

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 7 kwietnia 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko Spółdzielni (...) w R.

o wyrównanie nagrody jubileuszowej i odprawy

1. Zasądza od pozwanej Spółdzielni (...) w R. na rzecz powoda R. S. kwotę 1.672,03 zł (jeden tysiąc sześćset siedemdziesiąt dwa złote 03/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 października 2016r. do dnia zapłaty i kwotę 6.547,13 zł (sześć tysięcy pięćset czterdzieści siedem złotych 13/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 lutego 2017r. do dnia zapłaty;
2. Wyrokowi w pkt.1 do kwoty 4.145,77 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
3. Zasądza od pozwanej Spółdzielni (...) w R. na rzecz powoda R. S. kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 10 października 2016r. powód R. S. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej Spółdzielni (...) w R. kwoty 5.369,98 zł tytułem dopłaty do nagrody jubileuszowej wraz z ustawowymi odsetkami.

W piśmie procesowym i na rozprawie w dniu 7 lutego 2017r., powód zmodyfikował swoje żądanie odnośnie kwoty tytułem wyrównania nagrody jubileuszowej i domagał się kwoty 1.355,49 zł, a nadto rozszerzył swoje żądanie w ten sposób, że domagał się zasądzenia na jego rzecz od pozwanej Spółdzielni także kwoty 6.547,13 zł tytułem wyrównania odprawy rentowej.

Na rozprawie w dniu 7 kwietnia 2017r. powód podtrzymywał swoje żądanie zasądzenia na jego rzecz od pozwanej Spółdzielni kwoty 6.547,13 zł tytułem wyrównania odprawy rentowej, a jeżeli chodzi o wyrównanie nagrody jubileuszowej, to domagał się zasądzenia na jego rzecz różnicy pomiędzy kwotą tej nagrody wyliczoną od podstawy, czyli wynagrodzenia osobistego z 12 ostatnich miesięcy, w których świadczył on faktycznie pracę i otrzymywał od pracodawcy wynagrodzenie za pracę, a więc w miesiącach sierpień 2012 do kwiecień 2013 (9 miesięcy) i listopad 2011 do styczeń 2012 (3 miesiące) czyli kwotą 12.036,45 zł, a kwotą faktycznie jemu wypłaconą tj. 10.364,42 zł (wyliczenie - k.71-72).

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

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. S. zatrudniony był w pozwanej Spółdzielni (...) w R. od 1990r., ostatnio jako pomocnik mleczarski (akta osobowe).

W roku 2012 i 2013 powód przebywał na zwolnieniach lekarskich w dniach wskazanych w zaświadczeniu, w szczególności w roku 2012 przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim od 30 stycznia 2012r. do 24 lipca 2012r., a w roku 2013 powód przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim od dnia 13 maja 2013r. do 10 listopada 2013r. (zaświadczenie - akta osobowe).

W okresie od 11 listopada 2013r. do 5 listopada 2014r. powodowi przyznano świadczenie rehabilitacyjne (zaświadczenie - akta osobowe).

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w L. z dnia 7 listopada 2016r. powodowi przyznano rentę z tytułu całkowitej niezdolności do pracy od dnia 6 listopada 2014r. (akta osobowe).

Powód na piśmie zwrócił się do zarządu pozwanej Spółdzielni o rozwiązanie z nim umowy o pracę z dniem 28 listopada 2014r. za porozumieniem stron w związku z przejściem na rentę inwalidzką i stosunek pracy rozwiązał się z dniem 28 listopada 2014r. (akta osobowe).

W pozwanej Spółdzielni obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy zawarty w dniu 9 grudnia 2003r. (bezsporne, ksero ZUZP wraz protokołem dodatkowym k.73-86).

Sprawę nagród jubileuszowych w pozwanej Spółdzielni reguluje art. 11 ZUZP, który to przepis w jego ust 1, z woli stron UZP, został zmieniony protokołem dodatkowym nr1 z dnia 1 czerwca 2012r. i przepis ten stanowi, że pracownikom, którzy przepracowali 20 lat i więcej przysługuje nagroda jubileuszowa liczona od przeciętnego wynagrodzenia osobistego z ostatnich 12 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty i wzrasta o 50% (ksero ZUZP wraz protokołem dodatkowym k.73-86, zeznania Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni (...).P. słuchanego w trybie art. 299 kpc- k.89, zeznania świadka M. Ż. - k.88v).

W listopadzie 2014r. powodowi wypłacono nagrodę jubileuszową za 35 lat pracy i do ustalania jej wysokości przyjęto wpływy na konto powoda w okresie od listopada 2012r. do października 2013r. z tytułu stosunku pracy łączącego strony, a konkretnie wynagrodzenia za pracę, które powód uzyskał od listopada 2012r. do części maja 2013r., a następnie wynagrodzenie chorobowe i zasiłki chorobowe (zeznania Prezesa zarządu pozwanej Spółdzielni (...), zeznania świadka H. M. k.46-46). Nagroda jubileuszowa została powodowi wypłacona w wysokości brutto 10.364,42 zł i została wyliczona w następujący sposób: sumę kwoty 33.284,16 zł tytułem wynagrodzenia za pracę i kwoty 16.465,18 tytułem zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas choroby podzielono na 12 miesięcy, co dało kwotę miesięcznego wynagrodzenia 4145,77 zł, którą przemnożono przez 250 % (zaświadczenie k.39, zeznania świadka H. M. k.46-46v).

Sprawa odpraw rentowych uregulowana jest w art. 12 ZUZP i ust 1 stanowi, iż pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna liczona od przeciętnego wynagrodzenia osobistego z ostatnich 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty.

W listopadzie 2014 powodowi wypłacono odprawę rentową, przyjmując za podstawę przeciętny wpływ na konto powoda w okresie od sierpnia 2013r. do października 2013r., czyli z tytułu zasiłku chorobowego tj. kwotę 9.587,32 zł, którą podzielono na 3 i przemnożono przez 300%, co dało kwotę 9587,32 zł brutto (k.62).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o zeznania Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni (...), zeznania świadków: H. M. i M. Ż., które to zeznania zgodne są z dokumentami złożonymi do akt

sprawy. Nadto zeznania świadka M. Ż. zgodne są z zeznaniami J. P. słuchanego w trybie art. 299 kpc. Zatem te zeznania zasługują na obdarzenie ich wiarą w całości.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie podnieść należy, że nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem, którego wypłata przewidziana jest w przepisach kodeksu pracy, a więc to tylko i wyłącznie przepisy wewnątrzzakładowe mogą przewidzieć wypłatę tego świadczenia. Sprawa zaś odpraw rentowych uregulowana jest w art 92⁽¹⁾kp, ale przepisy wewnątrzzakładowe mogą przewidzieć wypłatę tego świadczenia w korzystniejszej wysokości. Przepisy art. 11 ZUZP z dnia 9 grudnia 2003r. obowiązującego w pozwanej Spółdzielni przewidują właśnie wypłatę dla pracowników Spółdzielni nagród jubileuszowych, a art. 12 ZUZP zawiera korzystniejsze zasady wypłaty odprawy rentowej niż wskazany wyżej przepis kodeksu pracy.

Poza sporem więc jest, iż zgodnie z art. 9 §2 kp, to przepisy ZUZP obowiązującego w pozwanej Spółdzielni, stanowią podstawę do wypłat świadczeń w postaci nagród jubileuszowych i odpraw emerytalno-rentowych.

W przedmiotowej sprawie bezsporna też jest procentowa wysokość przyznanych i wypłaconych powodowi świadczeń z tytułu nagrody jubileuszowej i odprawy rentowej; natomiast spornym pomiędzy stronami jest sposób ustalenia podstawy do wyliczenia tych świadczeń, a konkretnie inna jest interpretacja zapisów zawartych w art. 11 ust 1 i art. 12 ust 1 ZUZP – „ przeciętne wynagrodzenie osobiste z ostatnich 12 miesięcy (w przypadku nagrody) i z ostatnich 3 miesięcy (w przypadku odprawy). Według bowiem pozwanego pracodawcy przez „wynagrodzenie osobiste” - w przypadku wypłaty obu tych świadczeń, rozumie się wszelkie środki pieniężne wypłacane pracownikowi przez pracodawcę w danym miesiącu, co oznacza że bierze się pod uwagę płacę zasadniczą, zmienne składniki wynagrodzenia, jak również świadczenia ZUS. Powód zaś stoi na stanowisku, iż podstawa do wyliczenia tych świadczeń powinna być liczona z ostatnich miesięcy (12 lub 3) przed wypłatą, w których faktycznie świadczył on pracę i otrzymywał wynagrodzenie, a nie z zasiłku chorobowego.

Analizując treść zarówno art. 11 ZUZP, jak i art. 12 ZUZP, to istotnie stwierdzić należy, że przepisy te nie precyzują co należy rozumieć pod określeniem „ przeciętne wynagrodzenie osobiste z ostatnich 12 czy 3 miesięcy poprzedzających miesiąc wypłaty danego świadczenia. Sprawa interpelacji tych zapisów zasadniczo jest prosta w przypadku, gdy pracownik w okresie wskazanym w tych przepisach faktycznie wykonuje pracę na rzecz Spółdzielni i pobiera z tego tytułu wynagrodzenie za pracę, czyli wynagrodzenie osobiste na które składa się płaca zasadnicza i zmienne składniki wynagrodzenia; natomiast faktycznie sytuacja się komplikuje w przypadku, gdy pracownik przed miesiącem wypłaty danego świadczenia przebywa na zwolnieniu lekarskim i otrzymuje w tym okresie nie wynagrodzenie za pracę tylko zasiłek chorobowy. Tak właśnie było w przypadku powoda- odprawa rentowa wyliczona została przez pracodawcę od podstawy – ostatnie trzy miesiące poprzedzające wypłatę, czyli miesiące sierpień- październik 2013r., a wtedy powód był przez cały ten czas na zwolnieniu lekarskim i otrzymywał zasiłek chorobowy. Nagroda jubileuszowa zaś została wyliczona przez pracodawcę przy przyjęciu za podstawę do wyliczenia tego świadczenia dokładnie okres 12 miesięcy poprzedzających listopad 2013r., a więc listopad- część maja 2013r., gdy powód pobierał wynagrodzenie za pracę i miesiące od drugiej części maja do października 2013r., gdy powód pobierał wynagrodzenie chorobowe i zasiłek chorobowy.

Przepis art. 11 i 12 ZUZP mówi tylko o „wynagrodzeniu osobistym”, nie precyzując co to pojęcie oznacza. Kodeks pracy nie formułuje definicji wynagrodzenia za pracę, określa jednak cechy tego świadczenia, na podstawie których w doktrynie i orzecznictwie są budowane określone koncepcje wynagrodzenia za pracę. I tak w uchwale z dnia 30 grudnia 1986 r. w sprawie III PZP 42/86 Sąd Najwyższy uznał, że wynagrodzenie za pracę jest świadczeniem koniecznym o charakterze przysparzająco-majątkowym, które pracodawca jest obowiązany wypłacać okresowo pracownikowi w zamian za wykonaną przez niego pracę świadczoną na skutek wiążącego go z pracodawcą stosunku pracy, odpowiednio do rodzaju, ilości i jakości pracy. W doktrynie przez pojęcie wynagrodzenia za pracę rozumie się zwykle obowiązkowe świadczenie okresowe pracodawcy, spełniane na rzecz pracownika, w ramach stosunku pracy, w zamian za wykonaną przez niego pracę lub za czas niewykonywania pracy (art. 81 kp). Zdaniem sądu, charakteru wynagrodzenia za pracę

nie posiada wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy (art. 92kp) wypłacane pracownikowi przez pracodawcę za pierwsze 33 dni choroby (a w przypadku pracowników w wieku powyżej 50 lat – pierwszych 14). Podnieść należy, że nałożenie na pracodawcę obowiązku wypłacania i finansowania wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika spowodowanej chorobą jest wyrazem częściowego obciążenia pracodawcy ryzykiem socjalnym związanym z zatrudnianiem pracownika. Ryzyko to jest rozłożone pomiędzy pracodawcę oraz Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Choć wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy jest świadczeniem ze stosunku pracy, a zasiłek chorobowy świadczeniem z ubezpieczenia chorobowego, to pomiędzy obydwoma kategoriami świadczeń występują ściśle związki normatywne. Ich wyrazem jest przyjęcie w art. 92 § 2 kp zasady, zgodnie z którą wynagrodzenie chorobowe oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego. Zasady te są określone w ustawie o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Tym bardziej zasiłek chorobowy nie jest świadczeniem, o którym można powiedzieć „wynagrodzenie”, bo przysługuje on ubezpieczonemu, który z powodu choroby czy wypadku stał się czasowo niezdolny do pracy i jest świadczeniem wypłacanym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych osobom objętym ubezpieczeniem społecznym, które stały się niezdolne do wykonywania pracy w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. W przedmiotowej sprawie zasiłek chorobowy wypłacany był powodowi wprawdzie przez pozwanego pracodawcę jako płatnika składek na ubezpieczenie chorobowe, ale zasiłek chorobowy jest świadczeniem finansowanym ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Zatem nie można powiedzieć iżby zasiłek chorobowy był świadczeniem podobnym do wynagrodzenia i stosując wykładnię językową, polegającą na ustaleniu znaczenia i zakresu wyrażenia tekstu prawnego ze względu na język, w którym zostały sformułowane, to określenie „wynagrodzenie” użyte w treści art. 11 i 12 ZUZP ma takie znaczenie jak obowiązujące w systemie prawnym, czyli wynagrodzenie pracownika jest świadczeniem przysługującym pracownikowi od pracodawcy w ramach stosunku pracy za wykonaną przez pracownika na rzecz pracodawcy pracę.

Należy też podnieść, że w myśl art. 241⁶ kp, treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony, a wyjaśnienia treści postanowień układu, dokonane wspólnie przez strony układu, wiążą także strony, które zawarły porozumienie o stosowaniu tego układu. Zgodnie z utrwalonym już orzecznictwem sądowym, dokonując interpretacji treści układu zbiorowego pracy, w pierwszym rzędzie należy stosować wykładnię typową dla przepisów prawa, chociaż nie bez znaczenia jest również ustalenie woli stron, które zawarły układ. Zdaniem Sądu Najwyższego układ zbiorowy pracy jest źródłem prawa (przepisem), a więc do jego wykładni należy stosować wszystkie reguły wykładni prawa (wyr. SN z 26.1.1999 r. w sprawie I PKN 439/98), a przede wszystkim zasadę, że główne znaczenie ma brzmienie przepisu, a więc decydująca jest jego wykładnia językowa. W myśl wyr. SN z 10.11.1999 r. w sprawie I PKN 345/99 do układu zbiorowego jako źródła prawa pracy mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych. Szczegółne znaczenie ma jednak wykładnia skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ (wyr. SN z 26.7.2011 r. w sprawie O PK 27/11). Sąd więc dokonując wykładni postanowień układu zbiorowego pracy, powinien uwzględniać wolę stron, a sądy nie powinny niweczyć woli partnerów społecznych, jeśli porozumienie odpowiada przepisom prawa.

Sąd, jak wyżej podniesiono, zapis „wynagrodzenie” użyte w treści art. 11 i 12 ZUZP zinterpretował zgodnie z jego brzmieniem, ale też w toku niniejszego postępowania przesłuchał w charakterze strony Prezesa Zarządu pozwanej Spółdzielni (...).P. i przedstawiciela zakładowej organizacji związkowej i z analizy tych zeznań wynika, iż strony zawierające ZUZP w roku 2003 czy też zawierając Protokół Dodatkowy w 2012 nie rozważały zasadności doprecyzowania określenia „wynagrodzenie osobiste”. Jak wynika ze zgodnych zeznań M. Ż. i Prezesa Zarządu J. P., z inicjatywą zmiany treści art. 11 co do okresu jaki ma być brany pod uwagę do wyliczania przeciętnego wynagrodzenia osobistego, wystąpiła zakładowa organizacja związkowa i ta zmiana miała na celu sprawiedliwe uwzględnienie dłuższego okresu z jakiego ma być brane pod uwagę wynagrodzenia, jako że zasadą jest, iż w miesiącach zimowych zmienne składniki wynagrodzenia pracownika wypłacane są w wyższej wysokości niż latem, a zatem zdaniem stron zawierających ZUZP, okres 12 miesięcy, a więc uwzględniający różne pory roku i różne wysokości zmiennych składników wynagrodzenia jest okresem zdecydowanie bardziej sprawiedliwym dla wszystkich pracowników a więc i tych nabywających prawo do nagrody jubileuszowej w sezonie letnim jak i zimowym. Strony zawierające ZUZP i protokół dodatkowy nie widziały zaś problemu co do tego, jak to jest, gdy pracownik w okresie tych 12 miesięcy

przebywa na zwolnieniu lekarskim, ale zdaniem sądu, skoro pracodawca i zakładowe organizacje związkowe miały wolę aby do podstawy wyliczania nagrody jubileuszowej brano wynagrodzenie, w tym jego zmienne składniki w postaci premii, które są wypłacane sezonowo w różnych wysokościach, to można powiedzieć że strony ZUZP, mówiąc o wynagrodzeniu osobistym miały na myśli wprost wynagrodzenie za pracę czyli wynagrodzenie zasadnicze wraz ze zmiennym składnikiem w postaci premii.

Reasumując więc, zdaniem sądu, skoro świadczenia w postaci zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za czas choroby nie są wynagrodzeniami należnym pracownikowi za wykonaną pracę na rzecz pracodawcy, to do podstawy wyliczania zarówno nagrody jubileuszowej, jak i odprawy rentowej nie powinny być brane pod uwagę miesiące, w których pracownik nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę tylko świadczenia związane z chorobą. Zauważyć należy, że w okresie od listopada 2013r. do listopada 2014r. powód przebywał na świadczeniu rehabilitacyjnym, a wypłata nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy i odprawy rentowej miała miejsce w listopadzie 2014r., a więc wtedy gdy powód stał się rencistą, a stosunek pracy łączący strony został rozwiązany w związku z przejściem powoda na rentę i pozwany pracodawca wyliczając powodowi wysokość nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy i odprawy rentowej wziął pod uwagę okres przed listopadem 2013r., a więc stwierdzić należy, że sam pracodawca uznał, iż świadczenie rehabilitacyjne otrzymywane co miesiąc przez powoda, wypłacane ze środków ZUS, nie może być brane pod uwagę do wyliczenia do wyliczenia tych świadczeń.

Zatem, jeżeli chodzi o odprawę rentową, to zdaniem sądu, za „wynagrodzenie osobiste z ostatnich 3 miesięcy poprzedzających wypłatę” należy przyjąć nie okres - tak jak to uczynił pozwany pracodawca tj. sierpień – październik 2013r. (bo wtedy powód otrzymywał zasiłek chorobowy a nie wynagrodzenie), tylko 3 poprzednie miesiące, gdy powód faktycznie wykonywał pracę na rzecz pracodawcy i otrzymywał wynagrodzenie czyli luty - kwiecień 2013r. W takiej sytuacji powód powinien otrzymać od pracodawcy odprawę rentową w wysokości 16.134,45 zł, a nie w wysokości 9.587,32 zł, czyli w jakiej otrzymał.

Sąd zatem zasądził na rzecz powoda różnicę w wysokości pomiędzy odprawą wyliczoną we właściwej wysokości, a faktycznie wypłaconą tj. kwotę 6.547,13 zł.

Jeżeli zaś chodzi o nagrodę jubileuszową, to także – jak wyżej podniesiono - za „wynagrodzenie osobiste z ostatnich 12 miesięcy poprzedzających wypłatę” należy przyjąć nie okres - tak jak to uczynił pozwany pracodawca tj. od listopada 2012r. do października 2013r. (bo od części maja 2013r. powód otrzymywał wynagrodzenie za czas choroby i zasiłek chorobowy), tylko 12 miesięcy przed majem 2013r., gdy powód faktycznie wykonywał pracę na rzecz pracodawcy i otrzymywał wynagrodzenie, czyli miesiące: od sierpnia 2012 do kwietnia 2013 (9 miesięcy) i od listopada 2011 do stycznia 2012 (3 miesiące). W takiej sytuacji powód powinien otrzymać od pracodawcy nagrodę jubileuszową w wysokości 12.036,45 zł, a nie w wysokości 10.364,42 zł czyli w jakiej otrzymał.

Sąd zatem zasądził na rzecz powoda różnicę w wysokości pomiędzy nagrodą jubileuszową wyliczoną we właściwej wysokości, a faktycznie wypłaconą tj. kwotę 1.672,03 zł.

W tym stanie rzeczy sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc, przy uwzględnieniu §9 ust 1 pkt 2 i §2 pkt 4 oraz §15 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r, poz. 1804).