

Sygn. akt IV P 18/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Protokolant:	Dorota Korzec

po rozpoznaniu w dniu 22 maja 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa **P. C.**

przeciwko (...) **Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.**

o zapłatę

I zasądza od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda P. C. kwotę 21 952 zł 62 gr (słownie: dwadzieścia jeden tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt dwa złote 62/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty – tytułem nagrody jubileuszowej

II umarza postępowanie w zakresie kwoty 2094 zł 76 gr (słownie: dwa tysiące dziewięćdziesiąt cztery złote 76/100)

III w pozostałym zakresie powództwo oddala

IV znosi wzajemnie między stronami koszty procesu.

V nakazuje Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 1098 zł (słownie: tysiąc dziewięćdziesiąt osiem złotych) – stanowiącą połowę opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Sygn. akt IV P 18/18

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 22 maja 2018 roku

Powód P. C. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniósł o zasądzenie od pozwanego kwot : 21952,62 zł tytułem odprawy emerytalnej oraz 21952,62 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 45 lat pracy. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że był zatrudniony u pozwanego do 30 czerwca 2014 r. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn dotyczących pracodawcy na zasadzie porozumienia stron. W porozumieniu widnieje zapis, że powód zrzeka się roszczeń z tytułu ustania stosunku pracy w tym ewentualnie roszczeń wynikających z

ustawowych lub zakładowych przepisów prawa pracy. Powyższy zapis nie pozbawia jednak powoda prawa do nagrody jubileuszowej czy odprawy emerytalnej. Zgodnie z (...) dla pracowników (...) w T. powód nabył prawo do nagrody jubileuszowej, która powinna być mu wypłacona w dniu 30 czerwca 2014 r. Nagroda jubileuszowa stanowi składnik wynagrodzenia, którego pracownik nie może się skutecznie zrzec. Powód jest również uprawniony do odprawy emerytalnej, albowiem rozwiązanie umowy o pracę pozostawało w związku z przejściem na emeryturę. Powód pobiera świadczenie emerytalne od 1 lipca 2014 r. Jeżeli pracownik uprawniony do odprawy związanej ze zwolnieniami grupowymi jednocześnie ma prawo do odprawy emerytalnej, nabywa w pełnej wysokości oba te świadczenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wraz z opłatą od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że z powodem została rozwiązana umowa o pracę w związku z przystąpieniem przez powoda do Programu Dobrowolnych Odejsć. Przyczyną zawarcia tego porozumienia nie było odejście powoda na emeryturę. Powodowi zostały wypłacone świadczenia wynikające z Programu. Regulamin przewidywał wypłatę odprawy emerytalnej pracownikowi, któremu w dniu 1 stycznia 2014 r. brakowało nie więcej niż 4 lata i nie mniej niż 1 rok do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwiał mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. W dniu 1 stycznia 2014 r. powodowi do osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego brakowało więcej niż 4 lata. Tym samym odprawa emerytalna powodowi nie przysługiwała. Powód zapoznał się ze szczegółami dotyczącymi programu. Miał świadomość, iż w związku z rozwiązaniem umowy o pracę nie będzie mu przysługiwała odprawa emerytalna. Powód oświadczył, że wypłacone mu świadczenia zaspokajają jego roszczenia. Dlatego powód nie zrzekł się roszczenia dotyczącego odprawy emerytalnej i nagrody jubileuszowej, ale uznał, że zostały one zaspokojone w związku z wypłatą mu świadczeń.

Bezspornym jest, że ewentualnie należna powodowi nagroda jubileuszowa stanowi kwotę 21952,62 zł, a ewentualnie należna powodowi odprawa emerytalna stanowi kwotę 21952,62 zł

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) grudnia 1979 r. poprzednik prawny pozwanego (...) (...) zatrudnił powoda na czas nieokreślony na stanowisku monter (...) (...).

Z dniem 1 lipca 2007 r. powód objął stanowisko zastępcy kierownika (...) (...) w K., następnie zastępcy kierownika (...) (...).

W piśmie z dnia 14 maja 2014 r. pozwany oraz powód zawarli porozumienie, w którym wskazano, że pracownik zapoznał się ze szczegółami dotyczącymi Programu Dobrowolnych Odejsć pracowników zatrudnionych w (...) sp. z o. o. i podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z własnej inicjatywy i w pełni dobrowolnie, a pracodawca nie podejmował w stosunku niego jakichkolwiek działań mających na celu nakłonienie do podpisania tego porozumienia i nie sugerował również w jakikolwiek sposób, aby zamierzał rozwiązać z nim stosunek pracy.

W §1 porozumienia wskazano, że w związku z przystąpieniem pracownika do Programu Dobrowolnych Odejsć (przyjętego Uchwałą Nr (...) Zarządu Spółki z dnia 30.12.2013 r.) na podstawie złożonego „wniosku pracownika o objęcie Programem Dobrowolnych Odejsć” z dnia 6 stycznia 2014 r. pracownik i pracodawca zgodnie oświadczają, że z dniem 30 czerwca 2014 roku umowa o pracę zawarta dnia (...) grudnia 1979 r. zostaje rozwiązana na mocy porozumienia stron.

W §2 Porozumienia wskazano, że jednocześnie w związku z rozwiązaniem umowy o pracę pracownikowi zostaną wypłacone niżej wymienione świadczenia pieniężne zgodnie z zapisami zawartymi w „Regulaminie w sprawie określenia zasad Programu Dobrowolnych Odejsć pracowników zatrudnionych w (...) sp. z o.o.”:

1. rekompensata wyliczona zgodnie z § 4 ust. 2 w wysokości 14 średnich wynagrodzeń, tj. sumy wynagrodzenia zasadniczego pracownika oraz 1/12 części indywidualnej nagrody (...) w roku 2013, co stanowi kwotę brutto w wysokości 83 568 zł,

2. odprawa związana z rozwiązaniem umowy o pracę wyliczona zgodnie z §4 ust. 3, w wysokości 6 - krotności wynagrodzenia zasadniczego, tj. wysokości indywidualnego miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego brutto pracownika, wynikającego z umowy o pracę na dzień 1 grudnia 2013 roku, co stanowi kwotę brutto w wysokości 33 060 zł,

Zgodnie natomiast z §3 Porozumienia :

1. świadczenia pieniężne określone w § 2 pracodawca prześle na rachunek pracownika z dniem wypłaty ostatniego wynagrodzenia po ustaniu stosunku pracy.

2. pracownik oświadcza, że wypłacone mu na podstawie tego Porozumienia świadczenia zaspokajają wszelkie jego roszczenia z tytułu ustania stosunku pracy, w tym ewentualne roszczenia wynikające z ustawowych lub zakładowych przepisów prawa pracy.

Na dzień 13 listopada 2004 r. powód miał ogółem 35-letni staż pracy.

Dowód : akta osobowe powoda

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości, a strony im nie zaprzeczyły.

Sąd nie oparł się na zeznaniach powoda, bowiem w sprawie zasadnicze znaczenie mają regulacje prawne, a w szczególności regulamin wynagradzania oraz zakładowy układ zbiorowy pracy.

Zgodnie z § 4 ust. 1 pkt 4 Regulaminu w sprawie określenia zasad Programu Dobrowolnych Odejść pracowników zatrudnionych w (...) Sp. z oo. z grudnia 2013 r. świadczenia oferowane pracownikom rozwiązującym umowę o pracę za porozumieniem stron, różnicuje się ze względu na kryterium stażu pracy i oblicza się zgodnie z poniższymi postanowieniami z uwzględnieniem ograniczenia wynikającego z ust. 3

Zgodnie z ust. 2 tego paragrafu pracownikom, objętym Programem przysługuje rekompensata w wysokości 14 średnich wynagrodzeń - dla pracownika posiadającego liczbę lat całkowitego stażu pracy u pracodawcy, na dzień rozwiązania umowy o pracę co najmniej 30 lat;

Zgodnie z ust. 3 pkt 2 tego paragrafu pracownicy, którzy złożą wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w terminie wskazanym w § 3 ust. 1, otrzymają nadto odprawę związaną z rozwiązaniem umowy o pracę w wysokości obliczonej wg wzoru - 6-krotne wynagrodzenie zasadnicze, jeżeli liczba lat całkowitego stażu pracy u pracodawcy na dzień rozwiązania umowy wynosi powyżej 15 lat.

Zgodnie z ust. 4 tego paragrafu łączna kwota ustalona zgodnie z ust. 2 i 3 nie może być wyższa niż 140 000 złotych.

Zgodnie z ust. 5 tego paragrafu pracownik, któremu w dniu 1 stycznia 2014 roku brakuje nie więcej niż 4 lata i nie mniej niż 1 rok do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwiłby mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, uprawniony jest do odprawy obliczonej w wysokości przewidzianej dla odprawy emerytalnej, wynikającej z postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy stosowanego do stosunku pracy danego pracownika w trybie art. 241⁸ k.p. na dzień złożenia wniosku.

Zgodnie z § 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników (...) Sp. z o.o. w T. z października 2012 r. pracownikowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej. Wysokość nagrody jubileuszowej wynosi za 35 lat pracy 500 % podstawy wymiaru.

Zgodnie z ust. 3 tego paragrafu po przepracowaniu więcej niż 35 lat, wysokość procentowa nagrody jubileuszowej za kolejne okresy pięcioletnie wynosi 500 %.

Zgodnie z ust. 4 tego paragrafu do okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia uprawnień do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia, z wyłączeniem okresów zatrudnienia zakończonych rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy Pracownika.

Zgodnie z ust. 8 tego paragrafu w razie ustania stosunku pracy z powodu:

- przejścia na emeryturę,
- rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika, jeżeli spełnia warunki do uzyskania świadczenia przedemerytalnego,
- orzeczenia o przyznaniu renty w skutek całkowitej lub częściowej niezdolności do pracy,
- rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, w związku z restrukturyzacją zatrudnienia.

Pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Zgodnie z § 32 ust. 1 lit. a Układu pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę przysługuje odprawa pieniężna.

Zgodnie z ust. 2 tego paragrafu zasady przyznawania i wysokość odprawy pieniężnej ustala się analogicznie jak nagrodę jubileuszową nie mniej niż określono w kodeksie pracy. Pracownikowi o stażu pracy krótszym niż 15 lat przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Zgodnie natomiast z ust. 3 tego paragrafu pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

W przedmiotowej sprawie powód podpisując porozumienie w sprawie zakończenia zatrudnienia u pozwanego złożył oświadczenie, że wypłacone mu na podstawie tego Porozumienia świadczenia zaspokajają wszelkie jego roszczenia z tytułu ustania stosunku pracy, w tym ewentualne roszczenia wynikające z ustawowych lub zakładowych przepisów prawa pracy. W wyniku zawarcia porozumienia i odejścia z zakładu pracy otrzymał on świadczenia przekraczające 116 tyś. zł.

Pracodawca opracowując program dobrowolnych odejść ustalił satysfakcjonujące świadczenia dla odchodzących z pracy pracowników. Świadczenia te miały zmotywować pracowników do odejścia z pracy. Pracodawca w Programie ustalił rodzaje świadczeń oraz ich wysokość, pomijając inne.

Przyjęcie pozycji pracodawcy nie było krzywdzący dla pracowników, nawet jeżeli pracownicy mieli świadomość, że nie otrzymają innego rodzaju świadczeń. Otrzymanie świadczeń proponowanych przez pozwanego w gwarantowanej przez niego wysokości nie stanowiło pogorszenia ich sytuacji, dlatego że stawki były tak wysokie, że przewyższały świadczenia, które pracownicy otrzymaliby na podstawie zakładowych i ustawowych przepisów prawa pracy. Dlatego przyjęcie propozycji pracodawcy stanowiło istotną poprawę sytuacji materialnej pracowników, którzy tracili pracę.

Zatem powód przyjmując propozycję pracodawcy zawartej w Programie nie pogorszył swojej sytuacji, a ją poprawił. Przyjęcie porozumienia pozwoliło mu otrzymać znacznie większe świadczenia. Gdyby powód nie przyjął propozycji pracodawcy, otrzymałby odprawę emerytalną wynoszącą tylko pięciokrotną kwotę wynagrodzenia za pracę.

Zrzeczenie się świadczenia oznacza pogorszenie sytuacji majątkowej osoby zrzekającej się. Tymczasem powód przyjmując propozycję pracodawcy wyraził zgodę na zastąpienie jednych świadczeń innymi świadczeniami, tyle że o wiele większymi. A skoro tak, to przyjęcie takich świadczeń (z pominięciem innych) nie może być traktowane jako pogorszenie sytuacji majątkowej powoda, a zatem nie może być uznane za zrzeczenie się jakiegokolwiek roszczenia. Sąd zauważa, że powód w momencie podpisywania porozumienia miał całkowitą świadomość, że nie będzie mu przysługiwała odprawa emerytalna. W § 4 ust. 5 Programu Dobrowolnych Odejść zostało przecież zawarte stwierdzenie, że odprawa emerytalna przysługuje tylko tym pracownikom, którzy w dniu 1 stycznia 2014 r. spełnili określone przesłanki. Powód tych przesłanek nie spełnił, więc nie należała mu się odprawa emerytalna.

Z tego względu w zakresie żądania odprawy emerytalnej sąd powództwo oddalił.

Jeżeli chodzi o nagrodę jubileuszową to prawo do niej wynika z faktu posiadania stażu pracy z upływem którego przepisy wewnątrzzakładowe wiążą konieczność wypłaty świadczenia w odpowiedniej wysokości.

Wypłata nagrody jubileuszowej nie jest zatem związana z ustaniem zatrudnienia a z upływem okresu zatrudnienia. Dlatego oświadczenie pracowników pozwanego, w tym powoda, iż wraz z wypłatą świadczeń na podstawie Porozumienia pozwany zaspokaja wszelkie roszczenia z tytułu ustania stosunku pracy u pozwanego, nie odnosiło się do nagrody jubileuszowej, bowiem nagroda jubileuszowa nie ma nic do rzeczy z ustaniem zatrudnienia. Wypłacana jest w związku ze stażem pracy.

Znamiennym jest, że zgodnie z § 31 ust. 8 ZUZP dla pracowników pozwanego czym innym jest nabycie prawa do nagrody jubileuszowej a czym innym jej wypłata. W przepisie tym jest mowa o nabyciu prawa do nagrody jubileuszowej, które miałyby nastąpić w ciągu 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz o wypłaceniu tej nagrody w dniu rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że prawo do nagrody jubileuszowej nie pozostaje w związku z ustaniem stosunku pracy, ale skróceniu ulega jedynie okres wyczekiwania na wypłatę tej nagrody. Inaczej mówiąc – ustanie stosunku pracy powoda nie sprawiło, że nabył on prawo do nagrody jubileuszowej lecz spowodowało ono, że skróceniu uległ staż pracy, od którego uzależniona była wypłata tej nagrody. Obrazowo rzecz ujmując można powiedzieć, że gdy przepisy o nagrodach jubileuszowych pozwalają na zaliczenie do stażu pracy okresu zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy nie oznacza to, że prawo do nagrody jubileuszowej pracownik nabędzie w związku z ustaniem zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy. Decyduje tylko i wyłącznie staż pracy, który w pewnych okolicznościach może być wydłużony, a w pewnych skrócony.

Mając powyższe na uwadze sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 21952,62 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 lipca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej.

W zakresie w jakim powód ograniczył żądanie pozwu, sąd umorzył postępowanie.

W pozostałym zakresie sąd oddalił powództwo.

Z uwagi na to, że strony uległy swym roszczeniom w zasadzie po połowie na mocy art. 100 k.p.c. sąd wzajemnie zniósł między stronami koszty procesu.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. / Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm./ nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast z godnie z art. 113 ust. 1 w/w ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Zgodnie z tym Sąd nakazał Skarbowi Państwa – Kasa Sądu Rejonowego w Krośnie ściągnąć od pozwanego kwotę 1098 zł tytułem połowy opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić przyjmując, że pozwany uległ w połowie swojemu żądaniu.