

Sygn. akt IV P 80/19

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2020 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 18 września 2020 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Spółdzielni (...) w M.

o wyrównanie odprawy emerytalnej

1.Oddala powództwo co do kwoty 7.590,00 zł (siedem tysięcy pięćset dziewięćdziesiąt złotych);

2.Umarza powództwo w pozostałym zakresie;

3.Nie obciąża powódki kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W dniu 2 kwietnia 2018r. powódka M. K. wносиła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Spółdzielni (...) w M. kwoty 15 036 zł tytułem niewypłaconej jej części odprawy emerytalnej, podnosząc iż otrzymała ona odprawę emerytalną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia podczas gdy, jej zdaniem, odprawa ta winna stanowić sześciokrotność jej zarobków.

Pozwana Spółdzielnia (...) w M. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

W piśmie procesowym z dnia 15 czerwca 2020r. (k.141) pełnomocnik powódki ograniczył powództwo i domagał się zasądzenia na rzecz powódki od pozwanej Spółdzielni kwoty 7590 zł z tytułu niewypłaconej jej części odprawy emerytalnej, wskazując, iż w związku ze stażem pracy powódki, jego zdaniem, powódka winna otrzymać odprawę w wysokości czteromiesięcznych zarobków.

Pozwana Spółdzielnia (...) w M. w dalszym ciągu powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. K. zawarła umowę o pracę z pozwaną Spółdzielnią (...) w M. od dnia 26 lipca 2011r. jako praczka (akta osobowe).

Przed podjęciem zatrudnienia w pozwanej Spółdzielni powódka pracowała: od 1.04.84 do 30.06.89 w Państwowym Przedszkolu w B., od 1.06.90 do 31.10.92 w Przedsiębiorstwie (...) w B., od 1.11.92 do 28.02.2007r. w (...) sp. z o.o.

w B., od 1.03.2007r. do 30.11.09 w E. C. (...) w B. i na dzień rozpoczęcia pracy w pozwanej Spółdzielni miała łącznie staż pracy prawie 25 lat (akta osobowe).

Decyzją Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni (...) z dnia 29 sierpnia 2016r., powódce przyznano nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy w wysokości 400% i taka nagroda została jej wypłacona (akta osobowe).

W piśmie z dnia 30 listopada 2018r. powódka zwróciła się do Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 27 grudnia 2018r., a Prezes Zarządu pozwanej wyraził na to zgodę (akta osobowe). Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 27 grudnia 2018r., a następnie powódka stała się emerytem (bezsporne).

W piśmie z dnia 4 grudnia 2018r. powódka zwróciła się do pozwanej spółdzielni o wypłacenie jej odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę i taka decyzja została wydana w dniu 31 grudnia 2018r., w której powódce przyznano prawo do odprawy emerytalnej w wysokości dwumiesięcznego jej wynagrodzenia tj. w wysokości 7518 zł (akta osobowe, k.39). W piśmie z dnia 22 stycznia 2019r. powódka wezwała pozwaną Spółdzielnię do wypłacenia jej kwoty 15 036 zł tytułem niewypłaconej jej odprawy emerytalnej stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, a kwotą odprawy jej wypłaconą, zaś Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni w piśmie z dnia 7 lutego 2019r. odpowiedział powódce, że nie ma podstaw do wypłacenia jej żądanej kwoty, bo zgodnie z Zakładowym Regulaminem Wynagradzania dla pracowników Spółdzielni (...) w M. powódce przysługuje odprawa w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (§18 Regulaminu) –k. 7,9, akta osobowe.

W okresie zatrudnienia powódki w pozwanej Spółdzielni obowiązywał ustalony przez Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni (...) dla pracowników Spółdzielni (...) w M. z dnia 12 sierpnia 2004r., przy czym od 1 kwietnia 2018r. nastąpiła zmiana tego Regulaminu, dokonana przez Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni, po przedstawieniu propozycji zmian na zebraniu członków Spółdzielni w dniu 23 lutego 2018r. i poinformowaniu pracowników Spółdzielni o treści zmienionego Regulaminu poprzez wywieszenie nowej treści Regulaminu na tablicy ogłoszeń (k.51-72 i k.73-93, protokół z zebrania –k.29-37, zeznania świadka U. T. k.125-125v). Pracownicy mieli wiedzę, że na tablicy ogłoszeń w budynku Spółdzielni wywieszony jest zmieniony Regulamin Wynagradzania (zeznania świadków: U. T. i K. S. k.124v-125).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także dokumenty znajdujące się w aktach osobowych powódki. Także sąd dał wiarę zeznaniom świadków K. S. i U. T., bo ich zeznania nie są sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym, a także nie kwestionowane przez żadną ze stron. Zeznania świadków: J. L. (k.124v) i M. O. (k. 124v) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym, przysługującym każdemu pracownikowi w sytuacji, kiedy pracownik kończy swoją karierę zawodową i przechodzi na zasłużony odpoczynek, czyli na emeryturę. Odprawę emerytalną w minimalnym wymiarze gwarantuje pracownikowi art. 92¹ kp i zgodnie z jego § 1, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Przepis ten nie wyklucza ustalenia wysokości odprawy na poziomie wyższym niż jednomiesięczne wynagrodzenie. Pracodawca bowiem może odpowiedni zapis umieścić w postanowieniach układów zbiorowych pracy lub regulaminów wynagradzania albo umowie o pracę. Taka sytuacja miała miejsce w przedmiotowej sprawie, bo w pozwanej Spółdzielni, w okresie zatrudnienia powódki, ustalony był przez pracodawcę, czyli działającego w imieniu pracodawcy Prezesa Zarządu (informacja z KRS - jednoosobowy Zarząd k.24-28) Zakładowy Regulamin Wynagradzania dla pracowników Spółdzielni (...) w M. z dnia 12 sierpnia 2004r., który w §18 ust 1 przewidywał wypłatę dla pracowników,

w związku z ich przejściem na emeryturę, jednorazowej odprawy emerytalnej. Podnieść w tym miejscu należy, że regulamin wynagrodzenia ustalony przez pracodawcę – w myśl art. 77² kp, to wewnętrzny akt prawny, który określa zasady wynagradzania u danego pracodawcy. Zgodnie z § 6 tegoż przepisu, regulamin wynagradzania wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego, sposobem podania do wiadomości może być umieszczenie ogłoszenia na tablicy ogłoszeń. Także pracodawca samodzielnie może wprowadzić zmiany do regulaminu wynagradzania, które także wchodzi w życie w ciągu 2 tygodni od dnia podania ich do wiadomości pracowników (art. 77² § 6 kp). Zgodnie z art. 77² § 5 w zw. z art. 241¹³ § 1 kp zmiany wprowadzone do regulaminu wynagradzania, które są mniej korzystne dla pracowników niż dotychczas obowiązujące przepisy regulaminu wynagradzania, wprowadza się w drodze wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

W ocenie sądu, zmiany co do treści §18 Regulaminu Pracy obowiązującego w pozwanej Spółdzielni zostały skutecznie wprowadzone przez Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni i są obowiązujące od dnia 1 kwietnia 2018r., a te zmiany były zmianami dokonanymi na korzyść powódki. Zgodnie bowiem z brzmieniem §18 ust.1 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanej do 31 marca 2018r., wysokość odprawy emerytalnej stanowi: 100% po 10 latach pracy, 150% po 15 latach pracy, 200% po 20 latach pracy, 300% po 25 latach pracy, a po przepracowaniu kolejnych okresów 5-cio letnich odprawa pieniężna wzrastała o dalsze 100% wymiaru; jednakże ust 3 tegoż przepisu stanowił, że przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do otrzymania odprawy pieniężnej stosuje się przepisy jak przy nagrodach jubileuszowych, czyli postanowienia §17 tegoż Regulaminu. Przepis §17 ust 3 Regulaminu stanowił zaś, iż do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wyłącznie okres zatrudnienia (staż pracy) pracownika w Spółdzielni (...) w M.. W świetle więc tych przepisów Regulaminu Wynagradzania, powódka która w dniu rozwiązania stosunku pracy miała staż pracy w Spółdzielni mniejszy niż 10 lat, miałaby prawo do odprawy emerytalnej w minimalnej wysokości określonej w art. 92¹ kp, czyli w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop.

Natomiast zmieniona treść §18 ust 1 Regulaminu Wynagradzania obowiązująca, decyzją pracodawcy od 1 kwietnia 2018r. stanowiła, iż pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop, zaś ust 3 tegoż przepisu, odsyłający - przy ustalaniu okresów pracy i innych okresów uprawniających do otrzymania odprawy pieniężnej do przepisów jak przy nagrodach jubileuszowych, został skreślony. Zatem zmieniony przepis §18 wprowadził uregulowanie polegające na tym, że każdy obchodzący na emeryturę pracownik Spółdzielni, bez względu na staż pracy w Spółdzielni, otrzyma odprawę emerytalną w jednakowej wysokości tj. w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Zapis ten jest oczywiście korzystniejszy dla powódki niż zapis w poprzednio obowiązującej treści §18 Regulaminu wynagradzania, a zatem oczywiście pozwany pracodawca wprowadzając te zmiany do obowiązującego Regulaminu, nie był zobligowany do dokonania wobec powódki wypowiedzenia zmieniającego jej warunki pracy i płacy.

Ubocznie należy podnieść, że w ocenie sądu, przepisy obowiązującego Regulaminu Wynagradzania nie były przez pracodawcę przestrzegane w zakresie w jakim Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni przyznał powódce w sierpniu 2016r. nagrodę jubileuszową za 30 lat pracy, co było wprost i rażąco niezgodne z przepisami §17 ust 1 i 3 tegoż Regulaminu; jednakże z tego faktu powódka nie może obecnie wyciągać wniosku, że wysokość jej odprawy emerytalnej powinna być wyliczona na podstawie §18 ust 1 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanym do 31 marca 2018r., ale bez stosowania ust 3 tegoż przepisu odsyłającego do §17, czyli że powinna otrzymać odprawę emerytalną w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia. Jest to rozumowanie zupełnie pozbawione podstaw prawnych.

Zresztą powódka formułując pozew do sądu pierwotnie twierdziła, że odprawa którą winna uzyskać to odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, co jest twierdzeniem także zupełnie pozbawionym podstaw, bo nie znajdującym absolutnie żadnego oparcia w treści Regulaminu Wynagradzania, zarówno tego obowiązującego do 31 marca 2018r., jak i tego obowiązującego od 1 kwietnia 2018r. Takie twierdzenia powódki świadczą natomiast o tym, że

nie zapoznawała się ona z treścią sporządzonego na piśmie Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanej, do czego przecież miała prawo.

Reasumując więc roszczenie powódki o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Spółdzielni wyrównania wypłaconej jej odprawy do wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia jest nieuzasadnione i podlega oddaleniu; natomiast w części w której powódka ograniczyła pierwotne powództwo, postępowanie zostało umorzone.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Za trafny należy uznać pogląd, iż sama sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona bez uszczerbku dla utrzymania własnego i członków rodziny nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi, chyba że na rzecz tej strony przemawiają dalsze szczególne okoliczności, które same mogłyby być niewystarczające, lecz łącznie z trudną sytuacją ekonomiczną wyczerpują znamiona wypadku szczególnie uzasadnionego. Taka właśnie sytuacja zaistniała w okolicznościach niniejszej sprawy. Powódka obecnie jest emerytem, a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej, niewątpliwie była subiektywnie przekonana o zasadności swego roszczenia.