

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 1 lipca 2020 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi - Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie X P 733/19 : zasądził od Urzędu Regulacji Energetyki w W. na rzecz T. P. kwotę 15.290,54 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 marca 2018 roku do dnia zapłaty (pkt 1); umorzył postępowanie w zakresie żądania odsetek ustawowych za opóźnienie za okres od dnia 1 września 2017 roku do dnia 23 marca 2018 roku (pkt 2) ; oddalił powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3), nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.645,27 zł.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

T. P. był zatrudniony w Urzędzie Regulacji Energetyki z siedzibą w W. od dnia 1 grudnia 2008 roku na podstawie umowy o pracę z dnia 28 listopada 2008 roku na czas nieokreślony na stanowisku radcy Prezesa Urzędu Regulacji Energetyki.

W dniu 16 marca 2017 r. powodowi doręczono oświadczenie pozwanego o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej w dniu 28 listopada 2008 r. na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano długotrwałe, powtarzające się i trudne do przewidzenia przez pracodawcę absencje chorobowe, które powodowały niekorzystne skutki dla urzędu poprzez dezorganizację pracy. Podano również, że w okresie od 1 lutego 2013 r. do 28 lutego 2017 r. powód był niezdolny do pracy przez ponad 70% czasu. W tym okresie pozwany miał zablokowane samodzielne, wymagający wysokich kwalifikacji, stanowisko merytoryczne bez możliwości zatrudnienia osoby na zastępstwo, ponieważ nieobecności powoda były trudne do określenia w dłuższej perspektywie czasowej. Obowiązki służbowe powoda musiały zostać powierzone innym osobom zatrudnionym w oddziale, co spowodowało ich obciążenie pracą.

Wyrokiem z dnia 14 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi w sprawie o sygn. akt X P 947/17 zasądził od Urzędu Regulacji Energetyki w W. na rzecz T. P. kwotę 22.935,81 zł tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 18 października 2017 r. do dnia zapłaty oraz kwotę 5.737 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu przywołanego powyżej wyroku wskazano, że wypowiedzenie umowy o pracę w czasie niezdolności powoda do pracy z powodu choroby, naruszało art. 41 k.p., zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyrok z dnia 14 lutego 2018 roku jest prawomocny od dnia 24 marca 2018 roku.

W dniu 6 kwietnia 2018 r. Urząd Regulacji Energetyki w W. uzupełnił w punkcie 7. świadectwo pracy powoda z dnia 23 listopada 2017 r. o zapis: „zgodnie z wyrokiem Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi z dnia 14 lutego 2018 r., sygn. akt X P 947/17 Panu T. P. przyznano odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę. Okres za który przyznano odszkodowanie wlicza się do okresu zatrudnienia (podstawa prawna: art. 51 § 2 Kodeksu pracy)”.

Uprawnienia do otrzymania nagrody jubileuszowej po 35 latach pracy powód uzyskałby w dniu 1 września 2017 r. i dla powoda wyniosłaby ona 15.290,54 zł.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 7.645,27 zł brutto.

Pozwem złożonym w dniu 7 sierpnia 2018 roku w sprawie o sygn. akt XP 629/18 powód T. P. domagał się zasądzenia od Urzędu Regulacji Energetyki w W. kwoty 61 162,16 zł tytułem odszkodowania za szkodę, jaką powód poniósł wskutek niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia

doręczenia pozwu pozwanemu do dnia zapłaty. Powód, jako podstawę prawną żądania, wskazał art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Na dochodzoną pozew kwotę składały się kwoty: 15 290,54 zł z tytułu niewypłacenia należnej nagrody jubileuszowej po 35 latach pracy oraz 45 871,62 zł w związku z niewypłaceniem należnej jednorazowej odprawy w związku z przejściem powoda na rentę. W uzasadnieniu powód wskazywał, iż gdyby jego umowa o pracę nie została mu niezgodnie z prawem wypowiedziana, otrzymałby on nagrodę jubileuszową za 35 letni staż pracy w wysokości 200% wynagrodzenie miesięcznego tj. w łącznej wysokości 15 290,54 zł, a także mógłby otrzymać jednorazową odprawę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia w związku z przejściem na rentę w wysokości 45 871,62 zł. W takiej sytuacji pracodawca winien naprawić szkodę wyrządzoną swym bezprawnym i zawinionym postępowaniem.

Zarządzeniem z dnia 24 września 2018 roku powód został zobowiązany do jednoznacznego wypowiedzenia się, czy domaga się zasądzenia odszkodowania (jak można wnioskować z pozwu), czy też zasądzenia nie odszkodowania lecz odprawy rentowej i nagrody jubileuszowej (jak można wnioskować z pisma z dnia 21 września 2018 roku) i w zależności od zajętego stanowiska, w wypadku dochodzonego odszkodowania oznaczenia jego daty wymagalności.

Pismem procesowym złożonym w dniu 4 października 2018 roku powód wskazał, iż dochodzi zasądzenia odszkodowania, natomiast data jego wymagalności to 6 kwietnia 2018 roku.

Wyrokiem z dnia 21 marca 2019 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od T. P. na rzecz Urzędu Regulacji Energetyki w W. kwotę 4 050,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. W uzasadnieniu Sąd wskazał, iż przedmiotem rozpoznania było żądanie powoda zasądzenia odszkodowania za szkodę wyrządzoną niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę ponad przyznane mu już odszkodowanie na podstawie art. 47¹ kp, obejmującego utracone korzyści w postaci nagrody jubileuszowej w kwocie 15.290,53 zł oraz odprawy z tytułu przejścia na rentę w kwocie 45.871,62 zł. Powód wskazywał przy tym, iż domaga się odszkodowania na podstawie art. 415 kc w zw. z art. 300 kp, powołując się na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 roku o sygn. akt SK 18/05. Jednocześnie Sąd w rozważaniach szeroko przytoczył orzecznictwo dotyczące dalszej „uzupełniającej” odpowiedzialności za niezgodne z prawem rozwiązanie/ wypowiedzenie umowy, koncentrując się na przesłankach odpowiedzialności cywilnej pracodawcy. Przyczyną oddalenia powództwa było stwierdzone przez Sąd nieudowodnienie przesłanek odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, tj. bezprawności wypowiedzenia umowy o pracę, powstania szkody, związku przyczynowego między bezprawnym wypowiedzeniem umowy o pracę a szkodą, a także zawinienia pracodawcy, z tym uściśleniem, że ma być ono umyślne, przejawiające rażące naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Wyrok jest prawomocny od dnia 17 maja 2019 roku.

Pismem z dnia 13 maja 2019 roku powód wezwał pozwanego do wypłaty nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w związku z wliczeniem do okresu zatrudnienia okresu odpowiadającego okresowi, za który przyznano odszkodowanie, tj. trzech miesięcy.

W odpowiedzi pismem z dnia 23 maja 2019 roku pozwany odmówił spełnienia świadczenia, podnosząc, iż roszczenie powoda o wypłatę odszkodowania w wysokości nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy zostało rozpoznane i oddalone wyrokiem z dnia 21 marca 2019 roku wydanym w sprawie o sygn. akt XP 629/18. Pozwany zaznaczył, iż w obecnym stanie formalnym brak jest podstaw do wypłaty przedmiotowej nagrody.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał na podstawie powołanych dokumentów, wskazując że stan faktyczny nie był sporny, co do faktów istotnych dla rozstrzygnięcia, zaś spór w niniejszej sprawie miał charakter prawny.

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo należało uwzględnić w całości co do należności głównej i w ograniczonym zakresie co do odsetek.

Sąd wskazał, że wobec oddalenia zażalenia pełnomocnika pozwanego na postanowienie w przedmiocie odmowy odrzucenia pozwu, Sąd pominął te kwestie w rozważaniach. Jednocześnie podkreślił za Sądem Okręgowym, że

aby uwzględnić powództwo o utratę prawa do nagrody jubileuszowej, sąd musiałby, między innymi ustalić, że powodowi nie przysługuje roszczenie o nagrodę jubileuszową. Obowiązująca w polskim porządku prawnym zasada pełnego odszkodowania kompensuje zarówno rzeczywistą szkodę, jak i utracone korzyści. Skoro poszkodowanemu przysługiwałoby roszczenie o wypłatę nagrody jubileuszowej to nie można byłoby przyjąć, iż powstała w jego majątku szkoda. W sprawie o sygn. akt XP 629/18 Sąd prawomocnie oddalił roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania „uzupełniającego” na podstawie art. 415 kc w zw. z art. 300 kp, ustalając, iż nie można pozwanemu przypisać rażąco nagannego naruszenia przepisów o wypowiedaniu umów o pracę spowodowanego winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Sąd nie rozstrzygnął o prawie powoda do nagrody jubileuszowej i w tym zakresie kwestia ta podlega ocenie w niniejszej sprawie. Sąd podkreślił, iż strona pozwana nie kwestionowała roszczenia co do wysokości oraz nie kwestionowała stażu pracy powoda, przy hipotetycznym zaliczeniu okresu, za który zostało przyznane odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, do okresu zatrudnienia. Strona pozwana przyznała, iż gdyby powód pozostawał w zatrudnieniu, to w dniu 1 września 2017 roku nabyłby uprawnienie do nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy.

Sąd zważył, iż kwestie dotyczące nagrody jubileuszowej nie zostały uregulowane w Kodeksie pracy, stąd wniosek, iż świadczenie to nie przysługuje wszystkim pracownikom. Zasady wypłacania tej nagrody określone są w ustawach obejmujących poszczególne grupy zawodowe oraz aktach wykonawczych do tych ustaw. Jeżeli jednak dana grupa zawodowa nie jest objęta regulacją ustawową w zakresie przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych, to wówczas pracodawca może w aktach wewnętrznych przyznać taki przywilej swoim pracownikom. Wskazując charakter prawa do nagrody jubileuszowej, w literaturze i orzecznictwie podkreśla się, że jest to świadczenie fakultatywne o charakterze zakładowym (branżowym, zawodowym), które stanowi szczególnie przywilej pracowników. Z pewnością jest to świadczenie należące do szeroko pojmowanego wynagrodzenia za pracę, którego warunki przyznania w myśl art. 77¹ k.p. ustalają układy zbiorowe pracy, zgodnie z przepisami działu XI Kodeksu pracy lub regulaminy wynagradzania albo pragmatyki służbowe. Co więc ważne, świadczenie to przysługuje tylko tym pracownikom, którzy spełnią warunki wymienione w tych aktach. Wobec braku powszechnego wzorca regulacji nagrody jubileuszowej, przepisy płacowe (zakładowe lub branżowe) w postaci układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania mogą kształtować prawo do tego świadczenia w sposób samodzielny i swobodny. Podmioty uprawnione do tworzenia powyższych aktów mają możliwość, według własnego uznania, uzależnić nabycie prawa do wymienionej gratyfikacji od ogólnego stażu pracy pracownika lub zdecydować, że staż ten będzie obejmował tylko okresy przepracowane w danym zakładzie pracy lub danym zawodzie. W takim wypadku prawo do nagrody jubileuszowej powstaje w dniu, w którym upływa okres pracy uprawniający pracownika do jej nabycia. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 21 maja 1991 roku (I PZP 16/91, OSNC 1992/1/10) jest to dzień poprzedzający dzień, który nazwą lub datą odpowiada dniowi, w którym pracownik podjął zatrudnienie. Jeżeli jednak w dniu tym u danego pracodawcy nie istniały przepisy przyznające pracownikowi prawo do takiego świadczenia, bądź z jakiegoś względu przepisy te u danego pracownika nie obejmowały, pracownik go nie nabywa. Także w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 marca 2009 roku (I PK 208/2008, Lex Polonica 2065301) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że co do zasady przesłanką nabycia prawa do nagrody jubileuszowej jest osiągnięcie przez pracownika wymaganego okresu zatrudnienia w czasie stosowania (obowiązywania) przepisów uprawniających do tego świadczenia. Innymi słowy – regułą jest, że nabycie prawa do nagrody jubileuszowej następuje w dniu upływu okresu uprawniającego do tego świadczenia. Także w literaturze podkreśla się, iż nagroda jubileuszowa w istocie ma charakter premii (por. M. Świącicki, Prawo wynagrodzenia za pracę, Warszawa 1963, str. 49, przypis 33; tak również np. M. Seweryński, Glosa do uchwały SN z dnia 16 grudnia 1981 roku w sprawie I PZP 39/81 OSPiKA 1982/12 poz. 226, str. 490). O nabyciu tego prawa decyduje osiągnięcie określonego stażu pracy (zakładowego lub ogólnego). Wskazuje się przy tym, że nawet brak krótkiego okresu powoduje, że warunek zawieszający prawo do takiej premii nie zostaje zniszczony i prawo to nie powstaje (por. M. Świącicki, op. cit., str. 49, przypis 33 in fine). Jednakże przepisy prawa pracy mogą przewidywać sytuacje szczególne, w których pomimo krótszego stażu pracy, niż wskazany w normie ogólnej, następuje nabycie prawa do nagrody. Odnośnie charakteru nagrody jubileuszowej, podkreśla się także, iż ma ona charakter dodatkowego wynagrodzenia w związku z wieloletnim świadczeniem pracy. Pracownik nabywa do niej prawo z chwilą przepracowania odpowiedniego okresu, przy spełnieniu innych niezbędnych przewidzianych prawem przesłanek.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy Sąd I instancji wskazał, iż prawo do nagrody jubileuszowej powoda reguluje ustawa z dnia 21 listopada 2008 roku o służbie cywilnej (Dz.U. z 2018 r., poz. 1559 z późn. zm.). Zgodnie z art. 91 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy za wieloletnią pracę członek korpusu służby cywilnej otrzymuje nagrodę jubileuszową w wysokości 200 % wynagrodzenia miesięcznego po 35 latach pracy. Stosownie do art. 91 ust. 2 tej ustawy do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Wydane na podstawie delegacji ustawowej Rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 29 stycznia 2016 roku w sprawie określenia stanowisk urzędniczych, wymaganych kwalifikacji zawodowych, stopni służbowych urzędników służby cywilnej, mnożników do ustania wynagrodzenia oraz szczegółowych zasad ustalania i wypłacania innych świadczeń przysługujących członkom korpusu służby cywilnej (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r., poz. 807) w § 5 wskazuje, że członek korpusu służby cywilnej nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe. Nagrodę jubileuszową wypłaca się niezwłocznie po nabyciu przez członka korpusu służby cywilnej prawa do tej nagrody, a jeżeli w aktach osobowych członka korpusu służby cywilnej brak jest odpowiedniej dokumentacji – niezwłocznie po udokumentowaniu przez członka korpusu służby cywilnej prawa do nagrody jubileuszowej. Pozostałe przepisy rozporządzenia regulują kwestie ustalania wysokości nagrody, nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej przy krótszym stażu pracy w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę. W ocenie sądu brak jest we wskazanej regulacji prawnej przepisu, który wiązałby prawo do nagrody jubileuszowej z faktem pozostawania w stosunku pracy w korpusie służby cywilnej na moment nabycia uprawnień. Uprawnienie łączone jest bowiem z odpowiednim stażem pracy i faktem jego udokumentowania. Nadto inne rozumienie tych regulacji pozbawiałoby uprawnień wynikających z art. 51 § 2 kp i stałoby w sprzeczności z celem tego przepisu. Zgodnie bowiem z jego brzmieniem, pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie. Przepis reguluje zaliczenie do stażu pracy okresu, za który zostało przyznane odszkodowanie (§ 2). Zawiera przykłady tzw. okresów zaliczalnych. Chodzi o okresy pozostawania poza stosunkiem pracy, które na mocy konkretnego przepisu prawa są wliczane do stażu pracy. Okresy takie mogą mieć znaczenie do ustalenia zakresu praw pracowniczych. Sąd w pełni podziela i akceptuje przytoczone przez stronę pozwaną orzeczenia Sądu Najwyższego i pogląd, że „art. 51 § 2 kp nie tworzy fikcji prawnej, że okres, za który przyznano odszkodowanie jest okresem zatrudnienia, a więc, że pracownik pozostaje w tym okresie w stosunku pracy z pracodawcą, który stosunek pracy rozwiązał”. W tym znaczeniu pracownik nie nabywa, na podstawie art. 51 § 2 kp, prawa do świadczeń uzależnionych od pozostawania w stosunku pracy [w szczególności urlopu wypoczynkowego oraz premii kwartalnej (wyr. SN z 3.2.2016 r., I PK 27/15, OSNP 2017, Nr 8, poz. 96)]. Wniosek ten dotyczy sytuacji gdy uprawnienia pracownicze zależą od faktycznego pozostawania w stosunku pracy (prawo do urlopu wypoczynkowego u danego pracodawcy nabywa się proporcjonalnie do okresu faktycznego zatrudnienia, a z momentem ustania stosunku pracy pracownik nabywa uprawnienie do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop; podobnie premia uzależniona jest od faktycznego wykonywania pracy – wyników tej pracy). Tymczasem prawo do nagrody jubileuszowej nie jest uzależnione od faktycznego wykonywania pracy, tylko od stażu pracy, w przypadku pracowników korpusu służby cywilnej od stażu ogólnego (nie tylko zakładowego). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 25 lutego 2016 roku (II PK 359/14, . OSNAPiUS 2017/10/123) wprost wskazał, że „okres, za który przyznano pracownikowi odszkodowanie z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, wlicza się do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej, a roszczenie o wypłatę nagrody jubileuszowej staje się wymagalne dopiero od dnia uprawomocnienia się wyroku przyznającego odszkodowanie (art. 45 § 1 w związku z art. 47¹ i art. 51 § 2 KP)”. Powyższe orzeczenie zapadło w stanie faktycznym, w którym nagroda jubileuszowa była uzależniona od stażu zakładowego. Pomimo skutecznego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp, z uwagi na wadliwość prawną tej czynności pracodawcy i stworzenie fikcji prawnej opartej na przepisie art. 97 § 3 kp, z mocy art. 51 § 2 kp zalicza się do stażu pracy okres, za który przyznano odszkodowanie i w konsekwencji uzupełnia staż zakładowy uprawniający do nagrody jubileuszowej. Jednakże dopiero prawomocność wyroku zasądzającego odszkodowanie tworzy nowy stan prawny i „dokumentuje” wymagany staż pracy nie łącząc, prawa do nagrody z faktem pozostawania w stosunku pracy. To z woli ustawodawcy, pracodawca ponosi konsekwencje niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, czy jej wypowiedzenia poprzez obowiązek wypłaty nagrody jubileuszowej związanej ze

stażem pracy. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, a zarazem przepisy prawa pracy Sąd uznał, iż roszczenie powoda miało swoje oparcie co do zasady.

Sąd I instancji wskazał, że wysokość żądanej nagrody jubileuszowej nie była sporna co do wysokości, z tego względu należało zasądzić w punkcie 1 wyroku na rzecz powoda żadaną kwotę pieniężną w wysokości 15.290,54 zł tytułem nagrody jubileuszowej.

Odnośnie żądanych przez stronę powodową odsetek, Sąd Rejonowy zważył, iż zasadne było ich zasądzenie od dnia następnego pod dniu uprawomocnienia się wyroku zasądającego odszkodowanie, zgodnie z poglądem wskazanym wyżej. Uprawnienie do nagrody jubileuszowej staje się wymagalne w momencie uzyskania odpowiedniego stażu pracy. Wyrok zasądający odszkodowanie stworzył podstawę zaliczenia na podstawie art. 51 § 2 kp, do stażu pracy okresu, za który przyznano odszkodowanie. Wyrok jest prawomocny od dnia 24 marca 2018 roku, a zatem od dnia następnego pozwany popadł w opóźnienie z spełnieniu świadczenia. Sąd nie zgodził się ze stroną pozwaną, iż wymagalność jest uzależniona od wezwania do zapłaty, bowiem wynika z faktu uzyskania stażu i wiążanego z tym stażem prawa do nagrody (termin spełnienia świadczenia jest ustawowo określony, podobnie jak w przypadku ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, czy odprawy pieniężnej roszczenia te stają wymagalne nie z momentem wezwania, tylko ustania stosunku pracy). Odsetki ustawowe za opóźnienie zostały zasądzone od dnia 25 marca 2018 roku do dnia zapłaty. Powód ostatecznie żądał odsetek ustawowych za opóźnienie do dnia 24 marca 2018 roku. W pozostałym zakresie żądania odsetek ustawowych za opóźnienie za okres od dnia 1 września 2017 roku do dnia 23 marca 2018 roku, powództwo cofnął za zgodą strony pozwanej, co spowodowało umorzenie postępowania na podstawie art. 355 kpc w zw. z art. 203 kpc. W konsekwencji za jeden dzień żądania odsetek ustawowych za opóźnienie powództwo zostało oddalone.

Zgodnie z art. 477² §1 k.p.c. Sąd w punkcie 4 wyroku nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Powyższe orzeczenie zaskarżyła strona pozwana w części tj. co do punktu 1 i 4.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie art. 51 § 2 Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegającą na przyjęciu, że „doliczenie” do okresu zatrudnienia powoda okresu, za który przyznano mu odszkodowanie stanowi faktyczny okres zatrudnienia, a tym samym uprawnia powoda do uzyskania w tym „doliczonym” okresie nagrody jubileuszowej - pomimo prawidłowego ustalenia przez Sąd, że nagroda ta ma charakter premii, a zatem jej przyznanie zależy od faktycznych okresów zatrudnienia.

2. art. 91 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że okres, o którym mowa w art. 51 § 2 kp jest „innym udowodnionym okresem, z mocy odrębnych przepisów podlegającym wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze” - w przedmiotowej sprawie - uprawnienie do uzyskania nagrody jubileuszowej w służbie cywilnej.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa, ewentualnie o
- 2) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania ,
- 3) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Sąd Okręgowy rozpoznał sprawę na posiedzeniu niejawnym na podstawie art. 374 k.p.c.

Apelacja podlega oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji, w ocenie Sądu Okręgowego, wydał trafne orzeczenie znajdujące oparcie w prawidłowo zebranych w sprawie materiale dowodowym. Na wstępie zaznaczyć należy, że spór w niniejszej sprawie nie dotyczył faktów, które w zakresie istotnym dla sprawy były bezsporne, a przedmiot zaskarżenia dotyczył jedynie naruszenia przepisów prawa materialnego. Zdaniem apelującego Sąd I instancji zastosował błędną wykładnię zarówno art. 91 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej, jak i art. 51 § 2 kodeksu pracy.

Istota sporu sprowadzała się zatem do oceny poprawności dokonanej przez Sąd Rejonowy wykładni prawa, która doprowadziła ten Sąd do wniosku, że pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie i w konsekwencji uzupełniono staż zakładowy, przysługuje nagroda jubileuszowa.

W stanie faktycznym dotyczącym powoda należało zatem rozważyć zastosowanie norm wynikających z uregulowań zarówno ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, jak i kodeksu pracy. Należało dokonać wykładni przepisów art. 91 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej oraz art. 51 § 2 k.p. oraz określić wzajemny stosunek norm wynikających z tych przepisów. Trzeba bowiem odpowiedzieć na pytanie, jak zakwalifikować okres za który, na skutek prawomocnego orzeczenia sądu, przyznano powodowi odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Rozważenia wymagają takie kwestie, jak te, czy - w rozumieniu art. 51 § 2 k.p. lub art. 91 ust. 2 ustawy o służbie cywilnej - jest to okres zatrudnienia, okres pracy, czy też okres podlegający wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Przepis art.91 ust.1 pkt 4 ustawy o służbie cywilnej stanowi, że za wieloletnią pracę członek korpusu służby cywilnej otrzymuje po 35 latach pracy nagrodę jubileuszową w wysokości 200% wynagrodzenia miesięcznego. Stosownie zaś do art.91 ust.2 ustawy o służbie cywilnej do okresów pracy, o których mowa w ust. 1, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Do takich okresów należą m.in. okresy:

- 1) pozostawania bez pracy przez osobę przywróconą przez sąd do pracy na poprzednich warunkach (art. 51 k.p.);
- 2) za jakie zatrudniony otrzymał odszkodowanie z tytułu skrócenia wypowiedzenia (art. 36¹ k.p.);
- 3) pracy w gospodarstwie rolnym na zasadach określonych w ustawie z dnia 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy;
- 4) urlopu bezpłatnego, w celu wykonywania pracy w innym zakładzie (art. 174¹ k.p.);
- 5) urlopu bezpłatnego dla powołanego do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy, jeżeli z wyboru wynika obowiązek jej wykonywania w ramach stosunku pracy zgodnie z art. 25 u.z.z.;
- 6) pracy nakładczej, zgodnie z § 32 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1975 r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą 844 ;
- 7) odbytej czynnej służby wojskowej na warunkach wynikających z art. 120 ustawy z dnia 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej 845 ;
- 8) pobierania zasiłku dla bezrobotnych zgodnie z art. 79 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy 846 ;
- 9) zatrudnienia obywateli polskich za granicą u pracodawców zagranicznych (art. 86 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy); należy wskazać, że ten przepis ma jednak charakter szczególny, bowiem mimo iż poprzednio zaliczalność stażu pracy za granicą do uprawnień pracowniczych była uzależniona od odprowadzania

składek na Fundusz Pracy, tak obecnie wymóg ten został uchylony i to ze względu na brak przepisów przejściowych, z datą wsteczną, a więc obejmuje również przypadki zatrudnienia które miały miejsce pod rządami wcześniej obowiązujących przepisów 847 ;

10) służby w służbach mundurowych zgodnie z art. 302 k.p.;

11) działalności kombatanckiej na podstawie art. 9 ustawy z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatanach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego 848 ;

12) przebywania na urlopie wychowawczym, przy czym jego czas wlicza się do uprawnień pracowniczych zgodnie z art. 186⁵ k.p. w dniu jego zakończenia;

(K. Walczak [w:] Komentarz do ustawy o służbie cywilnej [w:] Prawo urzędnicze. Komentarz, red. K. W. Baran, Warszawa 2014, art. 91).

Wskazany przepis art.91 ust.2 uzależnia zatem nabycie prawa do nagrody jubileuszowej od wykazania stosownego „okresu pracy” liczonego w latach. Przepis ten nie precyzuje bowiem, czy chodzi o okresy pozostawania w stosunku pracy, czy też faktycznego jej wykonywania. Powołane regulacje stanowią natomiast, że do „okresów pracy” uprawniających do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone poprzednio okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Analizując zakresy pojęć „okres pracy” i „okres zatrudnienia” jest oczywiste, że pojęcie „okresu pracy” jest szersze od pojęcia „okresu zatrudnienia”, skoro do okresów pracy zalicza się okresy zatrudnienia i inne okresy. Sama treść przytoczonych przepisów nie pozwala jednak na ustalenie definicji pojęcia „okres pracy”, dostatecznie ścisłej, by rozstrzygnąć spór w niniejszej sprawie. Skoro wykładnia językowa nie prowadzi do wyinterpretowania precyzyjnej normy, należy podjąć próby przeprowadzenia wykładni systemowej, która sprowadza się do poszukiwania w obowiązującym systemie definicji pojęcia „okresu pracy”. Źródłem prawa w tym zakresie powinien być Kodeks pracy, który jednak także nie zawiera definicji „okresu pracy”. Przepis art. 51 § 2 k.p. stanowi zaś, że pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie.

Nie sposób w tym miejscu pominąć bezspornego faktu, że prawomocnym wyrokiem sądu z dnia 14 lutego 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi w sprawie o sygn. akt X P 947/17 zasądono na rzecz powoda kwotę 22.935,81 zł tytułem odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę z ustawowymi odsetkami, a w uzupełnionym przez Urząd Regulacji Energetyki w W. świadectwie pracy powoda wskazano, że okres za który przyznano odszkodowanie został wliczony do okresu zatrudnienia. Zasądzenie odszkodowania jest zatem równoznaczne z okresem pozostawania przez powoda w stosunku pracy. Inna interpretacja, w szczególności taka, która prowadzi do pogorszenia w jakikolwiek sposób sytuacji pracownika, jest zdaniem Sądu niedopuszczalna.

Nie ulega wątpliwości, że ochrona pracownika przed bezprawnym zerwaniem stosunku pracy nie może być iluzoryczna. Podobne stanowisko zaprezentował Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. o sygn. SK 18/05 (OTK-A 2007/10/128, Dz. U. 2007/225/1672), w uzasadnieniu którego stwierdził, że ochrona własności i innych praw majątkowych nie ma charakteru absolutnego, a jej ograniczenia są dopuszczalne z zachowaniem warunków przewidzianych w Konstytucji (art. 31 ust. 3 i art. 64 ust. 2 i 3), tj. na podstawie ustawy i z poszanowaniem zasad równości oraz proporcjonalności. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego ugruntował się pogląd, że na ustawodawcy pozytywnym spoczywa nie tylko obowiązek pozytywny stanowienia przepisów i procedur udzielających ochrony prawnej prawom majątkowym, ale także obowiązek negatywny powstrzymania się od przyjmowania regulacji, które owo prawo mogłyby pozbawiać ochrony prawnej lub też ochronę tę ograniczać. Sprzeczne ze standardem konstytucyjnym są w szczególności rozwiązania normatywne, których skutkiem jest

„wydrążenie” konkretnego prawa podmiotowego z uprawnień składających się na jego istotę, albo takie, które tworzą pozorne i nieefektywne mechanizmy ochrony praw podmiotowych.

Chociaż orzeczenie TK zapadło na skutek zarzutów przeciwko normie kolizyjnej, która wyłącza możliwość dochodzenia dalej idących roszczeń majątkowych, związanych z wadliwym (niezgodnym z prawem) rozwiązaniem umowy o pracę, w szczególności roszczeń odszkodowawczych opartych na ogólnych przepisach reżimu kontraktowego lub deliktowego, to jednak zachowuje w niniejszej sprawie aktualność stwierdzenie TK wyrażone w tym uzasadnieniu, mianowicie że chodzi o wyłączenie możliwości dochodzenia innych roszczeń, pozostających w związku przyczynowym z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. W grę mogą wchodzić w szczególności roszczenia o naprawienie szkody powstałej w następstwie niespełnienia (z powodu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy) jednej z przesłanek warunkujących nabycie prawa do wcześniejszej emerytury lub świadczenia przedemerytalnego, zasiłku dla bezrobotnych, odprawy należnej pracownikowi w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z przyczyn nie dotyczących pracownika, bądź prawa do gratyfikacji jubileuszowej z powodu nieosiągnięcia - w następstwie bezprawnego rozwiązania stosunku pracy - okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia tej gratyfikacji. Wadliwe rozwiązanie stosunku pracy okazuje się po prostu rozwiązaniem „tańszym”. Sytuacja ta pozostaje więc w rażącej sprzeczności nie tylko z konstytucyjną deklaracją szczególnej ochrony pracy (art. 24 Konstytucji), gwarancjami ochrony innych niż własność praw majątkowych (art. 64 ust. 1 Konstytucji) oraz zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji).

Należy w tym miejscu podkreślić, że powód, pozostając w zatrudnieniu przed bezprawnym wypowiedzeniem mu umowy o pracę, miał uzasadnione oczekiwania, że nagroda jubileuszowa za 35 lat pracy zostanie mu wypłacona w dniu 1 września 2017 r.

Ta ekspektatywa chroniona jest jako prawo podstawowe w oparciu o treść art. 1 Protokołu nr (...) do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz. U. z 1995 r. Nr 36, poz. 175)¹), który stanowi, że każda osoba fizyczna i prawna ma prawo do poszanowania swego mienia. Nikt nie może być pozbawiony swojej własności, chyba że w interesie publicznym i na warunkach przewidzianych przez ustawę oraz zgodnie z ogólnymi zasadami prawa międzynarodowego. Powyższe postanowienia nie będą jednak w żaden sposób naruszać prawa państwa do stosowania takich ustaw, jakie uzna za konieczne do uregulowania sposobu korzystania z własności zgodnie z interesem powszechnym lub w celu zabezpieczenia uiszczania podatków bądź innych należności lub kar pieniężnych. W każdej sprawie należy zbadać, czy w jej okolicznościach, postrzeganych jako całość, skarżącemu przysługuje tytuł do interesu majątkowego chronionego przez art. 1 Protokołu nr (...). Tym samym pojęcie „mienia” może obejmować „istniejące mienie” oraz wartości majątkowe, w tym roszczenia, w odniesieniu do których skarżący może twierdzić, iż przysługuje mu przynajmniej „uprawniona ekspektatywa” uzyskania skutecznego dysponowania prawem majątkowym (wyrok (...) ws. Flores C. v. Portugalia z dnia 29 maja 2012 r., (...), LEX nr 1164651).

Nie ma żadnych wątpliwości, że ekspektatywa uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej po przepracowaniu 35 lat pracy była po stronie powoda w pełni uprawniona. Ustawa o służbie cywilnej nie przewidziała żadnych dodatkowych ograniczeń lub warunków, które mogłyby sprawić, że powód utraciłaby prawo do świadczenia. Jedyną przesłanką uzyskania nagrody jest 35 lat pracy. Skoro przerwanie biegu tego stażu nastąpiło ze strony pracodawcy bezprawnie - to powód nie może ponosić negatywnych konsekwencji takich działań. Zarzut naruszenia prawa materialnego okazał się więc bezzasadny. Nie ulega wątpliwości, że pracownik ma prawo oczekiwać nabycia tego prawa w dniu, w którym by je nabył, gdyby nie doszło do bezprawnego wypowiedzenia. Ponadto przesunięcie w czasie momentu otrzymania jednej z nagród rzutowałoby na każdą kolejną nagrodę i mogłoby skutkować tym, że pracownik w ogóle nie zdążyłby kolejnej nagrody otrzymać (np. przed emeryturą) właśnie przez to, że utracił określony staż pracy wskutek bezprawnego wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zgodnie z treścią art. 385 kpc oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

Przewodniczący: Sędziowie:

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.

7 XII 2020 roku.

S.B.