

Sygn. akt IV P 78/18

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31 sierpnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 28 sierpnia 2018 r. w Puławach

sprawy z powództwa M. P.

przeciwko (...) (...) w K. D.

o wyrównanie odprawy emerytalnej

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powoda kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 19 kwietnia 2018r. powód M. P. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) Nadwiślańskiego w K. D. kwoty 9.806,55 zł wraz ustawowymi odsetkami od dnia 22 kwietnia 2015r. tytułem wyrównania wypłaconej jemu odprawy emerytalnej.

Na rozprawie w dniu 28 sierpnia 2018r. powód podtrzymywał żądanie wyrównania przez pozwaną (...) wypłaconej jemu odprawy emerytalnej, z tym że ograniczył jego wysokość do kwoty 8.580,00 zł.

Pozwane (...) (...) w K. D. powództwa nie uznawało i wносиło o jego oddalenie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) (...) w K. D. jest samorządową instytucją kultury i działa w oparciu o statut na podstawie min. Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. z dnia 26 marca 2012 r. Dz.U. z 2012 poz. 406) - k. 28-34.

Powód M. P. zatrudniony był w pozwanym (...) (...) w K. D. od 1 listopada 1975r. do 21 kwietnia 2015r. jako kierowca, a stosunek pracy łączący strony rozwiązał się na mocy porozumienia stron w związku z przejściem powoda na emeryturę (akta osobowe). W związku z rozwiązaniem stosunku pracy (...) (...) wypłaciło powodowi w dniu 22 kwietnia 2015r. odprawę emerytalną w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (bezsporne).

W pozwanym (...), Zarządzeniem nr 17a/2009 z dnia 19 maja 2009r. wprowadzony został Regulamin Wynagradzania dla pracowników (...) (k.35-55). §21 ust 1, 5 i 6 tegoż Regulaminu przewidywał, że pracownikom spełniającym warunki uprawniające renty inwalidzkiej lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub

emeryturę przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości – po przepracowaniu co najmniej 30 lat - 6-miesięcznego wynagrodzenia. Powód zapoznał się z treścią tego Regulaminu (oświadczenie - akta osobowe).

W grudniu 2009r. ówczesny dyrektor pozwanego (...) J. S. otrzymał wystąpienie pokontrolne z Urzędu Marszałkowskiego Województwa L. nakazujące dostosować regulamin wynagradzania z 2009r. obowiązujący w pozwanym (...) do powszechnie obowiązujących przepisów określonych w rozporządzeniu Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury... (Dz.U. 45,poz. 446 ze zm) we wskazanych w tym Wystąpieniu przypadkach, w tym także i w zakresie §22 ust5 tegoż Regulaminu, przewidującego wypłaty odpraw emerytalnej w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu 30 lat, podczas gdy maksymalna wysokość odprawy po przepracowaniu 20 lat z mocy rozporządzenia wynosi trzymiesięczne wynagrodzenie i w tym zakresie to zobowiązanie było szczególnie wyartykułowane w tym Wystąpieniu - k. 73-78.

Następnie dyrektor pozwanego (...) poinformował działającą w (...) Komisję Zakładową (...), iż wobec tego, że Urząd Marszałkowski Województwa L., po przeprowadzonej w (...) (...) w K. D. kontroli finansowej skierował wystąpienie pokontrolne i polecono (...) dostosować Regulamin Wynagradzania do powszechnie obowiązujących przepisów, to dyrektor zamierza zmienić obowiązujący Regulamin wynagradzania, a wobec tego przedstawił zakładowej organizacji związkowej proponowane zmiany i w styczniu 2010r. toczyły się rozmowy, po których zakładowa organizacja związkowa zaakceptowała część zmian co do zapisów w Regulaminie wynagradzania zaproponowanych przez dyrektora, a swoje stanowisko przekazała dyrektorowi w piśmie z dnia 22 stycznia 2010r., w którym konkretnie Komisja Zakładowa (...) i Rada Pracowników (...) Nadwiślańskiego oświadczyły, że zaakceptowały wprowadzenie zmian w Regulaminie wynagradzania w zakresie: włączenia dodatku za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia do wynagrodzenia zasadniczego w wysokości w jakiej każdy z pracowników nabył do niego prawo, włączenia dodatku za posiadanie stopnia naukowego doktora poprzez włączenie go do wynagrodzenia zasadniczego, włączenie dodatku tzw. małomiasteczkowego do wynagrodzenia zasadniczego, włączenia dodatku spedycyjnego do wynagrodzenia zasadniczego; natomiast w piśmie tym związki zawodowe i Rada Pracowników oświadczyły, że nie wyrażają zgody na zmianę postanowień Regulaminu Wynagradzania w zakresie w jakim pracownicy tracą prawa wcześniej nabyte, takie jak: dodatek stażowy za 30 lat pracy, nagrody jubileuszowe w wysokości wyższej niż w rozporządzeniu i odprawy pieniężnej jednorazowej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia po 30 latach pracy (k. 60 akt sprawy IVP 166/13).

Komisja Zakładowa (...) w piśmie z dnia 23 lutego 2010r. poinformowała dyrektora (...) J. S., iż na dzień 23 lutego 2010r. liczba członków tej organizacji wynosi 16 osób i pismo to zostało przekazane bezpośrednio J. S., który na tym piśmie zamieścił adnotację, że informację tę przyjął (k.110 akt sprawy IVP 166/13).

Następnie Zarządzeniem nr (...) z dnia 9 kwietnia 2010r. wprowadzony został przez dyrektora J. S. nowy Regulamin Wynagradzania dla pracowników (...), który w §16 ust1 pkt c przewidywał, iż pracownikom spełniającym warunki uprawniające renty inwalidzkiej lub emerytury, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę po przepracowaniu co najmniej 20 lat przysługuje odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (k.56-72).

W dniu 23 kwietnia 2010r. powód zapoznał się z treścią nowego Regulaminu Wynagradzania (oświadczenie- akta osobowe).

W dniu 30 kwietnia 2010r. powód oraz dyrektor pozwanego (...) zawarli Porozumienie zmieniające dotychczasowe warunki umowy o pracę łączącej strony i w §1 Porozumienia wpisano, że w Regulaminie wynagradzania obowiązującym od dnia 1 maja 2010r. zostały wprowadzone zmiany wynikające z obowiązku dostosowania jego postanowień do przepisów Rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury ... (Dz.U. 45/99, poz. 446 ze zm), a w szczególności nastąpiła likwidacja 6-cio miesięcznej odprawy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę (akta osobowe).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt niniejszej sprawy, akta osobowe powoda oraz dokumenty zawarte w aktach sprawy IVP 166/13, o których zaliczenie w poczet materiału dowodowego wnosili zgodnie strony procesu.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Na wstępie zauważyć należy, że zarówno ustalenia stanu faktycznego przeprowadzone w przedmiotowej sprawie, jak i rozważania sądu na podstawie których sąd wydał wyrok w przedmiotowej sprawie opierają się na ustalonym stanie faktycznym w niniejszej sprawie, ale też i w sprawie IVP 166/13, jak i na rozważaniach wskazanych w pisemnych motywach wyroku wydanego przez tut. sąd w sprawie IVP 166/13, jak i w wyroku Sądu Okręgowego w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie VII Pa 161/14 i pisemnych motywach tegoż wyroku, które to rozważania tut. sąd podziela w całości (ksero- k.79-89, akta sprawy IVP 166/13).

Na wstępie podnieść należy, iż zgodnie z art. 77² § 1 i 4 kp (w brzmieniu wówczas obowiązującym), pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, nie objętych zakładowym układem zbiorowym pracy, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania, a jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania. W pozwanym (...) działa jeden związek zawodowy i jak bezspornie ustalono w sprawie IVP 166/13, w momencie gdy ówczesny dyrektor podjął zamiar dokonania zmian w obowiązującym od 2009r. Regulaminie Wynagradzania, przedstawił on ten zamiar zakładowej organizacji związkowej, a następnie- co jest bezspornym, prowadzone były pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi i Radą Pracowników negocjacje co do ukształtowania treści regulaminu wynagradzania i zakładowa organizacja związkowa, jak też i Rada Pracowników w piśmie skierowanym do dyrektora pozwanego (...) z dnia 22 stycznia 2010r. wyraźnie określiły wobec pracodawcy w jakim zakresie zgadzają się z propozycjami dyrektora co do zamiaru zmiany dotychczas obowiązujących przepisów Regulaminu, a w jakim zakresie wyraźnie nie wyrażają zgody. W świetle więc art. 77² § 4 kp pozwany pracodawca mógł wprowadzić do Regulaminu Wynagrodzenia tylko te postanowienia, które zaakceptowała zakładowa organizacja związkowa, a ta nie zaakceptowała min. likwidacji 6 miesięcznych odpraw emerytalnych.

Jednakże, w świetle ustalonego stanu faktycznego, to uznać należy (co podnosił Sąd Okręgowy w uzasadnieniu orzeczenia w sprawie IVP 166/13, a co tut. sąd podziela), że organizacja związkowa z przysługującego jej uprawnienia kształtującego skorzystała w sposób sprzeczny z jedną z zasad współżycia społecznego, bowiem nie wyrażając zgody na zmiany min. w zakresie odpraw nadużyła swoich uprawnień związkowych, bowiem nie wzięła pod uwagę, iż decyzja pracodawcy miała swoje ekonomiczne, organizacyjne i moralne uzasadnienie.

Przede wszystkim należy mieć na uwadze, że kwestionowana przez stronę powodową zmiana Regulaminu Wynagradzania z 2009r. min. w zakresie wysokości odpraw emerytalno-rentowych nie stanowiła arbitralnej decyzji pozwanego pracodawcy, tylko związana była z koniecznością dostosowania tegoż Regulaminu obowiązującego w pozwanym (...) do powszechnie obowiązujących przepisów określonych w Ustawie o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. z dnia 26 marca 2012 r. Dz.U. z 2012 poz. 406) i rozporządzeniu Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury... (Dz.U. 45,poz. 446 ze zm) - co wprost wynikało z wystąpienia pokontrolnego z Urzędu Marszałkowskiego Województwa L.. Art. 31c Ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej przewidywał, że pracownikowi instytucji kultury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat. Także § 12 rozporządzenia Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999r. przewidywał, że pracownikom spełniającym warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, których stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości maksymalnie trzymiesięcznego wynagrodzenia - po przepracowaniu co najmniej 20 lat. Zwrócić też uwagę należy, że zgodnie z art. 92¹ kp pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę przysługuje odprawa emerytalna w

wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Pamiętać też należy, iż zasady wynagradzania pracowników instytucji kultury, a ta jest (...) (...) muszą być ustalane przy uwzględnieniu przepisów ustawy o finansach publicznych.

Stwierdzić więc należy, że uregulowania w Regulaminie Wynagradzania z 2009r. obowiązującym w pozwanym były min. w zakresie wypłat odpraw emerytalno-rentowych, przewidujących wypłatę tych odpraw w wysokości maksymalnej 6 - miesięcznego wynagrodzenia po przepracowaniu co najmniej 30 lat, ukształtowane niezmiernie korzystnie w stosunku do kodeksowego uregulowania dotyczącego wszystkich pracowników, jak i do szczególnego uregulowania zawartego w przepisach ustawy z 25.10.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i rozporządzeniu Ministra Kultury i Sztuki z dnia 23 kwietnia 1999r. Uznać więc należy, że w realiach przedmiotowej sprawy, jubileuszowe i stażowe świadczenia, jakie pracownikom pozwanego przysługiwały na mocy dawnego regulaminu wynagradzania, były nadmiernie wygórowane. Z kolei pracownik, któremu zagwarantowano nadmiernie wygórowane uprawnienia, musi się liczyć z ewentualnością skutecznego kwestionowania rodzących te uprawnienia postanowień, zależnie od całokształtu okoliczności sprawy (uzasadnienie wyroku SN z 20.06.2012 r., I PK 13/12).

Zatem w ocenie sądu, zakładowa organizacja związkowa działająca w pozwanym (...), skorzystała z przysługującego jej zgodnie z art. 77² § 4 kp uprawnienia kształtującego w sposób sprzeczny z jedną z zasad współzycia społecznego. Za nadużycie zaś uprawnień związkowych należy uznać ściśle formalnie podyktowaną odmowę wyrażenia zgody na niekorzystną dla pracownika decyzję pracodawcy, mającą jednak swoje ekonomiczne, organizacyjne, bądź moralne uzasadnienie. Zasada ustrojowa zawarta w art. 20 Konstytucji RP zakłada koncepcję równowagi uczestników dialogu społecznego „i zarazem poszanowanie ich autonomii, tworząc konstytucyjną gwarancję negocjacyjnego sposobu rozstrzygania spraw spornych, umożliwiającą przezwyciężanie napięć i konfliktów w procesie gospodarowania. Źródłem powyższych wartości upatrywać należy w filozofii społecznej, zwanej pod nazwą solidaryzmu społecznego" (por. uzasadnienie wyroku TK z 30.01.2001 r., K 17/00). Tym samym również postępowanie działającej u pozwanego organizacji związkowej należy uznać za sprzeczne z zasadą solidarności oraz współpracy partnerów społecznych. Naruszenie tych zasad, pomimo postępowania w zgodzie z literą normy prawnej, przewidującej określone roszczenia, bądź sankcje, podlega ocenie z punktu widzenia art. 8 k.p, który stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Zgodnie zaś z art. 77² §4 w zw. z art. 241¹³ kp, z chwilą wejścia w życie regulaminu wynagradzania dotychczasowe warunki umów o pracę zostają zastąpione przez korzystniejsze od nich normy regulaminowe. Jeśli regulamin wynagradzania zawiera regulacje mniej korzystne od dotychczasowych warunków zatrudnienia pracowników, wprowadzenie ich w życie wymaga zmiany treści indywidualnych stosunków pracy w drodze wypowiedzenia warunków pracy i płacy. Oczywiście porozumienie stron co do wprowadzenia w istniejącym stosunku pracy zmian dotychczasowych warunków pracy i płacy jest dopuszczalne i w przedmiotowej sprawie w dniu 30 kwietnia 2010r. pozwany pracodawca zawarł z powodem Porozumienie zmieniające warunki umowy o pracę, zgodnie z którym w §1 tegoż Porozumienia zapisano, że od 1 maja 2010r. postanowienia umowy o pracę łączącej strony zostały zmienione zgodnie z Regulaminem Wynagradzania wprowadzonym od dnia 1 maja 2010r. (z którego treścią powód został zapoznany w dniu 23 kwietnia 2010r.), w którym to Regulaminie min. zlikwidowano wypłaty odpraw w związku z przejściem na rentę lub emeryturę w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia. Powód podpisał to Porozumienie, a więc zaakceptował fakt, że z dniem 1 maja 2010r., w związku z wejściem w życie nowego Regulaminu Wynagradzania, jego dotychczasowe warunki płacy, w tym i prawo do odprawy emerytalnej wynikające dotąd z przepisów Regulaminu Wynagradzania z 19 maja 2009r. zmieniły się i obowiązują nowe warunki płacy przewidziane w Regulaminie Wynagradzania z dnia 9 kwietnia 2010r., w tym także i w zakresie odpraw emerytalno-rentowych. Pamiętać cały czas należy, że zmiana min. co do wysokości odpraw emerytalnych wynikała z zaleceń pokontrolnych, które pozwany, jako publiczna instytucja kultury, miał za zadanie bezwzględnie wdrożyć i dostosować do znowelizowanych przepisów ustawy z 25.10.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (t. j. Dz. U. z 2012 r., poz. 406) i wydanego na jej podstawie rozporządzenia. W tych okolicznościach wystąpienie przez niego z przedmiotowym roszczeniem należy uznać za sprzeczne z zasadą zaufania stron stosunku pracy i lojalności wobec pracodawcy, która

zalicza się do zasad współżycia społecznego –(np. uzasadnienia wyroków Sądu Najwyższego: z 16.10.2009 r. w sprawie IPK 89/09 oraz 15.11.2006 r. w sprawie I BP 12/06).

Zatem żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego (...) różnicy pomiędzy kwotą odprawy emerytalnej wyliczonej według § 21 ust 5 w zw. z ust 1 Regulaminu Wynagradzania dla pracowników (...) z dnia 19 maja 2009r. tj. w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia, a kwotą odprawy emerytalnej wyliczonej i wypłaconej faktycznie powodowi według §16 ust1 pkt Regulaminu Wynagradzania z dnia 9 kwietnia 2010r., jest nieuzasadnione.

Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 102 kpc, który to przepis stanowi, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może nie obciążać w ogóle strony przegrywającej kosztami procesu. Zdaniem sądu, taka sytuacja tu właśnie zaistniała. Powód jest emerytem, a decydując się na dochodzenie swoich praw na drodze sądowej niewątpliwie był subiektywnie przekonany o zasadności swojego roszczenia. Zatem obciążanie go kosztami procesu nie jest zasadne.