

Sygn. akt V Pa 40/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 października 2021 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Zofia Aleksandrowicz

po rozpoznaniu w dniu 23 września 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko (...) w T.

o nagrodę jubileuszową, ekwiwalent za niewykorzystany urlop oraz odprawę rentową

na skutek apelacji powódki B. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 10 czerwca 2019 r. sygn. akt IV P 27/19

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 (pierwszym) w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) w T. na rzecz powódki B. K.:

- tytułem odprawy rentowej kwotę 4930,02 (cztery tysiące dziewięćset trzydzieści złotych dwa grosze) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w wysokości określonej w art. 481 § 2 k.c. od dnia 2 listopada 2018 roku do dnia zapłaty,

- tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop kwotę 3952,13 (trzy tysiące dziewięćset pięćdziesiąt dwa złote trzynaście groszy) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w wysokości określonej w art. 481 § 2 k.c. od dnia 28 maja 2016 roku do dnia zapłaty,

2. oddala apelację w pozostałej części,

3. nie obciąża powódki B. K. kosztami procesu za drugą instancję;

Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 40/20

UZASADNIENIE

W pozwie, złożonym w dniu 7 marca 2019 roku, reprezentowana przez pełnomocnika powódka B. K. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) w T. kwoty 28.681,80 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Sprawę oznaczono sygnaturą IV P 27/19.

W pozwie, złożonym w dniu 7 marca 2019 roku, reprezentowana przez pełnomocnika powódka B. K. wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) w T. kwoty 11.855,38 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 maja 2016 roku do dnia zapłaty, kwoty 14.790,00 zł brutto tytułem odprawy rentowej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2. listopada 2018 roku do dnia zapłaty oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając żądanie B. K. argumentowała, że pozwany pracodawca błędnie wyliczył wysokość należnego jej w związku z rozwiązaniem umowy o pracę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. W wyliczeniu nie uwzględniono bowiem dodatku specjalnego powódki. Sprawie nadano sygnaturę IV P 28/19.

Postanowieniem z dnia 11 marca 2019 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim na podstawie art. 219 k.p.c. postanowił połączyć sprawę IV P 28/19 ze sprawą o sygn. akt IV P 27/19 celem ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia (k. 26).

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 10 czerwca 2019 roku w sprawie IV P 27/19 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. oddalił powództwa i nie obciążył powódki zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanej.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

B. K. od 15 kwietnia 1996 roku była zatrudniona w (...) w T., ostatnio na stanowisku (...). Od 1 sierpnia 2009 roku otrzymywała ona wynagrodzenie w obejmujące: płacę zasadniczą 4.663 zł, dodatek funkcyjny 1.500 zł i dodatek stażowy 932,60 zł. Okresowo, decyzją (...) T., przyznawano powódce dodatek specjalny.

Po raz ostatni dodatek ten został przyznany B. K. w dniu 30 kwietnia 2015 roku na okres od 1 kwietnia 2015 roku do 31 marca 2016 roku – w wysokości 2.465 zł miesięcznie. Dodatek ten przyznano B. K. w związku z powierzeniem dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności i odpowiedzialności na podstawie § 1 Załącznika Nr 1 do Zarządzenia Nr (...) (...) T. z dnia z dnia 29 maja 2009 roku w sprawie wprowadzenia w (...) w T. zasad przyznawania pracownikom samorządowym zatrudnionym na podstawie powołania i mianowania dodatków do wynagrodzenia oraz nagród, zmienionego Zarządzeniem Nr (...) (...) T. z dnia 4 września 2013 roku. Wcześniej dodatek specjalny w tej samej wysokości B. K. przyznano na okres od 1 kwietnia 2014 roku do 31 marca 2015 roku.

W związku z nabyciem przez powódkę w dniu 10 sierpnia 2011 roku uprawnień do nagrody jubileuszowej po 35 latach pracy (z uwzględnieniem okresu pracy przed zatrudnieniem w (...) w T.), przyznano B. K. nagrodę jubileuszową w wysokości 200% miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego zgodnie z § 14-17 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 r., Nr 2, poz. 14 z późn. zm.).

Od dnia 26 sierpnia 2015 roku do dnia 23 lutego 2016 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. z dnia 17 marca 2016 roku przyznano B. K. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 24 lutego 2016 roku do 21 sierpnia 2016 roku. Następnie świadczenie to przedłużono do 17 lutego 2017 roku.

Uchwałą Rady Miasta T. z **dnia 27 sierpnia 2015 roku** B. K. **została odwołana ze S. (...)**, co było równoznaczne z rozwiązaniem stosunku pracy z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Ponieważ odwołanie nastąpiło w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy B. K., okres wypowiedzenia miał rozpocząć swój bieg po upływie tego okresu. Pismem z dnia 24 maja 2016 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 72 § 1 k.p. w zw. z art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. z uwagi na długotrwałą nieobecność powódki w pracy wynikającą z niezdolności do pracy wskutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres

pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

W dniu rozwiązania stosunku pracy powódka nabyła prawo do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze **101 dni**.

Pracodawca wystawił powódce świadectwo pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał w dniu 27 maja 2016 roku w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 30 § 1 pkt 3 Kodeksu pracy (po uwzględnieniu złożonego przez B. K. wniosku o sprostowanie świadectwa pracy).

Wyrokiem z dnia 14 sierpnia 2018 roku, wydanym na skutek odwołania B. K. od decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w T. z dnia 30 marca 2017 roku Sąd Okręgowy w Piotrkowie Trybunalskim zmienił zaskarżoną decyzję i przyznał B. K. prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy na okres od dnia 18 lutego 2017 roku do dnia 30 września 2017 roku. Od 1 października 2017 roku B. K. nabyła prawo do emerytury.

Sąd Rejonowy wszystkie trzy powództwa: o zapłatę nagrody jubileuszowej, brakującej części odprawy rentowej oraz brakującej części ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, uznał w całości za bezzasadne.

Sąd Rejonowy podniósł, że w przypadku żądania zapłaty części odprawy rentowej oraz ekwiwalentu pieniężnego fakt, że świadczenia te były powódce należne był bezsporny wobec dokonanych przez pozwanego pracodawcę wypłat na rzecz powódki z tych tytułów. Sporna pozostawała sama wysokość tych należności. Spór co do zasady dotyczył natomiast żądanej przez powódkę nagrody jubileuszowej.

Wysokość nagrody jubileuszowej określa art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r., poz. 1260 ze zm.), który stanowi, że po 40 latach pracy nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości - 300% wynagrodzenia miesięcznego;

W myśl zaś rozporządzenia Rady Ministrów z 18 marca 2009 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jednolity Dz.U. z 2014 r., poz. 1786 ze zm) pracownik samorządowy co do zasady nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe (§ 8 ust. 1 rozporządzenia). Wyjątek od tej zasady przewidziany został w § 8 ust. 8 rozporządzenia, zgodnie z którym w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy W świetle tego przepisu, przesłankami nabycia prawa do nagrody jubileuszowej są ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę i krótszy niż dwanaście miesięcy okres dzielący datę rozwiązania stosunku pracy od daty nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Z przepisu wynika też wprost, że świadczenie staje się wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy, co wyklucza możliwość przyjęcia, że związek, o którym w nim mowa, może mieć charakter funkcjonalny. Związek funkcjonalny, jakiego istnienie między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty jest w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego wystarczające dla nabycia prawa do odprawy rentowej w myśl art. 92¹ § 1 k.p. nie uzasadnia nabycia prawa do nagrody jubileuszowej (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 888; także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wyjaśniono, że dla nabycia nagrody jubileuszowej przez pracownika samorządowego, któremu brakuje mniej niż 12 miesięcy dla uzyskania do niej prawa, konieczne jest istnienie związku przyczynowego między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Co więcej, **musi to być związek przyczynowy występujący w chwili rozwiązania stosunku pracy** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2010 roku, II PK 2`14/09, wyrok Sądu Najwyższego z 8 marca 2016 roku w sprawie sygn. akt II PK 15/15).

Sąd Rejonowy podniósł, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powódką nie było przejście na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. Umowa o pracę z B. K. została rozwiązana przez pracodawcę bez wypowiedzenia z dniem 27 maja 2016 roku na podstawie art. 53 § 1 pkt 1b k.p., a zatem w związku z długotrwałą niezdolnością powódki

do pracy wskutek choroby, trwającą dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące.

B. K. prawo do nagrody jubileuszowej po 40 latach pracy by uzyskiwała w dniu 10 sierpnia 2016 roku. Niemniej jednak stosunek pracy z powódką został rozwiązany z dniem 27 maja 2016 roku bez wypowiedzenia z powodu długotrwałej usprawiedliwionej nieobecności w pracy. Prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy na okres od 18 lutego 2017 roku do 30 września 2017 roku powódka uzyskała na mocy wyroku sądowego z 14 sierpnia 2018 roku. Od dnia 1 października 2017 roku przeszła na emeryturę.

Z uwagi na to, że dla nabycia prawa do nagrody jubileuszowej pomiędzy przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy musi wystąpić związek przyczynowy w chwili rozwiązania stosunku pracy, Sąd Rejonowy powództwo o zapłatę nagrody jubileuszowej oddalił bezzasadnie.

Odnosząc się do żądania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz odprawy rentowej należy Sąd Rejonowy wskazać, iż wynagrodzenie stanowiące podstawę wymiaru zarówno ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, odprawy rentowej jak i nagrody jubileuszowej oblicza się według zasad określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. z 1997 r. Nr 2 poz. 14). Zgodnie z § 14 tegoż rozporządzenia ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zwany dalej „ekwiwalentem”, ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego określonymi w § 15-19. Wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, a tym samym również ekwiwalent za urlop, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy z określonymi w rozporządzeniu wyłączeniami, które w sprawie niniejszej nie mają zastosowania (§ 6 rozporządzenia).

Zgodnie z § 15 składnik wynagrodzenia określony w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu. Dodatek specjalny powódce przyznawany był zarządzeniem (...) T. na okresy roczne w stałej miesięcznej wysokości. W dacie nabycia prawa do ekwiwalentu za niewykorzystany urlop oraz do odprawy rentowej B. K. ten dodatek już nie przysługiwał, bowiem okres na który dodatek został przyznany upłynął z dniem 31 marca 2016 roku. Dlatego zdaniem Sądu Rejonowego nie mógł zostać uwzględniony przy naliczaniu ekwiwalentu za urlop oraz odprawy rentowej. Dodatek ten należałoby zaliczyć zdaniem Sądu Rejonowego, gdyby przysługiwał powódce w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu lub odprawy. Sąd Rejonowy podkreślił, powołując się na wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 16 lipca 2013 roku (wydanym w sprawie sygn. akt III APA 23/12), że przepis § 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 roku (dla wynagrodzenia urlopowego) odpowiada wprawdzie treści § 16 ust. 1 rozporządzenia (dla ekwiwalentu), ale jedynie w przypadku § 8 w ust. 2 wprowadzono zapis, że w razie znacznych wahań wynagrodzeń można okres ustalania składników wydłużyć do 12 miesięcy. Możliwości takiej nie przewiduje § 16 rozporządzenia odnoszący się do ustalania ekwiwalentu, choć rozporządzenie nowelizowano wielokrotnie. Tylko wówczas, gdy pracownikowi przysługiwały składniki wynagrodzenia za okresy dłuższe, niż jeden miesiąc, które zostały wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, składniki te uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. W praktyce przepis ten ma zastosowanie głównie do premii otrzymywanych za okresy roczne, półroczne czy kwartalne. Stąd też wynika, że zasady obliczania wynagrodzenia urlopowego oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop nie są dokładnie takie same. Dlatego też zdaniem Sądu Rejonowego należne powódce świadczenia zostały przez pozwanego pracodawcę wyliczone w sposób prawidłowy, a powództwo – także w tym zakresie - podlega oddaleniu jako bezzasadne.

O odstąpieniu od obciążania powódki zwrotem kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego Sąd Rejonowy orzekł w punkcie 2. wyroku na podstawie art. 102 k.p.c.

Wyrok zaskarżyła w całości apelacją pełnomocnik powódki. Wyrokowi zarzuciła:

- naruszenie przepisów postępowania tj. art. 327¹ §1 pkt 1 k.p.c. poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawy faktycznej rozstrzygnięcia poprzez ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiary, co spowodowało błąd w ustaleniach faktycznych, którego skutkiem było ustalenie, że powódce nie jest należna nagroda jubileuszowa oraz że dodatku specjalnego nie należy uwzględnić przy naliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz odprawy rentowej i odprawy jubileuszowej, a w konsekwencji tego niepoddawania się przez wyrok kontroli instancyjnej;

- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść orzeczenia tj. art. 233 §1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, poprzez uznanie, że pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy z powódką, które nastąpiło z powodu niezdolności do pracy, a przejściem na rentę, nie ma związku przyczynowego, co powoduje, że powódce nie jest należna nagroda jubileuszowa, podczas gdy taki związek istnieje, czego dowodem jest fakt wypłaty powódce przez pozwanego odprawy rentowej;

- naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść orzeczenia tj. art. 233 §1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, poprzez uznanie, że ekwiwalent za urlop wypoczynkowy oraz odprawa rentowa zostały wypłacone powódce w prawidłowej wysokości, podczas gdy do podstawy wyliczenia tych świadczeń nie został doliczony dodatek specjalny wypłacany powódce za okresy dłuższe niż 1 miesiąc w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do tych świadczeń, co oznacza, że powinien być uwzględniony w podstawie tych świadczeń w średniej wysokości;

-naruszenie art. 32 ust 2 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2019 roku poz. 1282) w zw. z § 8 ust 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. poz. 936 ze zm.) poprzez jego błędną wykładnię i zastosowanie, co spowodowało przyjęcie, że powódka nie nabyła prawa do nagrody jubileuszowej z uwagi na to, że stosunek pracy został z nią rozwiązany nie na skutek przejścia na rentę lub emeryturę, podczas gdy pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy z powódką a uzyskaniem przez nią renty istnieje związek przyczynowy oraz pomiędzy rozwiązaniem z powódką stosunku pracy a nabyciem przez nią prawa do nagrody jubileuszowej występuje okres 3 miesięcy, co stanowi podstawę do uzyskania przez powódkę prawa do nagrody jubileuszowej;

- naruszenie art. 8 k.p. poprzez udzielenie pozwanemu ochrony, podczas gdy oddalenie powództwa o zasądzenie kwoty 28 681,80zł. brutto wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od 17 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej sprzeczne było z zasadami współżycia społecznego, bowiem pracodawca rozwiązał z powódką stosunek pracy na 3 miesiące przed nabyciem przez nią prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy celem nie wypłacenia jej tej nagrody, a w związku z tym pozwany nie może korzystać z ochrony prawem przewidzianej;

- naruszenie art. 17§1 ust 1 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop poprzez jego niezastosowanie, co doprowadziło do ustalenia, że dodatek specjalny nie jest uwzględniony przy obliczeniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, obliczeniu odprawy rentowej i jubileuszowej, podczas gdy w sytuacji powódki dodatek specjalny był składnikiem wynagrodzenia przysługującym za okresy dłuższe niż 1 miesiąc oraz był wypłacany w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do tych świadczeń, co oznacza, że powinien być uwzględniony w podstawie tych świadczeń w średniej wysokości z tego okresu;

Pełnomocnik powódki wniosła o zmianę wyroku poprzez uwzględnienie obu powództw wniesionych przez powódkę i zasądzenie na rzecz powódki od pozwanego (...) w T.:

- kwoty 28.681,80 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 11.855,38 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 maja 2016 roku do dnia zapłaty,

- kwoty 14.790,00 zł brutto tytułem odprawy rentowej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 listopada 2018 roku do dnia zapłaty;

Pełnomocnik powódki wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy dodatkowo ustalił:

Pracodawca wypłacał powódce dodatek specjalny w kwocie 2.465 zł miesięcznie do czasu odwołania jej ze stanowiska (...), czyli do sierpnia 2015 roku (okoliczność bezsporna)

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Sąd drugiej instancji po uzupełnieniu stanu faktycznego ustalonego przez Sąd Rejonowy, traktuje te ustalenia jako własne, uznając je za wystarczające do rozpoznania apelacji.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie częściowo, gdyż słusznym okazał się zarzut naruszenia prawa materialnego tj. art. 17§1 ust 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 1997 roku nr 2 poz. 14) przez jego niezastosowanie. Powyższe dorowadziło do zaniżenia wypłaconego przez pozwanego należnego powódce ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy oraz odprawy rentowej.

Podstawę wyliczenia ekwiwalentu za urlop oraz odprawy rentowej stanowi rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczególnych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania

Zgodnie z § 14 rozporządzenia z 8 stycznia 1997 r., ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15 -19.

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego ekwiwalentu (§ 15 rozporządzenia)

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem określonych w § 7, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 16 ust 1 rozporządzenia).

Składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu (§ 17 ust 1 rozporządzenia)

Według przepisów tego rozporządzenia ustala się najpierw wynagrodzenie miesięczne pracownika. Wynagrodzenie to, zależnie od rodzaju składników, oblicza się z różnych okresów. Odrębnie ustala się je według składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości, które przyjmowane są w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do ekwiwalentu (§ 15). Natomiast zmienne składniki wynagrodzenia przysługujące za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc uwzględnia się w przeciętnej wysokości z okresu 3 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, zaś przysługujące za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, w średniej wysokości z okresu 12 miesięcy poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu (§ 17 ust. 1). Podstawowa różnica pomiędzy sposobem obliczania wynagrodzenia urlopowego, a sposobem obliczania ekwiwalentu pieniężnego za urlop polega na tym, iż w przypadku ekwiwalentu nie stosuje się zasady, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje takie wynagrodzenie, jakie

by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował (tak por Uchwała Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 9 maja 2000 r. III ZP 12/00)

Analiza w/w przepisów prowadzi do wniosku, że w sprawie nie ma zastosowania § 15 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 roku, który legł u podstaw ustalenia przez Sąd Rejonowy wysokości należnego powódce ekwiwalentu pieniężnego za urlop oraz odprawy rentowej, ale § 17 ust 1 rozporządzenia.

Przysługujący powódce od kwietnia 2015 r dodatek specjalny wysokości 2465zł., nie był stałym składnikiem jej wynagrodzenia. Był to dodatek związany z powierzeniem powódce dodatkowych zadań o wysokim stopniu złożoności i odpowiedzialności. Pracodawca wypłacał ten dodatek powódce za okresy dłuższe niż miesiąc, bo od kwietnia 2015 roku do sierpnia 2015 roku tj. do odwołania ze stanowiska skarbnika.

W takiej sytuacji w myśl § 17 ust 1 cyt. wyżej rozporządzenia składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy dłuższe niż 1 miesiąc, wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, uwzględnia się przy ustalaniu ekwiwalentu w średniej wysokości z tego okresu. Przy czym zwrot „wypłacone w okresie 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu”, nie oznacza, że zmienny składnik wynagrodzenia musi być wypłacany w miesiącu bezpośrednio poprzedzającym miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, aby wejść do podstawy wymiaru tego ekwiwalentu. Tak jest jedynie w przypadku stałych składników wynagrodzenia wymienionych w § 15 rozporządzenia. W przypadku zmiennych składników wynagrodzenia tj. takich które są wypłacane tylko w pewnych okresach czasu, jak to miało miejsce w przypadku dodatku specjalnego powódki, zwrot „bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu” dotyczy całego okresu 12 miesięcy, a nie jednego miesiąca. Prawo do ekwiwalentu pieniężnego jest wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy, co w przypadku powódki nastąpiło 27 maja 2016 roku. Mimo zatem, że w tej dacie, jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy, powódce nie przysługiwał już dodatek specjalny, to dodatek ten należało uwzględnić przy obliczaniu miesięcznej stawki wynagrodzenia na potrzeby ustalenia ekwiwalentu pieniężnego za urlop oraz odprawy rentowej, ale nie w całej wysokości, jak chciała powódka, ale w średniej wysokości z okresu 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do ekwiwalentu, czyli z okresu 12 miesięcy bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy (27 maja 2016 roku) , a zatem od kwietnia 2016 roku do maja 2015 roku. W tym 12 miesięcznym okresie dodatek specjalny był wypłacony przez pozwanego powódce jedynie w okresie od maja 2015 roku do sierpnia 2015 roku, co za 4 miesiące po 2465 zł. miesięcznie daje kwotę 9860zł., która podzielona na 12 miesięcy wynosi 821,67zł. miesięcznie. Wprawdzie dodatek specjalny był przyznany powódce do 31 marca 2016 roku, ale z uwagi na odwołanie powódki ze stanowiska skarbnika w sierpniu 2015 roku, z którym to stanowiskiem był związany w/w dodatek specjalny, brak było podstaw do dalszej jego wypłaty. Dodatek specjalny stanowił w okresie od dnia 26 sierpnia 2015 roku do dnia 23 lutego 2016 roku, kiedy to powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, jedynie podstawę wymiaru zasiłku chorobowego na podstawie art. 36 ustawy zasiłkowej. Wypłacany powódce zasiłek chorobowy, w podstawie którego był zawarty dodatek specjalny, nie może być uwzględniony w podstawie wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Jest to bowiem sprzeczne z treścią § 17 rozporządzenia, który wymienia składniki wynagrodzenia wchodzące w skład podstawy wymiaru ekwiwalentu. Wśród tych składników nie ma wypłacanego zasiłku chorobowego. Podstawę wymiaru ekwiwalentu pieniężnego stanowią wyłącznie składniki wynagrodzenia pracownika.

Reasumując wyliczona przez pozwanego podstawa wymiaru ekwiwalentu pieniężnego za urlop oraz odprawy rentowej (4663 + 1500+ 932,6) powinna wzrosnąć o 821,67zł., co daje łącznie kwotę 7917,27= 377,01zł. za 1 dzień, a za 101 dni należnego powódce ekwiwalentu pieniężnego za urlop kwotę 38 078,01zł. Ponieważ pozwany tytułem ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypłacił powódce 34 125,88 zł., do dopłaty pozostaje kwota 3952,13zł. W przypadku odprawy rentowej należnej powódce za 6 miesięcy, wypłacona przez pozwanego kwota powinna wzrosnąć o 4930,02zł. (6 miesięcy x 821,67zł.).

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§1 k.p.c. orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

Dalej idąca apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 32 ust 2 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych (tj. Dz. U. z 2019 roku poz. 1282) w zw. z § 8 ust 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 roku w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. poz. 936 ze zm.).

Należy podnieść, że § 8 ust. 7 rozporządzenia stanowi wyjątek od zasady, iż prawo do nagrody jubileuszowej pracownik nabywa w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody i jako taki nie może być interpretowany rozszerzająco. Zgodnie z § 8 ust. 7 rozporządzenia, w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Przesłankami nabycia prawa do nagrody jubileuszowej w myśl § 8 ust. 7 rozporządzenia są ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę i krótszy niż dwanaście miesięcy okres dzielący datę rozwiązania stosunku pracy od daty nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Prawo do nagrody jubileuszowej staje się wymagalne w dniu rozwiązania stosunku pracy, co oznacza, że w tej dacie musi ziszczyć się kolejna przesłanka nabycia tego prawa w myśl § 8 ust. 7 rozporządzenia tj. przejście na emeryturę lub rentę. Powyższe wyklucza możliwość przyjęcia, że związek, o którym w nim mowa, może mieć charakter funkcjonalny, tak jak to ma miejsce w przypadku odprawy rentowej. Związek funkcjonalny, występuje wtedy, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje wprawdzie przed ustaleniem prawa do świadczenia, ale przyznanie świadczenia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej ustanie zatrudnienia (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNP 2000 nr 24, poz. 888; także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 lutego 2011 r., II PK 149/10, i tam powołane orzecznictwo). Świadczenie to staje się zatem wymagalne nie w dacie ustania stosunku pracy, ale w terminie późniejszym, tj. w dacie przyznania prawa do renty, co następuje po pewnym czasie od rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2012 r., I PK 24/12 OSNP 2013 nr 15-16, poz. 172, czy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 września 2015 r., I PK 297/14, niepublikowany).

W przypadku nagrody jubileuszowej należnej na podstawie § 8 ust. 7 rozporządzenia pomiędzy ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty musi istnieć związek przyczynowy, a nie funkcjonalny. A zatem przyczyną rozwiązania stosunku pracy musi być przejście na emeryturę lub rentę. Wynika to – jak wyżej podkreślano – z wyjątkowego charakteru § 8 ust. 7 rozporządzenia, co polega na przyznaniu prawa do nagrody jubileuszowej pracownikowi, który nie uzyska wymaganego okresu pracy dla jej nabycia, bowiem stosunek pracy zostaje rozwiązany przed jego upływem w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy.

Należy podkreślić, że nagroda jubileuszowa nie ma na celu uposażenia pracownika w związku z uzyskaniem przez niego statusu rencisty czy emeryta, tak jak jest to w przypadku odprawy rentowej czy emerytalnej.

Nagroda jubileuszowa ma 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. Decydujące znaczenie do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej ma pozostawanie pracownika w stosunku pracy. Celem zaś nagrody jubileuszowej jest docenienie finansowe wieloletniej aktywności zawodowej pracownika.

Nagroda jubileuszowa ma w istocie charakter premii i przysługuje za osiągnięcie określonego stażu pracy. Nabycie takiej nagrody pomimo nieosiągnięcia wymaganego okresu pracy przepis § 8 ust. 7 rozporządzenia wiąże z zaistnieniem szczególnej sytuacji, a mianowicie niemożliwości osiągnięcia tego stażu z tej przyczyny, że stosunek pracy ustał wcześniej w związku (z powodu) przejścia na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę. Chodzi zatem o to, ażeby rozwiązanie stosunku pracy ze szczególnych i niezawinionych przez pracownika przyczyn, bo na skutek de facto utraty zdolności do pracy (z osiągnięciem wieku w wypadku przyznania prawa do emerytury lub powstania

niezdolności do pracy, gdy chodzi o rentę) nie zniweczyło możliwości uzyskania nagrody jubileuszowej, do nabycia której brakuje mniej niż 12 miesięcy.

Należy przy tym zauważyć, że niezdolności do pracy zabezpieczonej prawem do zasiłku chorobowego nie można utożsamiać z niezdolnością do pracy warunkującą przyznaniem uprawnień rentowych. Niezdolność do pracy w ramach zasiłku chorobowego to krótkotrwała niezdolność do pracy dotychczas wykonywanej. Natomiast prawo do renty przysługuje tylko osobie długotrwale niezdolnej do pracy zgodnej z posiadanymi kwalifikacjami, a zatem nie tylko do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia. Stopień nasilenia schorzeń warunkujących prawo do renty jest zatem znacznie poważniejszy niż ma to miejsce w przypadku zwykłej niezdolności do pracy zabezpieczonej prawem do zasiłku chorobowego. Powyższe zapewne legło u podstaw przyznania nagrody jubileuszowej w trybie wyjątku z § 8 ustęp 7 rozporządzenia tylko pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przyznaniem prawa do renty, gdyż powyższe wyklucza możliwość wykonywania zatrudnienia.

W przypadku powódki stosunek pracy uległ rozwiązaniu 27 maja 2016 roku w związku z długotrwałą niezdolnością do pracy (art. 53 §1 ustęp 1 b k.p.), a nie w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy, bo to nastąpiło dopiero 18 lutego 2017 roku. Wystąpienie przez powódkę o rentę (23 stycznia 2017 roku) było następstwem rozwiązania stosunku pracy (27 maja 2016 roku) z innego powodu. Pomiedzy przejściem powódki na rentę a rozwiązaniem stosunku pracy istnieje zatem jedynie związek funkcjonalny, co uprawnia ją do odprawy rentowej, ale wyklucza prawo do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, do której prawo nabyłaby 10 sierpnia 2016 roku.

W przedmiotowej sprawie nie ma podstaw do zastosowania art. 8 k.p.

Norma art. 8 KP oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu przysługuje w świetle przepisów prawa przedmiotowego. Generalnie obowiązuje domniemanie korzystania przez osobę uprawnioną z przysługującego jej prawa w sposób legalny. Zastosowanie instytucji nadużycia prawa prowadzi zatem do osłabienia zasady pewności prawa i przelamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem i zasadami współżycia społecznego. Toteż posłużenie się konstrukcją nadużycia prawa jest z założenia dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi mieć szczególne, wyraźne uzasadnienie merytoryczne i formalne. Przepis ten, z uwagi na wyjątkowość możliwości jego zastosowania, upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony prawnej, ale wyłącznie w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy. Sąd, uznając zachowanie danego podmiotu za nadużycie prawa, musi więc wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa jest ze względów moralnych - wyznaczających zasady współżycia społecznego - niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 206/99, OSNAPiUS 2000 nr 23, poz. 853; z dnia 6 stycznia 2009 r., I PK 18/08, OSNP 2010 nr 13-14, poz. 156; z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09, z dnia 21 stycznia 2011 r., II PK 158/10 i z dnia 4 października 2011 r., I PK 48/11, i z dnia 6 kwietnia 2011 r., II PK 254/10). W judykaturze utrwalone jest przy tym stanowisko, że stosowanie art. 8 KP (w stosunkach cywilnoprawnych art. 5 KC) powinno być restrykcyjne i w żadnym razie nie może prowadzić do uchylecia bądź zmiany obowiązujących przepisów prawa (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 czerwca 2008 r., IV CNP 12/08 i z dnia 25 stycznia 2012 r., II PK 105/11).

Stawiając tezę o nadużyciu przez stronę prawa w rozumieniu art. 8 KP należy przy tym wyjaśniać, jakie konkretnie prawo podmiotowe zostało naruszone, czy czynienie użytku z tego prawa polega na jego sprzeczności z zasadami współżycia społecznego czy ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa (bądź i z zasadami współżycia społecznego i ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa) oraz jakie zasady współżycia społecznego (społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa) zostały pogwałcone (tak postanowienie Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 sierpnia 2020 r. II PK 53/19)

W przedmiotowej sprawie strona powodowa dopiero na etapie postępowania apelacyjnego podniosła zarzut naruszenia art. 8 k.p., nie wskazując przy tym, jakie to zasady współżycia społecznego naruszył pracodawca korzystając ze swoich uprawnień przewidzianych w art. 53 k.p. To nie pracodawca pozbawił powódkę prawa do nagrody jubileuszowej, jak twierdzi strona powodowa, ale ustawodawca w § 8 ustęp 7 omawianego wyżej rozporządzenia, czego art. 8 k.p. nie może zniwelować. W wyroku z dnia 21 grudnia 2004 r., I PK 114/04 Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca nie ma obowiązku przedłużania stosunku pracy w celu umożliwienia pracownikowi nabycia prawa do nagrody jubileuszowej.

Gołosłownym jest zarzut naruszenia art. 327¹ §1 pkt 1 k.p.c. oraz art. 233 §1 k.p.c. Sąd Rejonowy wskazał w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku podstawę faktyczną rozstrzygnięcia wskazując fakty, które uznał za udowodnione oraz dowody, na których się oparł. Sąd Rejonowy nie wskazał natomiast przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiary, gdyż takich dowodów nie było. W przedmiotowej sprawie stan faktyczny był bezsporny między stronami. Spór sprowadzał się do wykładni i zastosowania przepisów prawa materialnego, a nie oceny dowodów. Dlatego Sąd Rejonowy takiej oceny w sprawie nie przeprowadzał, a jedynie dokonał subsumcji przepisów do ustalonego stanu faktycznego i dokonał ich wykładni.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w punkcie 2 wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd nie obciążył powódki kosztami procesu na rzecz pozwanego biorąc pod uwagę charakter dochodzonego roszczenia oraz okoliczność, że wynik sprawy zależał od wykładni przepisów prawa, która nie była jednoznaczna i powódka w chwili wytoczenia powództwa mogła pozostawać w uzasadnionym przekonaniu co do zasadności jej żądań. Dodatkowo Sąd miał na uwadze, że powódka utrzymuje się obecnie jedynie z emerytury.