawnień emerytalnych czy rentowych, czy tzw. programów dobrowolnych odejść nie naruszają zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

Skierowanie programu dobrowolnych odejść tylko do pewnych grup pracowników, jeśli są one wyodrębnione według sprawiedliwego i dopuszczalnego kryterium (np. przynależność do danej grupy zawodowej), należy uznać za dopuszczalne (zob. M. Latos-Milkowska, Programy dobrowolnych odejść, MPP 2016 nr 2, s. 62).

Nakaz równego traktowania pracowników określony w art. 11² k.p. odnosi się do pracowników pozostających w takiej samej sytuacji. Pracodawca narusza ten nakaz, jeżeli traktuje pracownika inaczej (gorzej) niż potraktowałby inną osobę znajdującą się w takiej samej sytuacji.

W rozpoznawanej sprawie strona powodowa nie wskazała, że pracodawca przyznał lub przyznawałby wyższą odprawę wynikającą z ust. 2 załącznika nr 11 innym pracownikom, z którymi rozwiązano umowę o pracę w trybie art. 53 k.p.

W judykaturze utrwalony jest też pogląd, że zarzut nieważności czynności prawnej z powodu sprzeczności jej treści lub celu z zasadami współżycia społecznego nie może polegać na powołaniu się ogólnie na bliżej nieokreślone zasady współżycia społecznego, lecz wymaga wskazania, jaka konkretna zasada współżycia społecznego została naruszona (por. wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2001 r., V CKN 1335/00. wyrok SN z dnia 23 maja 2002r., IV CKN 1095/00, wyrok SN z dnia 7 maja 2003 r., IV CKN 120/01, wyrok SN z dnia 20 grudnia 2006 r., IV CSK 263/06, Mon. Praw. 2007, Nr 2, s. 60).

W realiach niniejszej sprawy brak jest podstaw do uznania, że ust. 2 załącznika nr 11 do (...) jest sprzeczny z zasadami współżycia społecznego tj. iż jest niemożliwy do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

Mając na uwadze powyższe rozważania sąd oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie przepisu art. 102 k.p.c. mając na względzie fakt, iż powód pozostaje na rencie chorobowej.

(-) M. O.