

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2015 roku

Sąd Rejonowy w Częstochowie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący sędzia Sądu Rejonowego Barbara Sobocińska

Protokolant starszy sekretarz sądowy Urszula Kruk

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2015 roku w Częstochowie

sprawy z powództwa C. T.

przeciwko Miejskiej Galerii (...) w C.

o odprawę emerytalną

1. zasądza od pozwanego Miejskiego Galerii (...) w C. na rzecz powoda C. T. kwotę 18.769,80 zł (osiemnaście tysięcy siedemset sześćdziesiąt dziewięć złotych i osiemdziesiąt groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 08 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty,
2. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 6.256,60 zł (sześć tysięcy dwieście pięćdziesiąt sześć złotych i sześćdziesiąt groszy),
3. zasądza od pozwanego Miejskiego Galerii (...) w C. na rzecz powoda C. T. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
4. nakazuje pobrać od pozwanego Miejskiego Galerii (...) w C. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Częstochowie kwotę 939 zł (dziewięćset trzydzieści dziewięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 czerwca 2015 roku złożonym przeciwko Miejskiej Galerii (...) w C. powód C. T. wniósł o zasądzenie odprawy emerytalnej w kwocie 18.769,80 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 08 kwietnia 2015 roku do dnia zapłaty.

Nadto powód wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu ustania stosunku pracy, tj. 31.03.2015r., wskutek odwołania go ze stanowiska pracy, posiadał ponad 30 letni staż pracy i nabył już uprawnienia emerytalne i od 01.04.2015r. pobiera emeryturę. W związku z powyższym wystąpił do pracodawcy o wypłacenie 6 - miesięcznej odprawy emerytalnej przewidzianej w Regulaminie Wynagradzania Pracowników Miejskiej Galerii (...) w C.. Pozwana wypłaciła 3 miesięczną odprawę emerytalną kierując się przepisami ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i odmówiła wypłaty odprawy w pozostałej kwocie uzasadniając, że nie pozwalają na to przepisy kodeksu pracy, tj. art. 77² § 5 w zw. z art. 241²⁶. Powód zarzucił, iż nie zgadza się z argumentacją pozwanej, bowiem odprawa emerytalna nie jest wynagrodzeniem pracownika, ale innym świadczeniem związanym z wykonywaną pracą i w związku z powyższym wskazane przez pracodawcę przepisy kodeksu pracy nie znajdują zastosowania do regulacji dotyczącej odprawy emerytalnej. Powód podkreślił, że z treści ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej wynika, że wszyscy pracownicy instytucji kultury mają prawo

do odprawy emerytalnej wyższej niż określona w kodeksie pracy (art. 31 c ustawy). Nadto powód wskazał, że z treści tej ustawy wynika również, że regulacja przyjęta przez ustawę ma na celu jedynie zagwarantowanie minimum świadczeń i obowiązuje do czasu objęcia pracowników instytucji kultury układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania (art. 31 d ust. 2 ustawy). Zdaniem powoda, w tej sytuacji uznać należy, że korzystniejsze warunki dotyczące świadczeń związanych z pracą, określone w Regulaminie, zastępują przepisy ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

W dalszej części uzasadnienia powód podkreślił, że podlegał również reżimowi ustawy z dnia 03 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi, która to ustawa przyznaje osobom zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy możliwość uzyskania świadczeń z tytułu zatrudnienia, określonych jako świadczenia dodatkowe a opisane w rozporządzeniu Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznawane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania. Powód podniósł, że zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia, w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, kwota odprawy może być wyższa maksymalnie o 25 % od kwoty odprawy ustalonej w regulaminie wynagradzania (...). Powód podkreślił, że bacząc na powyższe uregulowania, powinien otrzymać odprawę co najmniej w tej samej wysokości, jaka dotyczy innych pracowników gdyż w przeciwnym razie dochodzi do dyskryminowania pracownika (powoda).

W odpowiedzi na pozew pozwana Miejska Galeria (...) w C. wniosła o oddalenie powództwa z uwagi na brak legitymacji procesowej biernej, a w sytuacji nie uwzględnienia wniosku – o oddalenie powództwa w całości jako bezzasadnego.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana zaprzeczyła jakoby powód zgłaszał jakiegokolwiek wnioski dotyczące wypłaty odprawy emerytalnej, a decyzja o ustaleniu jej wysokości nie była podjęta przez pozwaną. Pozwana podniosła, że to Prezydent Miasta C. podejmuje decyzję co do ewentualnych świadczeń dodatkowych, który ustalił, że powodowi przysługuje odprawa w wysokości 3- miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Pozwana Miejska Galeria (...), działając na zlecenie Prezydenta, dokonała jedynie wypłaty odprawy emerytalnej w kwocie ustalonej przez uprawniony podmiot. Dlatego też, zdaniem pozwanej, roszczenia powoda skierowane zostały do niewłaściwego podmiotu, co uzasadnia zarzut braku legitymacji procesowej biernej.

W dalszej części uzasadnienia, ustosunkowując się merytorycznie do zarzutów powoda, strona pozwana zarzuciła nieprawidłową ocenę obowiązującego stanu prawnego. Pozwana wskazała, że podstawą prawną upoważniającą do wypłaty powodowi odprawy oraz ustalającą jej wysokość były przepisy ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, tj. art. 31 c, który określa maksymalną wysokość odprawy emerytalnej – 18.769,80 zł. i taka kwota została pracownikowi wypłacona. Strona pozwana podniosła, że w związku z faktem, iż w Galerii nie działają organizacje związkowe, regulamin wynagradzania wprowadza dyrektor. Z kolei art. 77² ust. 5 k.p. w zw. z art. 241²⁶ k.p. ustanawia zakaz ustalania w układach zbiorowych pracy warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy. Nadto pracodawca wskazał, że decyzje w kwestii przyznania odprawy emerytalnej podjął uprawniony podmiot, a zatem stała się ona świadczeniem dodatkowym w rozumieniu powołanych przepisów. Powód w dacie rozwiązania stosunku pracy był osobą zarządzającą i nie podlegał zapisom regulaminu wynagradzania obowiązującym w Galerii. Dlatego też zasadnym stała się wypłata odprawy na podstawie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

W dalszej części uzasadnienia strona pozwana podniosła również, że przyznanie powodowi 6 miesięcznej odprawy byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego o których mowa w art. 8 k.p., bowiem regulamin wynagradzania wprowadził dyrektor samodzielnie i regulując kwestie uposażenia osób pełniących funkcje kierownicze, ustanowił zgodę na samodzielne ustalenie wysokości przysługującej mu odprawy.

W piśmie procesowym z dnia 27 lipca 2015 roku (k. 28 – 32) powód zakwestionował legalność i skuteczność reprezentacji pozwanej przez A. S. podnosząc, że zarządzenie nr 40.2014 Prezydenta Miasta C. z dnia 30.12.2014r. w sprawie powierzenia wykonywania obowiązków dyrektora Miejskiej Galerii (...) w C. wydane zostało bez podstawy prawnej, bowiem obowiązujące przepisy prawa przewidują jedynie możliwość powołania dyrektora instytucji kultury,

nie przewidują natomiast możliwości powierzenia pełnienia obowiązków dyrektora instytucji kultury. Zdaniem powoda, powołany w w/w zarządzeniu art. 30 ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 08 marca 1990 r. o samorządzie gminnym nie może stanowić podstawy do posłużenia się instytucją osoby pełniącej obowiązki, jeżeli możliwość taka nie została przewidziana wprost przez ustawodawcę, a w przedmiotowej sprawie nie znajdzie ona zastosowania, bowiem pozwana nie jest jednostką organizacyjną gminy, a przepisy ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej stanowią *lex specialis* w stosunku do innych ustaw.

Odnosząc się do stanowiska pozwanej w kwestii braku po jej stronie legitymacji procesowej biernej powód podniósł, że Miejska Galeria (...) w C., jako samorządowa instytucja kultury posiada osobowość prawną i prowadzi samodzielnie gospodarkę finansową, jest odrębnym od organizatora podmiotem prawa; uzyskała osobowość prawną z chwilą wpisania do rejestru prowadzonego przez organizatora, dokonywanego z urzędu. Nadto, że dyrektor Galerii świadczył pracę na rzecz Galerii a nie organizatora, którym w myśl art. 9 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej, jest jednostka samorządu terytorialnego – Gmina M. C.. Nie jest nim Prezydent Miasta C., który jest organem wykonawczym organizatora. Powód wskazał również, że w świetle art. 17 w/w ustawy, dyrektor instytucji kultury świadczy pracę na jej rzecz – zarządza instytucją i reprezentuje ją na zewnątrz. Dlatego też, w ocenie powoda, za pracodawcę dyrektora instytucji kultury należy uznać tę instytucję kultury, którą zarządza i w związku z powyższym nie zachodzi brak legitymacji procesowej biernej po stronie pozwanej.

Sąd rejonowy ustalił, co następuje:

Powód C. T. był zatrudniony na podstawie powołania w Miejskiej Galerii (...) w C. na czas określony od 27.10.1997r. do 31.03.2015r., w pełnym wymiarze czasu pracy oraz od 01.01.2001r. na podstawie powołania na czas nieokreślony, na stanowisku dyrektora.

Stosunek pracy ustał wskutek odwołania ze stanowiska, tj. na podstawie art. 70 § 2 k.p. z upływem dnia 31 marca 2015 r.

(dowód: akta osobowe cz. C – świadectwo pracy – k. 5)

W związku z przejściem na emeryturę z dniem 01.04.2015r. pozwana wypłaciła powodowi odprawę emerytalną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę na podstawie przepisów ustawy z dnia 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (okoliczność bezsporna).

W Miejskiej Galerii (...) w C. w 2012 r. nie działały związki zawodowe; regulamin wynagradzania w 2012 r. wprowadzał dyrektor samodzielnie (okoliczność bezsporna).

Od dnia 01.01.2013r. obowiązuje w Miejskiej Galerii (...) w C. Regulamin Wynagradzania wprowadzony na mocy zarządzenia nr 7 z dnia 14.12.2013r. dyrektora Miejskiej Galerii (...) w C. C. T..

Zgodnie z § 7 ust 3 w/w regulaminu do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz udowodnione inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Paragraf 12 ust 2 – 4 stanowił:

- ust. 2: Pracownikowi z trzydziestoletnim stażem pracy przysługuje jednorazowa odprawa emerytalna lub rentowa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli w (...) przepracował co najmniej 10 lat,

- ust. 3: Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,

- ust. 4: Okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad obowiązujących przy ustaleniu okresów uprawniających do dodatku za wysługę lat.

(dowód: zarządzenie nr 7 z dn. 14.12.2014r. – k. - 45, regulamin wynagradzania – k. – 46 54)

Uprzednio u pozwanej obowiązywał Regulamin Wynagradzania Pracowników Miejskiej Galerii (...) z 1 lipca 2000 r. Zgodnie z paragrafem 11 ust. 1 tegoż regulaminu pracownikowi z trzydziestoletnim stażem pracy przysługuje jednorazowa odprawa emerytalna lub rentowa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli w (...) przepracował co najmniej 10 lat. Regulamin wszedł w życie 1 lipca 2000 r. Treść regulaminu została ustalona z działającymi u pozwanej organizacjami związkowymi.

(dowód: regulamin wynagradzania - k. – 74 - 77 akt)

Na dzień 1 stycznia 2013 r., tj. dzień wejścia w życie aktualnie obowiązującego u pozwanego regulaminu wynagradzania kryteria uzyskania odprawy emerytalnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia spełniała M. K. (Główna Księgowa (...))

(okoliczność bezsporna k. – 73)

Sąd rejonowy zważył, co następuje:

Powód był zatrudniony na podstawie powołania w Miejskiej Galerii (...) w C., która jest samorządową organizacją kultury posiadającą osobowość prawną na mocy art. 9 ust. 1 i art. 14 ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej.

Zgodnie z art. 26 a tejże ustawy do pracowników instytucji kultury stosuje się przepisy kodeksu pracy, z zastrzeżeniem przepisów art. 26 b – 26 d.

Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą dla powoda była Miejska Galeria (...) w C., a zetem nieskuteczny jest zarzut pozwanego braku legitymacji procesowej biernej. Prezydent Miasta C. jedynie powołuje i odwołuje dyrektora takiej osoby prawnej (art. 30 ustawy o samorządzie gminnym), co nie zmienia statusu pracodawcy. Zresztą to pozwana wydała we własnym imieniu świadectwo pracy powodowi wskazując w tym dokumencie jako pracodawcę Miejską Galerię (...) w C., a zatem niekonsekwentne jest stanowisko pozwanego, iż zachodzi brak legitymacji procesowej po stronie pozwanej.

Pozwaną w świetle art. 15 ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej może reprezentować tylko i wyłącznie dyrektor, nie zaś pełniący obowiązki dyrektora - art. 91 ust. 1 ustawy o samorządzie gminnym (por. postanowienie NSA z 04.04.2012 r., I OSK 2251/11, wyrok WSA w Lublinie z 24.09.2009 r., III SA/Lu 295/09, uzasadnienie wyroku SN z 05.03.2015 r., III PK 50/14). Zatem dopiero z chwilą formalnego powołania A. S. na stanowisko Dyrektora Miejskiej Galerii (...) w C. z dniem 6 października 2015 r. (k. – 78 akt) pozwana posiadała organ uprawniony do reprezentacji.

Zgodnie z art. 31 c ustawy z 25 października 1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej:

- ust 1 pracownikowi instytucji kultury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1)jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 15 lat,
- 2)dwumiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 15 lat,
- 3)trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat.

- ust. 2 do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli na podstawie odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

- ust. 3 odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Zasady wynagradzania za pracę pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury i przyznawania im innych świadczeń związanych z pracą określone w ustawie obowiązują do czasu objęcia ich układem zbiorowym pracy lub regulaminem wynagradzania (art. 31d ust. 3 ustawy z 1991 r.).

Zapisy obowiązującego u pozwanej regulaminu wynagradzania obowiązującego od 1 stycznia 2012 r. przewidują korzystniejsze uregulowania w zakresie wysokości odprawy emerytalnej (w stosunku do stażu powoda 600 % wynagrodzenia) od powszechnie obowiązujących przepisów ustawy z 25 października 1991 r. (300 % wynagrodzenia).

W zakresie zwrotu „w związku z przejściem na emeryturę” sąd rejonowy uznał, iż powód spełnił powyższy warunek zmieniając status pracownika (prawo do emerytury przyznane od 1 kwietnia 2015 r.) na status emeryta.

Należało rozważyć, czy powodowi przysługuje odprawa emerytalna na podstawie zapisów regulaminu wynagradzania, czy na podstawie kodeksu pracy.

Regulamin wynagradzania stanowi swoiste źródło prawa pracy – art. 9 par. 1 k.p.

Zgodnie z art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77 § 5 k.p. regulamin wynagradzania nie może określać warunków wynagradzania pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy, w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2, oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy.

Art. 128 § 2 pkt 2 k.p. stanowi, że przez pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy - należy przez to rozumieć pracowników kierujących jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępców lub pracowników wchodzących w skład kolejalnego organu zarządzającego zakładem pracy oraz głównych księgowych.

Okoliczność, czy powód w dacie rozwiązania stosunku pracy był pracownikiem zarządzającym w zakresie odprawy emerytalnej nie ma znaczenia, albowiem odprawa emerytalna nie stanowi wynagrodzenia przysługującego w trakcie istnienia stosunku pracy, tylko jest świadczeniem odmiennym od wynagrodzenia, bowiem przysługuje w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, a zatem odprawa emerytalna nie jest objęta dyspozycją normy art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77 § 5 k.p.

Sąd Najwyższy w wyroku z 2 sierpnia 2012 r. (II PK 27/12) wskazał, iż odprawy nie mają charakteru wynagrodzeniowego. Należą one do kategorii innych świadczeń związanych z pracą. Znaczy to, że zakładowy układ zbiorowy (regulamin wynagradzania) może regulować świadczenia tego rodzaju również dla osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy i nie pozostaje to w sprzeczności z regulacją art. 241²⁶ § 2 k.p. Odprawy przewidziane w układzie, w regulaminie wynagradzania przysługują tym osobom na zasadach i w wysokości wynikających z jego postanowień, chyba że w odniesieniu do nich zastosowanie układu, regulaminu zostało wyraźnie wyłączone.

Dokonując analizy treści Regulaminu wynagradzania pracowników Miejskiej Galerii (...) w C. należy wskazać, iż zapisy nie wyłączają w zakresie odprawy emerytalnej dyrektora (por. w szczególności paragraf 1 regulaminu), a zatem należy do powoda stosować regulacje tegoż regulaminu, jako regulacje korzystniejsze od regulacji ustawy z 25 października 1991 r. (art. 9k.p., art. 18.k.p.).

W zakresie wynagradzania powoda zastosowanie znajdują również zapisy ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących podmiotami prawnymi, tzw. ustawa kominowa (art. 1 pkt. 3 i art. 2 pkt. 1). Ustawa ta przewiduje, że osobom zajmujących kierownicze stanowiska w samorządowych jednostkach organizacyjnych posiadających osobowość prawną, a w szczególności dyrektorom mogą być przyznane świadczenia dodatkowe (art. 5 ust. 2). Definicja świadczeń dodatkowych zawarta jest w art. 11 tejże ustawy zgodnie z którym:

- ustęp 1 : świadczeniami dodatkowymi, o których mowa w art. 5 ust. 2, są świadczenia z tytułu zatrudnienia, w tym: bytowe, socjalne, komunikacyjne, oraz ubezpieczenia majątkowe i osobowe - inne bądź wyższe niż ustalone w regulaminach wynagradzania, zakładowych i ponadzakładowych układach zbiorowych pracy oraz w odrębnych przepisach.

- ustęp 2 : maksymalna wartość świadczeń dodatkowych przyznanych w ciągu roku osobom, o których mowa w art. 2 pkt 1-4, nie może przekroczyć dwunastokrotności przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przyjętego dla ustalenia wynagrodzenia miesięcznego tych osób.

- ustęp 3 : Prezes Rady Ministrów określi, w drodze rozporządzenia, szczegółowy wykaz świadczeń dodatkowych, o których mowa w ust. 1, oraz tryb ich przyznawania.

Postanowienia umów o pracę oraz innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy albo umów cywilnoprawnych ustalające wynagrodzenie miesięczne, nagrodę roczną, odprawę oraz wartość świadczeń dodatkowych, w wysokości wyższej niż maksymalna dopuszczona ustawą, są nieważne z mocy prawa w odniesieniu do tej części, która przewyższa kwotę maksymalną określoną w ustawie (art. 13).

Artykuł 13 należy czytać łącznie z art. 12, który odnosi się do odprawy pieniężnej. Zatem zapisy tej ustawy nie regulują świadczenia nie będącego wynagrodzeniem za pracę, nie będącego świadczeniem dodatkowym, nie będącego odprawą pieniężną, a stanowiącego odprawę emerytalną.

Zatem powodowi przysługuje prawo do odprawy emerytalnej na podstawie przepisów regulaminu wynagradzania bez żadnych ograniczeń, które są narzucone tzw. ustawą kominową.

Sąd Najwyższy w wyroku z 16 lutego 2005 r. (I PK 174/04) wskazał, iż ustawa z dnia 3 marca 2000 r. nie wprowadza zakazu wypłacania osobom objętym jej przepisami odpraw emerytalnych przewidzianych kodeksem pracy lub układem zbiorowym, gdyż odprawy te nie mogą być traktowane jak wynagrodzenie.

Z kolei w wyroku z 10 stycznia 2006 r. (I PK 115/05) wyrażono pogląd prawny, iż pracownikowi zarządzającemu zakładem pracy w imieniu pracodawcy, objętemu zakresem regulacji ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (Dz. U. Nr 26, poz. 306 ze zm.), może przysługiwać odprawa rentowa na zasadach i w wysokości przewidzianej w zakładowym układzie zbiorowym pracy, niezależnie od jej przyznania przez podmiot określony w § 3 rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi, oraz trybu ich przyznawania (Dz. U. Nr 14, poz. 139). Przyznanie odprawy jest wymagane tylko w przypadku jej ustalenia w wysokości wyższej niż wynikająca z układu zbiorowego.

Sąd rejonowy nie podzielił zarzutu pozwanego naruszenia przez powoda art. 8 k.p.

Należy wskazać, iż ciężar udowodnienia okoliczności faktycznych uzasadniających uznanie nadużycia prawa podmiotowego spoczywa na podmiocie, który z tych okoliczności wywodzi swoje żądanie (por. art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). To na stronie pozwanej ciążyło zobowiązanie wykazania, że realizacja prawa - wadliwa z punktu widzenia społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa lub zasad współzycia społecznego - narusza jej uzasadniony interes.

Jedynie przyznanie ponadstandardowych lub nadzwyczajnych przywilejów pracowniczych podlega weryfikacji sądowej z punktu widzenia społeczno-gospodarczej oceny interesów stron lub uprawnień beneficjentów oraz wymaga uwzględnienia zasad dobrej wiary, przyzwoitości w negocjowaniu i zawieraniu tych porozumień, tworzeniu źródeł prawa pracy, obowiązku zachowania lojalności stron i poszanowania ich słuszych interesów, w tym dbałości o dobro pracodawcy, dobrych obyczajów w dysponowaniu jego majątkiem oraz zakazu naruszania praw osób trzecich, a także innych zasad współzycia społecznego (art. 8 k.p.).

Sąd rejonowy nie znalazł podstaw faktycznych do uznania, iż zapis paragrafu regulaminu o 6 – miesięcznej odprawie emerytalnej przewiduje ponadstandardowy lub nadzwyczajny przywilej pracowniczy dla powoda.

Odprawa emerytalna ma na celu złagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na emeryturę.

Artykuł 8 k.p. nie kształtuje praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa. Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej. Stosowanie art. 8 k.p. (podobnie jak art. 5 k.c.) pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy.

Zapis o sześciomiesięcznej odprawie emerytalnej został niejako przeniesiony z regulaminu wynagradzania obowiązującego uprzednio, który wszedł w życie w dniu 1 lipca 2000 r. Istotnie, w tym czasie dyrektorem (...) był powód, ale ustalał treść tego regulaminu jako pracodawca niesamodzielnie albowiem działały organizacje związkowe u pozwanej (art. 77 (2) par. 4 k.p., art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych). W tym czasie powód był powołany na stanowisko dyrektora na czas określony, do końca grudnia 2000 r. Zatem nie można mu przypisać, iż zapis dotyczący sześciomiesięcznej odprawy emerytalnej niejako sformułował z uwzględnieniem możliwości przewidzenia, iż będzie nadal zatrudniony i to przez dalsze co najmniej 8 lat i że przechodząc na emeryturę dojdzie w 2015 r. do rozwiązania stosunku pracy u pozwanej, a nie u innego pracodawcy.

Sześciomiesięczna odprawa emerytalna nie została przewidziana tylko dla określonej grupy pracowników, lecz dla wszystkich pracowników pozwanej, o ile przepracowali 10 lat u pozwanej i łączny ich staż pracy to 30 lat. Wobec powszechności (w stosunku do wszystkich pracowników pozwanej) zapis ten nie ma charakteru dyskryminacyjnego, czy zaprzeczającego zasadę równego traktowania w zatrudnieniu (art. 11 (2) k.p., art. 11 (3) k.p., art. 18 (31) k.p.). Zatem nie za jakikolwiek okres zatrudniania jest przewidziana wyższa odprawa emerytalna, tylko za okres wynoszący co najmniej 10 lat. Powód przepracował u pozwanej ponad 17 lat.

Pozwana nie wykazała, iż doszło do naruszenia zasad współzycia społecznego przez powoda przy tworzeniu regulaminu wynagradzania z 2012 r.

Mając na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazaną przez stronę pozwaną (k. – 44) sąd zasądził kwotę dochodzoną pozwem, a stanowiącą różnicę pomiędzy sześciomiesięczną odprawą emerytalną i otrzymaną trzymiesięczną odprawą.

O odsetkach orzeczono na mocy art. 481§1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Odprawa emerytalna jest wymagalna w ostatnim dniu zatrudnienia (por. wyrok SN z 09.04.1998 r., I PKN 508/97).

O rygorem natychmiastowej wykonalności orzeczono na mocy art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania z art. 98 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono również na podstawie oraz § 6 pkt 5 i § 11 ust.1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu

O kosztach sądowych w postaci opłaty od pozwu orzeczono również na podstawie art. 113 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych.