

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 listopada 2015 r.

Sąd Rejonowy w Cieszynie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Anna Trybuła
Protokolant:	Sylwia Zabłocka

po rozpoznaniu w dniu 9 listopada 2015 r. w Cieszynie

sprawy z powództwa U. O.

przeciwko (...) Spółdzielni (...) w C.

o zapłatę odprawy i nagrody jubileuszowej

1. zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w C. na rzecz powódki U. O. kwotę 5.040 zł (pięć tysięcy czterdzieści złotych) tytułem nagrody jubileuszowej brutto oraz kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
2. w pozostałej części powództwo oddala;
3. nakazuje pobrać od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w C. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Cieszynie kwotę 252 zł tytułem opłaty od pozwu;
4. wyrokowi do kwoty 2.360,96 zł brutto nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Przewodniczący:

UZASADNIENIE

Powódka U. O. domagała się zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w C. odprawy w wysokości 9768,00 zł oraz nagrody jubileuszowej w wysokości 5040,00 zł. Uzasadniając swoje żądanie powódka podała, że była zatrudniona przez pozwaną a stosunek pracy rozwiązał się wobec nieprzyjęcia przez powódkę wypowiedzenia zmieniającego. Pozwana zatrudnia więcej niż 20 osób a przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie leżała po stronie powódki, stąd uprawnienie powódki do odprawy pieniężnej wynikającej z ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Powódka była zatrudniona przez pozwaną od 1.09.1981 r. i wobec tego powstało jej roszczenie o wypłatę nagrody jubileuszowej za przepracowane 30 lat u pozwanej. Powódka we wcześniejszych latach otrzymała nagrody za przepracowanie 20 lat i 25 lat. Zdaniem powódki do okresu koniecznego do nabycia uprawnienia do nagrody jubileuszowej pozwana winna wliczyć okres pobierania przez powódkę zasiłku dla bezrobotnych, co wynika z art. 79 ust. 1 ustawy z 20.04.2004 r. o zatrudnieniu i instytucjach rynku pracy.

Pozwana (...) Spółdzielnia (...) w C. w odpowiedzi na pozew wносиła o oddalenie żądania pozwu i zasądzenie od powódki kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana podała, że przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie leżała wyłącznie po stronie pozwanej, albowiem pozwana zaproponowała powódce zmniejszenie etatu do 1/2 i powódka w ustnych ustaleniach wyraziła na to zgodę. Po złożeniu przez oświadczenia o nie przyjęciu zmienionych warunków pracy, pozwany zwiększył etaty osobom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy i zatrudnił dodatkowo w niepełnym wymiarze nowego pracownika. Powódce nie należy się nagroda jubileuszowa za przepracowanie 30 lat w pozwanym zakładzie pracy, albowiem z Regulaminu wynagradzania obowiązującego u pozwanej wynika, że do okresu zatrudnienia koniecznego D. nabycia tego uprawnienie nie wlicza się okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Pozwana podkreśliła, że nagrody jubileuszowe są dobrowolnym świadczeniem pracodawcy na rzecz pracownika i pozwana może swobodnie kształtować warunki przyznawania tego świadczenia. Nadto powódka mogła przyjąć nowe warunki zatrudnienia i nabyć w odpowiednim czasie uprawnienie do nagrody.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Powódka U. O. była zatrudniona w pozwanej (...) Spółdzielni (...) w C. od 1 września 1981 r. do 26 kwietnia 2014 r. z przerwą od 11.05.1993 r. do 10.05.1994 r. kiedy pobierała zasiłek dla bezrobotnych a do pracy w pozwanym zakładzie wróciła 4 grudnia 1996 r. Następną przerwę w zatrudnieniu u pozwanej powódka miała od 30.08.2002 r. do 1.07.2005 r., gdy na podstawie porozumienia stron została zatrudniona w firmie (...) świadczącej usługi sprzątanania na rzecz pozwanego. powódka była zatrudniona jako sprzątaczką i sprzedawcą. Powódka w dniu 28.02.1999 r. wystąpiła z wnioskiem o przyznanie jej nagrody jubileuszowej za 15 lat pracy. Pozwana odmówiła wypłaty i stwierdziła, że uprawnienie do nagrody powódka nabędzie 27.03.2000 r. Powódka wystąpiła ponownie o nagrodę 7.03.2000 r. i wtedy nagroda została jej wypłacona. /Dowód: akta osobowe k - 19/. W dniu 27.06.2006 r. powódka zwróciła się o wypłatę jej nagrody jubileuszowej za 20 lat pracy i otrzymała nagrodę w drodze wyjątku, albowiem była wcześniej zatrudniona w firmie (...). Wysokość nagrody została obniżona do 50 % kwoty wynikającej z regulaminu wynagradzania. /Dowód: k - 34, 35 akt osobowych/. W dniu 22 marca 2010 r. przyznano powódce nagrodę za 25 lat pracy. /Dowód: k - 53, 54 akt osobowych/. Regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanej nie zaliczał do okresu koniecznego do nabycia uprawnienia do nagrody jubileuszowej, okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych. Zawiadomienia o zmianach Regulaminu były wywieszane na tablicy ogłoszeń w biurówcu Spółdzielni. /Dowód: zeznania świadka A. K. k - 101v, 102/.

W ostatnim okresie zatrudnienia do obowiązków powódki należało sprzątananie biurówcu Spółdzielni, sprzedaż w kiosku w biurówcu i obsługa punktu skupu złomu. Punkt skupu złomu nie przynosił dochodów i pozwana zdecydowała się oddać ten punkt w wynajem. Wcześniej uzgodniono z powódką, że jej zatrudnienie zmniejszy się do wymiaru 1/2 etatu i powódka nie będzie przychodziła do pracy codziennie, tylko w uzgodnione dni. Zakres jej obowiązków miał się zmniejszyć o obsługę punktu skupu złomu, ale powódka miała być gotowa do świadczenia zastępstw w razie takiej potrzeby ze strony pracodawcy. /Dowód: zeznania świadka A. C. k - 102, zeznania przedstawiciela pozwanej M. G. k - 105/ Pozwana przygotowując tą propozycję dla powódki miała zamiar zaproponować jej, gdyby nie przyjęła redukcji etatu, pracę na cały etat w sklepie w jej miejscu zamieszkania w K.. Przedstawiciele pozwanej zdawali sobie sprawę z faktu, że powódka nie chce pracować w sklepie i dlatego propozycja ta nie została jej od razu przedstawiona. Po odebraniu wypowiedzenia zmieniającego powódka domagała się ustalenia na stałe dni, w których miałaby obowiązek stawiać się do pracy. Pozwana odmówiła sporządzenia na piśmie takiego zakresu obowiązków albowiem obawiała się, że powódka nie będzie przychodziła do pracy w dni, w które potrzebne będzie zastępstwo. Po odebraniu wypowiedzenia zmieniającego powódka złożyła zwolnienie lekarskie a w dniu 14 kwietnia 2015 r. złożyła oświadczenie o odmowie przyjęcia zmienionych warunków pracy. /Dowód: oświadczenie powódki k - 6/. Ostatecznie pozwana nie przedstawiła powódce propozycji pracy w sklepie w K.. Dla powódki nie byłaby to propozycja atrakcyjna, gdyż spodziewała się gorszych warunków finansowych. Ponadto powódka obawiała się pracy przy kasie fiskalnej. /Dowód: zeznania powódki k - 104v/. Po odejściu powódki z pracy pozwana zlikwidowała kiosk spożywczy. /Dowód: zeznania świadka H. O. k - 101 v/. Ponadto pozwana zatrudniła w niepełnym wymiarze etatu K. S.. /Dowód: kopia umowy o pracę, wykaz pracowników k - 29, 30/.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów zaferowanych przez strony, którym dał wiarę, gdyż dowody stron nie wykluczały się wzajemnie. Sąd dokonał odmiennej interpretacji. Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, gdyż były logiczne i wzajemnie się uzupełniały.

Sąd zważył

Powódka zgłosiła dwa roszczenia, o wypłatę odprawy i o wypłatę nagrody jubileuszowej.

Żądanie zapłaty odprawy powódka wywodziła z treści art. 8 i 10 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Przepis art. 10 mówi: 1. Przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Ust.2. W przypadku określonym w ust. 1 pracodawca może rozwiązać stosunki pracy, w drodze wypowiedzenia, z pracownikami, których stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem i wobec których jest dopuszczalne wypowiedzenie stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, pod warunkiem niezgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu. 3. Pracodawca może wypowiedzieć warunki pracy i płacy pracownikom, o których mowa w ust. 2, jeżeli z przyczyn określonych w ust. 1 nie jest możliwe dalsze ich zatrudnianie na dotychczasowych stanowiskach pracy. W takim przypadku stosuje się art. 38 Kodeksu pracy. 4. Jeżeli wypowiedzenie warunków pracy i płacy w okolicznościach określonych w ust. 3 powoduje obniżenie wynagrodzenia, pracownikom przysługuje, przez okres nieprzekraczający 6 miesięcy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy. Prawo do dodatku wyrównawczego nie przysługuje pracownikom, których szczególna ochrona przed wypowiedzeniem umowy o pracę wynika z art. 41 Kodeksu pracy. 5. Przepisów ust. 1-4 nie stosuje się do pracowników będących posłami, senatorami lub radnymi, w okresie, w którym ich stosunek pracy podlega z mocy odrębnych przepisów szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem. W realiach niniejszej sprawy istotny jest zapis ustępu 1, gdzie znajduje się warunek, że do otrzymania odprawy koniecznym jest aby przyczyny leżące po stronie pracodawcy były wyłącznym powodem rozwiązania stosunku pracy. Z zebranego materiału dowodowego wynika, że powódka godziła się na zatrudnienie w wymiarze 1/2 etatu. Nie była zainteresowana zatrudnieniem na cały etat w sklepie w K., gdyż w ogóle nie chciała pracować w sklepie. Przyczyną nieprzyjęcia zmienionych warunków pracy był brak precyzyjnego określenia godzin i dni, kiedy powódka miałaby świadczyć pracę. Jednak określenie dokładnie godzin i dni świadczenia pracy nie stanowi istotnego elementu umowy o pracę. Organizowanie procesu pracy, w tym również ustalenie obowiązującego pracowników rozkładu czasu pracy, należy do uprawnień dyspozycyjnych kierownictwa. Wypowiedzenie zmieniające musiało zawierać propozycje w zakresie wymiaru czasu pracy i ten element został przez pozwaną zachowany. Z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że w wypadku wypowiedzenia zmieniającego konieczne jest ustalenie, że pracownikowi zaproponowano takie nowe warunki pracy, że należało się spodziewać, iż nie zostaną przyjęte. Dopiero wtedy można mówić, że wyłączna przyczyna rozwiązania stosunku pracy leżała po stronie pracodawcy. Powódce zaproponowano nowe warunki pracy, na które się początkowo zgodziła. Później jeszcze mogła podjąć zatrudnienie na pełny etat w sklepie w K.. Powódka nie była tym zainteresowana. Powódka nie mogła domagać się zapisania w nowej umowie o pracę lub aneksie do umowy, godzin pracy w wymiarze 1/2 etatu, gdyż rozkład czasu pracy nie jest istotnym elementem stosunku pracy.

Dlatego Sąd oddalił żądanie powódki w tej części, wobec braku przesłanek z art. 10 ust. 1 ustawy z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Żądanie o wypłatę nagrody jubileuszowej za 30 lat pracy powódka opierała na zapisach Regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanym zakładzie pracy oraz na treści art. 79 ust.1 ustawy z 20.04.2004 r. o zatrudnieniu i instytucjach rynku pracy /Dz. U. Nr 99 poz. 1001 z późn. zm./ Treść tego przepisu brzmi: Okresy pobierania zasiłku i stypendium przyznanych na podstawie art. 52 i art. 53 ust. 6 wlicza się do okresu pracy wymaganego do nabycia lub zachowania uprawnień pracowniczych oraz okresów składkowych w rozumieniu przepisów o emeryturach

i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. 2. Okresów pobierania zasiłku i stypendium nie wlicza się jednak do: 1) okresów wymaganych do nabycia prawa i długości okresu pobierania zasiłku; 2) okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do urlopu wypoczynkowego; 3) stażu pracy określonego w odrębnych przepisach, wymaganego do wykonywania niektórych zawodów. 3. Przepisy ust. 1 i ust. 2 pkt 2 i 3 stosuje się odpowiednio do okresu pobierania świadczeń socjalnych przysługujących na urlopie górniczym, górniczych zasiłków socjalnych, okresu uprawnienia do świadczenia górniczego lub okresu pobierania stypendium na przekwalifikowanie, określonych w odrębnych przepisach. Natomiast Regulamin wynagradzania obowiązujący u pozwanej przewiduje w § 14 /k – 40/ wypłacanie nagród jubileuszowych, w tym za 30 lat pracy w wysokości 300 % minimalnego wynagrodzenia. Załącznik nr 8 do Regulaminu wynagradzania stanowi, że okresy pracy wymienione w ust. 1 ustala się wg zasad określonych w rozporządzeniu (...) z 23.12.1989 r. /MP Nr 44 poz. 358/. Nagrody jubileuszowe przysługują pracownikom, którzy przepracowali w spółdzielni co najmniej 10 lat. Pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej po spełnieniu wszystkich warunków łącznie. Sąd miał na uwadze, że w myśl art. 9 § 2 kodeksu pracy 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. Zwraca uwagę, że załącznik nr 8 do Regulaminu wynagradzania powołuje się na zarządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 23 grudnia 1989 r. w sprawie ustalania okresów pracy i innych okresów uprawniających do nagrody jubileuszowej oraz zasad jej obliczania i wypłacania (M.P. z dnia 31 grudnia 1989 r.), które jest aktem niższego rzędu niż ustawa, na którą powołuje się powódka. Ponadto zarządzenie to zostało wydane u progu zmian ustrojowych i nie odpowiada aktualnym potrzebom pracowników. Ponadto jest aktem już nieobowiązującym. Prawdą jest, że wypłata nagród jubileuszowych jest świadczeniem dobrowolnym pracodawcy. Skoro pracodawca przewidział takie świadczenie, to jego wypłata powinna odbywać się zgodnie z przepisami prawa. Dlatego Sąd uznał, że powódce należy się wypłata tego świadczenia przy uwzględnieniu okresu pobierania przez nią zasiłku dla bezrobotnych i zasądził świadczenie z tytułu tej nagrody w wysokości podanej przez pozwaną.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 100 kpc. Powódka wygrała sprawę częściowo i od tej części żądania Sąd zasądził zwrot kosztów zastępstwa procesowego. Sąd obciążył stronę pozwaną opłatą od tej części, w której pozwana przegrała sprawę a to na zasadzie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki brutto.