

Sygn. akt *XP 649/13*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 listopada 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **H. M.**

przeciwko **S. M.(...)**z **siedzibą we W.**

o odprawę emerytalną

I. zasądza od strony pozwanej S. M. (...) z siedzibą we W. na rzecz powoda H. M. kwotę 23.352 zł (słownie: dwadzieścia trzy tysiące trzysta pięćdziesiąt dwa złote) z ustawowymi odsetkami od 1 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od strony pozwanej S. M. (...) z siedzibą we W. na rzecz powoda H. M. kwotę 1.817 zł tytułem kosztów procesu;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.784 zł;

V. nakazuje stronie pozwanej S. M. (...)z siedzibą we W., aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1.168 zł (słownie: jeden tysiąc sto sześćdziesiąt osiem złotych) tytułem części opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony;

VI. w pozostałej części niepokrytymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt *XP 649/13*

UZASADNIENIE

Pozwem z 9 lipca 2013 r. (k.2-6) powód H. M. wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej S. M. (...) z siedzibą we W. kwoty 24.678 zł wraz z ustawowymi odsetkami od 1 kwietnia 2012 r. do dnia zapłaty, tytułem wyrównania różnicy pomiędzy wypłaconą a należną odprawą emerytalną. Wniósł ponadto o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu.

Uzasadniając swe żądanie, powód wskazał, że był zatrudniony przez stronę pozwaną na stanowisku prezesa zarządu w okresie od 1 marca 1995 r. do 22 lutego 2012 r., zaś od 22 lutego 2012 r. do 31 marca 2012 r. – na stanowisku dyrektora spółdzielni. Stosunek pracy został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 31 marca 2012 r.,

zaś 1 kwietnia 2012 r. powód przeszedł na emeryturę. Staż pracy uwzględniony na potrzeby wyliczenia emerytury wynosił w przypadku powoda ponad 45 lat. Rozwiązanie stosunku pracy miało związek z przejściem powoda na emeryturę. Zgodnie z regulaminem wynagradzania obowiązującym u strony pozwanej powodowi przysługiwać miała odprawa emerytalna w wysokości 400% wynagrodzenia, wypłacono mu jednak tylko odprawę emerytalną w wysokości 100% wynagrodzenia. Podstawą takiej decyzji była treść aneksu do regulaminu wynagradzania, wynikająca z uchwały Rady Nadzorczej z 11 stycznia 2012 r. Zdaniem powoda aneks ten nie znajdował do niego zastosowania. Powód wskazał, że powyższa uchwała została podjęta z naruszeniem statutu spółdzielni, gdyż nie przewiduje on dla Rady Nadzorczej uprawnienia do uchwalania przepisów z zakresu wynagradzania pracowników. Zgodnie zaś z kodeksem pracy, przepisy takie ustala pracodawca, a zatem w przypadku spółdzielni – organ nią zarządzający. Niezależnie od tego powód zarzucił, że nie został dochowany właściwy tryb zmiany warunków zatrudnienia wynikający ze zmiany regulaminu wynagradzania, gdyż nie dokonano wypowiedzenia warunków zatrudnienia, mimo że wprowadzone zmiany były zmianami na niekorzyść pracownika. Zapis regulaminu zwalniający pracodawcę z konieczności wypowiedzania indywidualnych umów o pracę był zdaniem powoda sprzeczny z art. 241¹³ k.p., a zatem niedopuszczalny.

W odpowiedzi na pozew (k.23-24) strona pozwana S. M. (...) z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazała, że powodowi wypłacono tytułem odprawy emerytalnej kwotę 6.383 zł, co stanowiło wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. Zdaniem strony pozwanej u strony pozwanej zastosowano w przypadku regulaminu wynagradzania dwustopniowy mechanizm zatwierdzania – przez Radę Nadzorczą i Zarząd – gdyż na 10 pracowników spółdzielni 3 to członkowie zarządu, a ponadto regulamin regulował oprócz zasad wynagradzania także inne świadczenia związane z pracą. Taka metoda ustalania regulaminu wynagradzania nie była sprzeczna z art. 77⁽²⁾ § 4 k.p., gdyż dla członków zarządu rolę pracodawcy pełni Rada Nadzorcza. Dodatkowo strona pozwana podkreśliła, że zarządzeniem nr 1/2012 powód jako prezes zarządu wprowadził w życie zakwestionowany aneks do regulaminu wynagradzania. Gdyby uznał ten tryb za niedopuszczalny, powinien odwołać się od uchwały. Ponadto strona pozwana wskazała, że roszczenie powoda nie powinno podlegać ochronie na mocy art. 8 k.p., gdyż wysokość odpraw emerytalnych na podstawie poprzedniego regulaminu była oczywiście zawyżona, na co Rada Nadzorcza wielokrotnie zwracała uwagę Zarządowi.

W kolejnych pismach procesowych strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód H. M. był zatrudniony w S. M. (...)z siedzibą we W. w okresie od 1 marca 1995 r. do 31 marca 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 1 marca 1995 r. do 22 lutego 2012 r. wykonywał pracę jako prezes zarządu spółdzielni/dyrektor, zaś od 23 lutego 2012 r. do 31 marca 2012 r. jako dyrektor spółdzielni.

Pismem z 27 stycznia 2012 r. powód poinformował Radę Nadzorczą o zamiarze przejścia na emeryturę po odbyciu Walnego Zgromadzenia i wyborze nowych władz spółdzielni. W dniu 7 lutego 2012 r. powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, upływającego 30 czerwca 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazał przejście z dniem 1 lipca 2012 r. na emeryturę. Uchwałą Rady Nadzorczej z 22 lutego 2012 r. powód został odwołany ze stanowiska prezesa zarządu. Pismem z 9 marca 2012 r. powód zwrócił się o rozwiązanie z nim stosunku pracy z dniem 31 marca 2012 r. Pismem z 15 marca 2012 r. strona pozwana poinformowała powoda, że wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron z dniem 31 marca 2012 r. Stosunek pracy powoda ustał na podstawie porozumienia stron z dniem 31 marca 2012 r.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda

U strony pozwanej obowiązuje regulamin wynagradzania z 28 kwietnia 1999 r. Zgodnie z art. 1 regulaminu, znajduje on zastosowanie do wszystkich pracowników spółdzielni, w tym członków zarządu (ust. 2), przy czym warunki wynagradzania członków zarządu spółdzielni ustala Rada Nadzorcza, warunki wynagradzania dyrektora spółdzielni (o ile nie jest on członkiem zarządu) – zarząd spółdzielni, zaś warunki wynagradzania pozostałych pracowników – dyrektor spółdzielni (ust. 3-5). Regulamin został przyjęty uchwałą Zarządu spółdzielni i zatwierdzony uchwałą Rady Nadzorczej.

W art. 19 regulaminu wynagradzania wskazano, że zmiana warunków wynagrodzenia, określonych w regulaminie, wprowadzona zmianą tegoż regulaminu z zachowaniem obowiązującego trybu nie wymaga wypowiedzenia indywidualnych umów o pracę pracownikom.

W pierwotnym brzmieniu regulaminu przewidywał on w art. 12, że pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez tego pracownika prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej. Wysokość tej odprawy określona została procentowo i wynosiła w przypadku pracownika o stażu powyżej 30 lat pracy – 400% podstawy, przy czym podstawę wymiaru odprawy pieniężnej stanowiła wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia, zgodnie z art. 92¹ § 1 kodeksu pracy. Pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługiwała odprawa pieniężna w proporcjonalnej wysokości do wymiaru czasu pracy.

Dowody:

- wyciąg z regulaminu wynagradzania z 28.04.1999 r. (k.9)
- kopia protokołu nr 5/99 z 20.04.1999 r. (k.30)

Uchwałą z 11 stycznia 2012 r. Rada Nadzorcza strony pozwanej uchwaliła aneks do regulaminu wynagradzania pracowników strony pozwanej, zgodnie z którym art. 12 regulaminu został zmieniony w ten sposób, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługiwać miała odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W uchwale z 11 stycznia 2012 r. Rada Nadzorcza zobowiązała zarząd spółdzielni do niezwłocznego skutecznego powiadomienia pracowników spółdzielni o podjętej uchwale. Wskazano w niej również, że regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania, z mocą obowiązującą zgodnie z art. 77² § 6 kodeksu pracy.

Dowody:

- kopia uchwały nr 1/2012 z 11.01.2012 r. (k.9)
- kopia aneksu z 11.01.2012 r. (k.9)
- kopia protokołu posiedzenia Rady Nadzorczej z 11.01.2012 r. (k.50-52)
- zeznania K. C. (k.57)
- przesłuchanie A. G. w charakterze strony pozwanej (k.57)

W wykonaniu uchwały z 11 stycznia 2012 r. powód, działając jako prezes zarządu pozwanej spółdzielni, wydał w dniu 16 stycznia 2012 r. zarządzenie w sprawie powiadomienia pracowników spółdzielni o podjętej uchwale. Pracownikom doręczono treść aneksu i uchwały, co potwierdzili swymi podpisami na liście dołączonej do zarządzenia.

Dowody:

- zarządzenie nr 1/2012 z 16.01.2012 r. (k.49)

- przesłuchanie H. M. w charakterze powoda (k.57)

Powód nie zgadzał się z treścią aneksu z 11 stycznia 2012 r. i uważał, że został on uchwalony z naruszeniem kompetencji zarządu. Z uwagi na bliski termin Walnego Zgromadzenia i wyborów do władz spółdzielni, liczył na to, że kwestia regulaminu zostanie wyjaśniona z nowopowołaną Radą Nadzorczą.

Dowody:

- przesłuchanie H. M. w charakterze powoda (k.57)

Aneks z 11 stycznia 2012 r. był w całości opracowany przez Radę Nadzorczą, nie został nigdy uchwalony ani zatwierdzony przez Zarząd spółdzielni.

Dowody:

- zeznania K. C. (k.57)
- przesłuchanie H. M. w charakterze powoda (k.57)
- przesłuchanie A. G. w charakterze strony pozwanej (k.57)

Powodowi nigdy nie złożono ani ustnie, ani pisemnie oświadczenia o wypowiedzeniu mu warunków zatrudnienia w zakresie wynikającym z aneksu z 11 stycznia 2012 r.

Dowody:

- przesłuchanie H. M. w charakterze powoda (k.57)
- przesłuchanie A. G. w charakterze strony pozwanej (k.57)

Decyzją z 18 kwietnia 2012 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powodowi, wskutek jego wniosku z 12 marca 2012 r., emeryturę, płatną od 1 kwietnia 2012 r., tj. od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym został rozwiązany stosunek pracy. Przy ustalaniu prawa do emerytury Zakład Ubezpieczeń Społecznych uwzględnił powodowi okres składkowy w wymiarze 45 lat, 7 miesięcy, 6 dni.

Dowody:

- kopia decyzji z 18.04.2012 r. (k.9)

Do rozwiązania stosunku pracy przez powoda na podstawie porozumienia stron doszło w związku z przejściem przez niego na emeryturę.

bezsporne

Strona pozwana wypłaciła powodowi tytułem odprawy emerytalnej kwotę 7.784 zł brutto (6.383 zł netto).

bezsporne

Pismem z 7 maja 2013 r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty kwoty 19.149 zł tytułem niewypłaconej części odprawy emerytalnej. Pismem z 21 maja 2013 r. strona pozwana odmówiła mu wypłaty żądanej kwoty z uwagi na brak podstawy prawnej takiego żądania.

Dowody:

- kopia pisma z 7.05.2013 r. (k.9)

- kopia pisma z 21.05.2013 r. (k.9)

Za grudzień 2011 r. i styczeń 2012 r. powodowi wypłacono wynagrodzenie w kwocie po 8.226 zł brutto w każdym z miesięcy, obejmujące wynagrodzenie zasadnicze (5.100 zł), premię (1.326 zł) i dodatek funkcyjny (1.800 zł). Za luty 2012 r. wypłacono powodowi 6.472 zł, w tym wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5.100 zł oraz dodatek funkcyjny w kwocie 1.372 zł. W marcu 2012 r. wypłacono powodowi łącznie 13.975 zł brutto, w tym wynagrodzenie zasadnicze – 5.100 zł, dodatek funkcyjny – 1.800 zł, wyrównanie dodatku funkcyjnego za luty 2012 r. – 428 zł, średnią premię za 17 dni urlopu – 716 zł i ekwiwalent za niewykorzystany urlop – 5.931 zł.

Dowody:

- zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia (k.29)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było w przeważającej mierze uzasadnione.

Stan faktyczny sprawy był w istocie bezsporny między stronami. W szczególności poza sporem pozostawał przebieg zatrudnienia powoda i jego staż pracy, podobnie jak i fakt, że do ustania stosunku pracy doszło w związku z przejściem powoda na emeryturę. Bezsorność tej okoliczności dodatkowo potwierdził fakt dobrowolnego wypłacenia powodowi odprawy emerytalnej przez stronę pozwaną. Nie było również sporne między stronami, że strona pozwana wypłaciła powodowi tytułem odprawy emerytalnej kwotę 7.784 zł brutto (6.383 zł netto). Spór w sprawie ograniczał się w zasadzie wyłącznie do tego, w jakiej wysokości przysługiwała powodowi odprawa emerytalna – czy w wysokości 400% podstawy (tj. czterokrotności jednomiesięcznego wynagrodzenia), jak stanowił regulamin wynagradzania w pierwotnym brzmieniu, czy też w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jak stanowił aneks z 11.01.2012 r.

Kwestię odprawy emerytalnej reguluje art. 92¹ § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], stanowiący, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Pracodawca może w wewnątrzzakładowych przepisach płacowych przyznać pracownikom korzystniejsze warunki uzyskania tego świadczenia, w szczególności przyznać odprawę emerytalną w wyższej kwocie. Powód powoływał się na to, że u strony pozwanej tego rodzaju przepisy płacowe – w postaci regulaminu wynagradzania z 1999 r. – obowiązywały. Podstawę roszczeń powoda stanowić miał art. 12 tego regulaminu, z treści którego wynikało, że w przypadku pracownika o stażu powyżej 30 lat pracy odprawa emerytalna będzie miała wysokość 400% podstawy (jednomiesięcznego wynagrodzenia), nie zaś 100%, jak wynikało to z aneksu z 11.01.2012 r. Jak przy tym słusznie wskazał powód, mimo że był zatrudniony na stanowisku prezesa zarządu strony pozwanej, znajdowały do niego zastosowanie przepisy regulaminu w części, w jakiej dotyczył on odprawy emerytalnej. Odprawy należą do kategorii innych niż wynagrodzenie świadczeń związanych z pracą, a zatem regulacje ich dotyczące mogą znaleźć się w regulaminie wynagradzania lub zakładowym układzie zbiorowym pracy. Natomiast w przypadku pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy kwestie dotyczące warunków wynagradzania (tj. reguł dotyczących wynagrodzenia za pracę w ścisłym znaczeniu) zostały wyłączone spod regulacji regulaminu na mocy art. 241²⁶ § 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p. Pogląd ten znajduje odzwierciedlenie w ugruntowanym orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. wyrok z 24.03.1999 r., I PKN 634/98, OSNP 2000/10/383, albo wyrok z 10.01.2006 r., I PK 115/05, OSNP 2006/21-22/327).

Powód podnosił zarzut nieważności uchwały wprowadzającej aneks nr 1 od regulaminu wynagradzania. Zarzut ten ostatecznie nie miał istotniejszego znaczenia dla sprawy, gdyż w ocenie Sądu nawet gdyby tę uchwałę uznać za niewadliwą, i tak nie byłoby możliwe zastosowanie wobec powoda regulacji wynikających z aneksu z 11.01.2012 r., a to z uwagi na uchybienie przepisom dotyczącym wprowadzania niekorzystnych dla pracowników zmian w treści stosunku pracy. Na marginesie tylko wspomnieć można, że bez względu na to, czy podzieli się pogląd powoda, że Rada Nadzorcza nie była władna ustanawiać samodzielnie w imieniu pracodawcy przepisów płacowych dla wszystkich

pracowników strony pozwanej, w odniesieniu do powoda jako członka zarządu bezsprzecznie takie uprawnienie miała. Co więcej, w odniesieniu do powoda była jedynym organem władnym dokonywać zmian w zasadach wynagradzania. To było zresztą przyczyną, dla której pierwotna wersja regulaminu wynagradzania wprowadzona została nie tylko na mocy uchwały zarządu, lecz również na mocy uchwały Rady Nadzorczej, zatwierdzającej regulamin wynagradzania i tym samym ustanawiającej go źródłem uprawnień także dla pracowników będących członkami zarządu spółdzielni.

Niezależnie jednak od ewentualnej ważności czy nieważności spornej uchwały, zdaniem Sądu do powoda nie mogły znajdować zastosowania przepisy regulaminu w brzmieniu nadanym mu aneksem z 11.01.2012 r., gdyż nie zostały one skutecznie przeniesione na grunt indywidualnego stosunku pracy powoda. Zgodnie z art. 77² § 5 k.p. do regulaminu wynagradzania stosuje się odpowiednio przepisy art. 239 § 3, art. 241¹² § 2, art. 241¹³ oraz art. 241²⁶ § 2 k.p. (dotyczące układów zbiorowych pracy). Oznacza to, że korzystniejsze postanowienia regulaminu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Natomiast postanowienia regulaminu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy (art. 241¹³ § 1 i 2 k.p. w zw. z art. 77² § 5 k.p.).

W niniejszej sprawie nie może budzić żadnych wątpliwości, że postanowienia aneksu z 11.01.2012 r. były dla powoda mniej korzystne, niż postanowienia aktu prawa pracy, które poprzednio określiły uprawnienia powoda do otrzymania odprawy emerytalnej – gdyż w drastyczny sposób obniżone zostało należne mu z tego tytułu świadczenie. Oznacza to, że aby wobec powoda mogły znaleźć zastosowanie zasady wynikające z aneksu z 11.01.2012 r., konieczne było, aby pracodawca dokonał wobec niego wypowiedzenia zmieniającego na podstawie art. 42 § 1 k.p. w zw. z art. 241¹³ § 2 k.p. Przedstawiciel strony pozwanej w toku przesłuchania przyznał, że organ do tego uprawniony (tj. Rada Nadzorcza) nie dokonał wobec powoda tego typu sformalizowanego oświadczenia woli. Przypomnieć w tym miejscu wypada, że do wypowiedzeń warunków płacy i pracy stosuje się te same reguły, które znajdują zastosowanie do wypowiedzeń definitywnych – oświadczenie pracodawcy powinno być zatem złożone na piśmie, z podaniem przyczyny wypowiedzenia zmieniającego i z powołaniem pouczenia o służących pracownikowi środkach odwoławczych. Podobnie jednak jak i w przypadku wypowiedzenia definitywnego, uchybienie tym wymogom nie powoduje automatycznie nieważności czy też bezskuteczności wypowiedzenia, a jedynie taką jego wadliwość, która w toku postępowania sądowego może spowodować przyznanie odszkodowania czy też uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne. W sprawie poza sporem pozostawało, że tego typu postępowanie sądowe się nie toczyło. Pojawia się w związku z tym pytanie, czy którekolwiek z zachowań pracodawcy względem powoda mogło być uznane za wadliwe – ale skuteczne i niezaskarżone przez powoda – wypowiedzenie zmieniające.

Strona pozwana upatrywała się takich działań w przekazaniu uchwały Rady Nadzorczej z 11.01.2012 r. do wykonania powodowi (jako prezesowi zarządu). W jej ocenie stanowiło to w sposób dorozumiany złożenie powodowi oświadczenia w przedmiocie zmiany warunków jego zatrudnienia. Podnosiła w związku z tym, że wydając zarządzenie o podaniu pracownikom do wiadomości treści aneksu i uchwały, powód niejako potwierdził, że zgadza się z decyzją Rady Nadzorczej i ją akceptuje. Sąd poglądu tego nie podzielił. Przede wszystkim wskazać wypada, że zarządzenie z 16.01.2012 r. (k.38) sprowadza się tylko i wyłącznie do podania pracownikom do wiadomości treści zmian regulaminu. Podanie treści zmian do wiadomości nie stanowi ani oświadczenia o przyjęciu tych zmian (ich akceptacji), ani nawet nie może być co do samej zasady uznane za działanie zmierzające do zmiany treści indywidualnych stosunków pracy w zakresie, w jakim wymagałoby to wypowiedzenia zmieniającego. Nie jest to oświadczenie woli, a jedynie działanie informacyjne. Była to więc czynność przewidziana art. 77² § 6 k.p., a nie art. 42 § 1 k.p. Z kolei jeśli chodzi o tezę strony pozwanej, jakoby przekazanie zarządowi obowiązku „skutecznego powiadomienia pracowników (...) o podjętej uchwale” było w dorozumiany sposób tożsame ze złożeniem powodowi oświadczenia o zmianie jego warunków zatrudnienia, Sąd uznał, że z tych samych względów nie sposób utożsamiać samego powiadomienia o treści uchwały ze złożeniem oświadczenia woli o zamiarze zmiany indywidualnego stosunku pracy.

Przypomnieć w tym miejscu należy, że wobec powoda to Rada Nadzorcza wykonywała czynności za pracodawcę, w związku z tym to ona miała obowiązek zadbać, aby w stosunku do niego zapewnić wdrożenie zmian wynikających

z aneksu. Oczekiwanie Rady Nadzorczej, że powód zapewni w swoim zakresie, jako wykonawca decyzji Rady, „skuteczne” wprowadzenie w życie postanowień aneksu w odniesieniu do siebie samego, jest obarczone oczywistym błędem – powód mimo pełnienia obowiązków kierownika zakładu pracy nie mógł w stosunku do samego siebie realizować czynności pracodawcy. Tylko Rada Nadzorcza mogła – swoim oświadczeniem woli, skierowanym indywidualnie do powoda, nie zaś w sposób ogólny do wszystkich pracowników – zmienić treść stosunku pracy powoda wbrew jego woli. Powód zaś w toku swego przesłuchania jednoznacznie wskazał, że nie wyraził zgody na zmianę treści jego stosunku pracy w sposób określony aneksem z 11.01.2012 r. i że nie złożono mu nigdy oświadczenia o wypowiedzeniu warunków zatrudnienia.

Wobec tego, skoro czynności Rady Nadzorczej ograniczyły się do podjęcia uchwały i powierzenia powodowi obowiązku przekazania jej treści pracownikom strony pozwanej, nie sposób uznać, że doszło do złożenia jakiegokolwiek – wadliwego czy też niewadliwego – oświadczenia woli o wypowiedzeniu powodowi warunków zatrudnienia. Wobec tego rację ma powód, gdy wskazuje, że jego uprawnienie do otrzymania odprawy emerytalnej podlegało regulom określonym art. 12 regulaminu wynagradzania w pierwotnym brzmieniu, nie zaś regulom wynikającym z aneksu z 11.01.2012 r.

Bez znaczenia dla takiej oceny jest treść art. 19 regulaminu wynagradzania, w którym zastrzeżono, że zmiana warunków wynagrodzenia, określonych w regulaminie, wprowadzona zmianą tegoż regulaminu z zachowaniem obowiązującego trybu, nie wymaga wypowiedzenia indywidualnych umów o pracę pracownikom. Jest to bowiem przepis sprzeczny z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, kształtujący sytuację pracownika w sposób zdecydowanie mniej korzystny, niż wynikałoby to z wzorca kodeksowego – a tym samym, zgodnie z ogólnymi zasadami prawa pracy, uznać należy go za nieważny. Postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być bowiem – jak wynika z art. 9 § 2 k.p. – mniej korzystne dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. W ocenie Sądu pracodawca nie może pozbawić pracownika uprawnień wynikających z tego, że w przypadku niekorzystnej dla pracownika zmiany treści stosunku pracy pracodawca ma obowiązek wypowiedzenia warunków zatrudnienia – gdyż w praktyce oznaczałoby to pozbawienie pracownika możliwości skorzystania z trybu odwołania się od wypowiedzenia, unormowanego w kodeksie pracy, a zatem pozbawiałoby go jednego z podstawowych uprawnień o charakterze gwarancyjnym.

Sąd uznał za bezzasadny zarzut strony pozwanej, jakoby żądania powoda były sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i jako takie nie podlegały ochronie na mocy art. 8 k.p. Przede wszystkim strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów potwierdzających, że sytuacja ekonomiczna spółdzielni jest na tyle zła, że wypłacenie powodowi odprawy emerytalnej w pełnej wysokości stanowić będzie obecnie zagrożenie dla interesów strony pozwanej. Po drugie, nic nie stało na przeszkodzie, aby strona pozwana dopełniła wymogów przewidzianych przepisami prawa co do zmian regulaminu wynagradzania. Strona pozwana wskutek własnych zaniedbań nie dokonała wobec powoda wypowiedzenia zmieniającego, w związku z czym sama pozbawiła się możliwości powoływania się wobec niego na zakładowy akt prawa pracy, który miał na celu dostosowanie wysokości odpraw do możliwości finansowych strony pozwanej. Okoliczność ta nie może obciążać powoda, skoro to nie on odpowiadał za wdrożenie zmian regulaminu w odniesieniu do siebie i nie ponosił odpowiedzialności za ewentualne uchybienia pracodawcy (działającej w jego imieniu Rady Nadzorczej).

Jeśli chodzi o wysokość należnego powodowi świadczenia, to podstawę jego naliczenia stanowiła kwota jego jednomiesięcznego wynagrodzenia. Przepisy wewnątrzzakładowe nie regulowały w sposób szczegółowy sposobu ustalenia, o jaką konkretnie kwotę chodzi, tzn. w jaki sposób należy określić wysokość wynagrodzenia na potrzeby wyliczenia odprawy. Wobec tego znajdują zastosowanie przepisy powszechnie obowiązujące, co oznacza, że do obliczenia odprawy emerytalnej powinny znaleźć zastosowanie zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (por. § 2 ust. 1 pkt 7 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 29.05.1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy, Dz.U. z 1996 r., nr 62, poz. 289 ze zm.). W przypadku powoda średnie wynagrodzenie z ostatnich trzech miesięcy (grudzień 2011 r. – 8.226 zł, styczeń 2012 r. – 8.226 zł, luty 2012 r. = 6.472 zł + 428 zł tytułem wyrównania dodatku funkcyjnego) wynosiło 7.784 zł (por. zaświadczenie z k. 29). Taką też kwotę

strona pozwana przyjęła jako podstawę wyliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy oraz odprawy emerytalnej wypłaconej powodowi. Sąd uznał, że kwota ta wyliczona została prawidłowo.

W sprawie bezspornym było, że strona pozwana wypłaciła powodowi dobrowolnie tytułem odprawy emerytalnej kwotę 7.784 zł, stanowiącą jednomiesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Natomiast w myśl art. 12 regulaminu wynagradzania w brzmieniu sprzed wejścia w życie aneksu z 11.01.2012 r. powodowi przysługiwała odprawa w wysokości 400% miesięcznego wynagrodzenia, tj. 31.136 zł. Do zapłaty pozostaje zatem kwota 23.352 zł – i takie też świadczenie Sąd przyznał powodowi w punkcie I wyroku. Zważywszy, że powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz kwoty 24.678 zł, w pozostałym zakresie Sąd powództwo oddalił (punkt II wyroku).

O odsetkach od zasądzonej kwoty Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 455 k.c. i art. 300 k.p., mając na uwadze to, że z samej natury odprawy emerytalnej wynika, że świadczenie to powinno być płatne bez wezwania bezzwłocznie po uzyskaniu przez pracownika uprawnienia do jego otrzymania, tj. bezzwłocznie po rozwiązaniu stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (o ile oczywiście pracodawca został poinformowany przez pracownika, że taka jest przyczyna rezygnacji przez niego z zatrudnienia). Podzielić należało zatem pogląd powoda, że roszczenie o wypłatę odprawy stało się wymagalne 1.04.2012 r. i od tej daty przysługują powodowi odsetki. Z tych względów Sąd rozstrzygnął w przedmiocie roszczenia odsetkowego jak w punkcie I wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu (punkt III sentencji wyroku) znajduje podstawę w treści art. 100 zd. 2 k.p.c. w zw. z art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), zaś w razie częściowego uwzględnienia żądań Sąd może włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczącej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Z uwagi na to, że powód wygrał spór w przeważającej części (powództwo oddalono tylko w ok. 5%), strona pozwana została obciążona obowiązkiem zwrotu mu całości poniesionych przez niego kosztów. Złożyło się na nie wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 1.800 zł, wynikającej z § 11 ust 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), a ponadto opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł (k.8).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości (punkt IV wyroku) znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Sąd nadając rygor natychmiastowej wykonalności przyjął jako jednomiesięczne wynagrodzenie powoda kwotę 7.784 zł, z przyczyn wskazanych powyżej.

Na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. Sąd nałożył na stronę pozwaną obowiązek pokrycia kosztów sądowych, od których powód był z mocy ustawy zwolniony, w części, w jakiej strona pozwana spór przegrała, tj. co do kwoty 1.168 zł, stanowiącej opłatę sądową od pozwu w części ustalonej proporcjonalnie do kwoty zasądzonej w wyroku. W pozostałym zakresie Sąd kosztami sądowymi obciążył Skarb Państwa (punkt V i VI).