

Sygn. akt VII P 614/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 stycznia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2017 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa B. K. (1)

przeciwko Zarządowi Dróg Wojewódzkich w B.

o zapłatę

- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 20.712,73 (dwadzieścia tysięcy siedemset dwanaście 73/100) złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;
- w pozostałym zakresie powództwo oddala;
- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.430,00 (pięć tysięcy czterysta trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy – kwotę 1.036,00 (tysiąc trzydzieści sześć) złotych tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której zwolniony był powód;
- wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie pierwszym do kwoty 5.572,00 (pięć tysięcy pięćset siedemdziesiąt dwa) złote.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 614/16

UZASADNIENIE

B. K. (1) pozwem przeciwko Zarządowi Dróg Wojewódzkich w B. domagał się zasądzenia kwoty 19.779,77 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podał, iż wyrokiem Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 10 czerwca 2013 r. w sprawie VII P 566/12, utrzymanym w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z dnia 14 kwietnia 2014 r. w sprawie VI Pa 152/13, został przywrócony do pracy na poprzednich warunkach i podjął zatrudnienie ponownie od dnia 15 kwietnia 2014 r. Zgodnie z art. 47 k.p. w zw. z art. 39 k.p. pracownikowi, który podjął ponownie zatrudnienie w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy. Zgodnie z przytoczonymi orzeczeniami Sądu Najwyższego wynagrodzenie za

czas pozostawania bez pracy oznacza prawo do pełnego wynagrodzenia, za okres w którym pracownik miałby prawo do wynagrodzenia gdyby pozostawał w stosunku pracy. Chodzi o taki okres, w którym pracownik był gotowy do wykonywania pracy ale nie wykonywał jej, gdyż bezprawnie odmówiono mu możliwości jej świadczenia. Pracownik może dochodzić odszkodowania w pełnej wysokości z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania przez pracodawcę jego obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach z uwagi na naruszenie przepisów prawa o wypowiedzaniu umów o pracę ma prawo do odszkodowania na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego, a na podstawie art. 47 k.p. przysługuje mu wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy. Pozwany na skutek bezprawnego i zawinionego działania wyrządził mu szkodę i ponosi w związku z tym odpowiedzialność deliktową na zasadzie winy. Szkada, której doznał, ma charakter majątkowy, bowiem został on pozbawiony pracy oraz wszystkich świadczeń z nią związanych. Zarząd Dróg Wojewódzkich w B. ponosi odpowiedzialność za swoje działanie na zasadzie winy. Powód domagał się zapłaty kwoty 19.779,77 zł ,na którą składa się 17.208,00 zł tytułem nagrody jubileuszowej należnej na podstawie art. 38 ust. 2 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych oraz 2.571,77 zł z tytułu skapitalizowanych odsetek liczonych od dnia wymagalności do dnia wniesienia pozwu. Pismem z dnia 12 czerwca 2015 powód wezwał pozwanego do spełnienia świadczenia. W odpowiedzi, pismem z dnia 9 lipca 2015 r. pozwany odmówił, twierdząc iż okres uprawniający do uzyskania nagrody jubileuszowej upłynął dnia 23 grudnia 2013 r., a w tym dniu powód nie był pracownikiem pozwanego. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy traktowane jest jako odszkodowanie za szkodę, którą poniósł pracownik w wyniku utraty wynagrodzenia wskutek niezgodnego z prawem rozwiązania z nim stosunku pracy. Powód wskazał również, w odniesieniu do korespondencji z pozwanym, iż nabył prawo do nagrody jubileuszowej w momencie powrotu do pracy, bowiem zgodnie z wyrokiem Sądu Okręgowego w Bydgoszczy okres pozostawania bez pracy zalicza się do stażu jego pracy.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o obciążenie powoda kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazał, iż warunki uzyskania przez pracownika nagrody jubileuszowej zostały określone w § 8 rozporządzenia płacowego. W dniu w którym powód nabyłby prawo do nagrody jubileuszowej, nie był pracownikiem pozwanego i nie świadczył pracy. Zgodnie z orzeczeniem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Olsztynie, restytucja stosunku pracy następuje ex nunc w momencie zgłoszenia przez pracownika gotowości do pracy, co powoduje, że pomiędzy momentem rozwiązania umowy o pracę a zgłoszeniem przez pracownika gotowości do pracy, stosunek pracy nie istniał. W tym też okresie pracownik nie nabywa uprawnień do świadczeń pracowniczych uzależnionych od pozostawania w stosunku pracy. Przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach ma cechy konstytutywne: w zakresie powstania nowego stosunku pracy i deklaratoryjne: w zakresie zobowiązania pracodawcy do zatrudnienia pracownika. Natomiast zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 28 maja 1976 r. nawet przez wadliwe rozwiązanie stosunku pracy przestaje on istnieć, a żądanie przywrócenia do pracy jest powództwem o ukształtowanie, o stworzenie nowego stanu prawnego na warunkach takich jak poprzednio. Restytucja stosunku pracy na podstawie prawomocnego orzeczenia sądu następuje dopiero w sytuacji zgłoszenia przez pracownika gotowości do niezwłocznego podjęcia pracy w ciągu 7 dni. Orzeczenie przywracające do pracy nie unieważnia bezprawnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy i nie ma skutku ex tunc. Pozwany powołał, dla poparcia swoich twierdzeń, wyrok Sądu Okręgowego w Nowym Sączu z dnia 25 września 2013 r. w sprawie o sygn. akt IV Pa 25/13, gdzie zdaniem strony w niemal identycznym stanie faktycznym, Sąd powództwo pracownika oddalił. Zgodnie z art. 38 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych do okresów uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Do okresu zaliczanego do czasu pracy niezbędnego do nabycia nagrody jubileuszowej należy powodowi zaliczyć okres od dnia 5 września 2012 r. do 14 kwietnia 2014 r., tj. 1 rok, 7 miesięcy i 8 dni. W dniu rozwiązania umowy powodowi brakowało do wymaganego dla uzyskania nagrody jubileuszowej stażu 1 rok, 3 miesiące, 16 dni. Do tego okresu należało zaliczyć czas od 5 września 2012 r. do 14 kwietnia 2014 r., w związku z czym okres uprawniający do uzyskania nagrody jubileuszowej minął dnia 20 grudnia 2013 r., a w tym dniu powód nie pozostawał z pozwanym w stosunku pracy, tak więc nie miał prawa do nagrody jubileuszowej.

Wyrokiem Sądu Rejonowego w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 16 listopada 2015 r. w sprawie o sygnaturze akt VII P 687/15 powództwo oddalono i zasądzono od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.800,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, kosztami sądowymi obciążając Skarb Państwa.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, domagając się zmiany wyroku poprzez uwzględnienie żądania w całości, ewentualnie uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji. Zaskarżonemu orzeczeniu powód zarzucił: sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na przyjęciu, iż B. K. (1) dochodzi roszczenia wyłącznie wynikającego stricte z zatrudnienia, gdy tymczasem wskazywał zarówno w pozwie, jak i piśmie procesowym że należność ta znajduje odzwierciedlenie w odszkodowaniu tytułem nieuiszczonej nagrody jubileuszowej, co nie zostało w żaden sposób przez Sąd orzekający omówione; naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 316 k.p.c. w zw. z art. 328 §1 k.p.c. polegające na nie przedstawieniu przez Sąd podstawy prawnej wyroku z wyjaśnieniem zastosowanych przepisów prawa, co doprowadził do nie rozpoznania istotny sprawy; naruszenie art. 321 k.p.c. a contrario polegające na braku odniesienia do pozostałej części żądania poza jedną ze wskazanych podstaw prawnych – art. 47 k.p. i art. 51 § 1 k.p. i nie omówienie podstaw prawnych odszkodowań również w sprawie wskazanych; naruszenie przepisów art. 47 i art. 51 § 1 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, iż przepisy te nie regulują przypadku zaliczenia (nawet fikcyjnego) do stażu pracy okresu pozostawania bez pracy, za które wypłacono wynagrodzenie uprawniające do przyznania powodowi nagrody jubileuszowej na podstawie ustawy o pracownikach samorządowych; ewentualnie naruszenie przepisów art. 38 ust. 1 i ust. 2 pkt. 5 w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 47 i art. 51 § 1 k.p. w zw. z art. 300 k.p. poprzez: przyjęcie, że powoływane przepisy nie mają zastosowania w sprawie w związku z odpowiedzialnością deliktowa – art. 514 k.c. – strony pozwanej za jej bezprawne działanie stwierdzone wyrokiem Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 10 czerwca 2013 r. w sprawie VII P 566/12, utrzymanego w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego w Bydgoszczy w sprawie VI Pa 152/13, gdy powodowi jako osobie, której storna pozwana wyrządziła szkodę należy się odszkodowanie odpowiadające wysokości należności za nagrodę jubileuszową, co pozostaje w związku przyczynowym z odpowiedzialnością kontraktową – art. 471 k.c. – strony pozwanej za jej bezprawne działanie stwierdzone powołanymi wyrokami.

Sąd Okręgowy w Bydgoszczy VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 30 sierpnia 2016 r. w sprawie VI Pa 41/16 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Bydgoszczy, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie co do kosztów postępowania apelacyjnego. Uzasadniając swe stanowisko Sąd Okręgowy podał, iż Sąd I instancji nie rozpoznał istoty sprawy, a wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w bardzo szerokim zakresie. Sąd Rejonowy nie dokonał merytorycznej oceny żądania pozwu dotyczącego odszkodowania, skupiając się wyłącznie na samym prawie powoda do nagrody jubileuszowej. Mimo sprostowania pozwu przez powoda dnia 16 listopada 2015 r. należało nadal przyjąć, iż powód domaga się odszkodowania. W uzasadnieniu orzeczenia, Sąd I instancji winien był wskazać podstawę faktyczną rozstrzygnięcia oraz wyjaśnić podstawę prawną wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, w taki sposób, aby umożliwić pełną kontrolę instancyjną.

Pismem procesowym z dnia 21 grudnia 2016 r. powód dokonał zmiany przedmiotowej pozwu poprzez zmianę żądania, tj. ograniczenie żądania do kwoty 16.716,00 zł z jednoczesnym ograniczeniem odsetek skapitalizowanych, dodatkowo je rozszerzając od dnia 16 kwietnia 2014 r. na dzień 20 grudnia 2016 r., żądając ostatecznie w miejsce kwoty 2.571,77 zł – kwotę 3.996,73 zł. Jednocześnie zażądał zasądzenia ustawowych odsetek za opóźnienie w zapłacie od łącznej kwoty 20.712,73 zł za okres od dnia 20 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty.

Sąd, po ponownym rozpoznaniu sprawy ustalił, co następuje:

B. K. (2) był zatrudniony w (...) Publicznych (...) w okresie od 18 lipca 1972 r. do 30 czerwca 1991 r. na stanowisku Kierownika Obwodu (...) w Ż., a w okresie od 1 stycznia 1976 r. do 30 czerwca 1991 r. na stanowisku Kierownika Obwodu (...) Mostowego. Od 1 lipca 1991 r. B. K. (1) zatrudniony był w pozwanym Zarządzie Dróg Wojewódzkich w B. (u następcy prawnego początkowego pracodawcy) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo zajmował stanowisko Kierownika Obwodu (...) Mostowego w Ż., a od dnia 19 stycznia 1999 r. pełnił funkcję zarządcy

drogi w zakresie ochrony pasa drogowego. Od dnia 1 lutego 1999 r. powód zajmował stanowisko Kierownika Rejonu w Ż.. W okresie od dnia 18 lipca 1972 r. do 30 czerwca 1991 r. powód wykonywał pracę w szczególnych warunkach. Wynagrodzenie powoda w 2014 r. wynosiło kwotę 5.572,00 zł miesięcznie, a jego trzykrotność dawało kwotę 16.716,00 zł.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: świadectwo pracy z dnia 30.06.1991 r. k. A14 w aktach osobowych powoda, świadectwo pracy w szczególnych warunkach z dnia 13.10.2004 r. k. A13 w aktach osobowych powoda, częściowo zaświadczenie o zatrudnieniu z dnia 6.10.2015 r. k. 31)

Powód dnia 5 września 2012 r. ukończył 60 lat. Z tym dniem nabył uprawnienia emerytalne.

(okoliczność bezsporna)

W dniu 20 grudnia 2010 r. powód otrzymał pisemne oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy, miejsca pracy i wysokości wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który to okres biegł od dnia 1 stycznia 2011 r. do dnia 31 marca 2011 r. Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę była utrata przez pracodawcę zaufania potrzebnego do zatrudnienia na stanowisku kierowniczym w (...) w Ż. spowodowana tym, że:

1. Jako kierownik dokonując przygotowania i przeprowadzenia postępowania na usługi w zakresie wycinki drzew przy drogach wojewódzkich administrowanych przez (...) Ż., w którym zawarcie umowy i płatność przewidziano na rok następny niż ogłoszenie przetargu, dokonał naruszenia regulaminu udzielania zamówień publicznych przez pozwanego, a konkretnie zasady planowości wskazanej w § 4 regulaminu, gdyż przewidując w roku 2010 zawarcie umowy skutkujące zaciągnięciem zobowiązań finansowych na rok 2011, a więc z przekroczeniem danego roku budżetowego, dopuścił się ogłoszenia i rozstrzygnięcia przetargu bez oparcia o zatwierdzony na rok kalendarzowy 2011 plan zamówień publicznych dostaw, usług i robót budowlanych, gdyż takiego planu na rok 2011 w okresie przygotowania i przeprowadzenia postępowania oraz w dacie ogłoszenia przetargu nie było;

2. Jako kierownik dokonując przygotowania i przeprowadzenia postępowania na usługi wycinki drzew przy drogach wojewódzkich administrowanych przez (...) Ż., w którym zawarcie umowy i płatność przewidziano na rok następny niż ogłoszenie przetargu, spowodował sytuację, w której zarówno on jak i Dyrektor (...) lub osoba przez niego wyznaczona do podpisania umowy została narażona na dokonanie naruszenia ustawy o finansach publicznych i poniesienie odpowiedzialności za naruszenie dyscypliny finansów publicznych poprzez zaciągnięcie zobowiązania bez upoważnienia albo z przekroczeniem zakresu upoważnienia do zaciągania zobowiązań jednostki sektora finansów publicznych, gdyż ani kierownik (...) w Ż. ani dyrektor (...) nie posiada umocowania do zawierania umów z przekroczeniem danego roku budżetowego w wypadku zawierania tego typu umów, jak umowa na usługi w zakresie wycinki drzew przy drogach wojewódzkich administrowanych przez (...) Ż..

Po upływie okresu wypowiedzenia, to jest od dnia 1 kwietnia 2011 r. pozwany zaproponował powodowi nowe warunki umowy o pracę:

- stanowisko pracy – specjalista w Wydziale Inwestycji Wojewódzkiego Zarządu Dróg Wojewódzkich w B.,
- miejsce pracy – Wydział Inwestycji Wojewódzkiego Zarządu Dróg Wojewódzkich w B.,
- wynagrodzenie zasadnicze wg 8 kategorii zaszeręgowania w wysokości 3.100,00 zł,
- zakres obowiązków – przedstawiony w załączeniu do pisma.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu warunków pracy i płacy w aktach osobowych powoda)

Organizacja związkowa, której członkiem był powód, uznała przyczyny wypowiedzenia za nieadekwatne do wyciąganych konsekwencji i stwierdziła, że wypowiedzenie warunków pracy powodowi jest nieuzasadnione.

(okoliczność bezsporna)

Powód nie przyjął nowych warunków pracy, w związku z czym jego stosunek pracy rozwiązał się dnia 31 marca 2011 r., na skutek upływu okresu wypowiedzenia.

(okoliczność bezsporna, a ponadto dowód: częściowo zaświadczenie o zatrudnieniu powoda z dnia 6.10.2015 r. k. 31, przesłuchanie powoda k. 125, świadectwo pracy powoda w aktach osobowych powoda)

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 10 czerwca 2013 r. w sprawie VII P 566/12, po ponownym rozpoznaniu sprawy, przywrócił powoda do pracy na dotychczasowych warunkach z uwagi na fakt, iż wręczone powodowi wypowiedzenie naruszało art. 39 k.p. Wyrok Sądu Rejonowego został utrzymany w mocy, po rozpatrzeniu apelacji pozwanego, wyrokiem Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z dnia 10 kwietnia 2014 r. w sprawie VI Pa 152/13.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: wyrok Sądu Rejonowego w Bydgoszczy z dnia 10 czerwca 2013 r. w sprawie VII P 566/12, wyrok Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z dnia 10 kwietnia 2014 r. w sprawie VI Pa 152/13 w aktach sprawy tutejszego Sądu VII P 566/12)

B. K. (1), na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, pozostawał bez pracy w okresie od 1 kwietnia 2011 r. do 14 kwietnia 2014 r. Pozwany pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za następujące okresy i w wysokości, w trzech częściach:

1. kwotę 26.745,60 zł brutto – 17.415,20 zł netto, dnia 17.10.2014 r. za okres od dnia 11.04.2012 r. do dnia 4.09.2012 r.,
2. kwotę 42.426,80 zł brutto – 30.470,52 zł netto, dnia 30.09.2014 r. za okres od dnia 5.09.2012 r. do dnia 22.04.2013 r.,
3. kwotę 65.537,33 zł brutto – 45.425,61 zł netto, dnia 4.06.2014 r. i 239,86 zł netto dnia 17.06.2014 r. za okres od dnia 23.04.2013 r. do dnia 14.04.2014 r.,

co dało łącznie kwotę 134.709,73 zł brutto – 93.551,19 zł netto.

W okresie od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia 15 czerwca 2011 r. powód, z uwagi na niezdolność do pracy z powodu choroby, pobierał zasiłek chorobowy, natomiast w okresie od dnia 16 czerwca 2011 r. do dnia 10 kwietnia 2012 r. świadczenie rehabilitacyjne. Za powyższe okresy powodowi nie przysługiwało wynagrodzenie.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: zestawienie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powoda za okres od dnia 1.04.2011 r. do dnia 14.04.2014 r. k. 21-22, oświadczenie powoda złożone podczas rozprawy w dniu 13.12.2016 r. k. 126, oświadczenie pełnomocnika strony pozwanej z dnia 13.12.2016 r. k. 126)

W związku ze zgłoszeniem gotowości do podjęcia pracy przez powoda na podstawie art. 48 § 1 k.p. oraz w związku z zapadłymi w sprawie wyrokami, dnia 15 kwietnia 2014 r. powód zawarł z pozwanym umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku Kierownika (...) w Ż.. Wynagrodzenie zasadnicze powoda określono w umowie wg 15 kategorii zaszeregowania w wysokości 3.960,00 zł brutto miesięcznie wraz z dodatkiem funkcyjnym w kwocie 820,00 zł brutto miesięcznie. Aneksem do umowy o pracę z dnia 26 maja 2014 r., od dnia 1 maja 2014 r. wynagrodzenie powoda wzrosło do kwoty 4.300,00 zł brutto, wg. XV kategorii zaszeregowania. Dodatek funkcyjny pozostał bez zmian.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: pismo powoda z dnia 15.04.2014 r. umowa o pracę z dnia 15.04.2014 r. w aktach osobowych powoda aneks do umowy o pracę z dnia 26.05.2014 r. w aktach osobowych powoda)

Stosunek pracy stron został rozwiązany na mocy porozumienia stron w dniu 30 listopada 2014 r.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: pismo powoda z dnia 29.10.2014 r. w aktach osobowych powoda, pismo pozwanego z dnia 13.11.2014 r. w aktach osobowych powoda, świadectwo pracy z dnia 1.12.2014 r. w aktach osobowych powoda)

Prawo do nagrody jubileuszowej określonej w ustawie o pracownikach samorządowych przewiduje równocześnie § 6 Regulamin wynagradzania pracowników Zarządu Dróg Wojewódzkich w B., wprowadzony Zarządzeniem nr (...) Dyrektora Zarządu Dróg Wojewódzkich w B. z dnia 1 lipca 2013 r.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: zarządzenie nr (...) Dyrektora Zarządu Dróg Wojewódzkich w B. z dnia 1.07.2013 r. w sprawie regulaminu wynagradzania pracowników Zarządu Dróg Wojewódzkich w B. k. 133-146)

Na dzień 15 kwietnia 2014 r. łączny staż pracy powoda wynosił 41 lat i 18 dni. Na powyższy okres złożyło się zatrudnienie w (...) Publicznych (...) w okresie od 18 marca 1972 r. do 30 czerwca 1991 r. i w pozwanym Zarządzie Dróg Wojewódzkich w B. w okresie od 1 lipca 1991 r. do 31 marca 2011 r., łącznie 39 lat i 14 dni oraz okres pozostawania bez pracy, za który powodowi przyznano wynagrodzenie w okresie od 11 kwietnia 2012 r. do 14 kwietnia 2014 r. – 2 lata i 4 dni.

(okoliczności bezsporne)

Pozwany pismem z dnia 12 czerwca 2015 r. został wezwany przez powoda do wypłaty kwoty 17.208,00 zł, tj. 300% wynagrodzenia liczonego od kwoty 4.063,00 zł (4.063,00 zł kwota miesięcznego wynagrodzenia netto obliczona od kwoty brutto 5.736,00 zł) tytułem nagrody jubileuszowej z art. 38 ust. 2 pkt 5 ustawy o pracownikach samorządowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty, w terminie 14 dni. W odpowiedzi, pozwany pismem z dnia 9 lipca 2015 r., odmówił wypłaty żądanej nagrody z uwagi na okoliczność, iż uprawnienie powoda do przedmiotowej nagrody, po doliczeniu okresu pozostawiania powoda bez pracy, tj. okresu od dnia 5 września 2012 r. do dnia 14 kwietnia 2014 r. upłynęło dnia 23 grudnia 2013 r. – w czasie, w którym powód nie pozostawał w stosunku pracy. Zdaniem pozwanego okres pozostawiania bez pracy jest okresem jedynie wliczanym do stażu pracy, a nie okresem, w którym można nabyć nowe uprawnienia.

(okoliczności bezsporne, a ponadto dowód: wezwanie do zapłaty z dnia 12.06.2015 r. k. 11-16, pismo pozwanego z dnia 9.07.2015 r. k. 18-22)

Sąd zważył, co następuje:

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne niemal całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Jako niewiarygodne w części Sąd uznał zaś zaświadczenie o zatrudnieniu powoda wystawione przez pozwanego dnia 6 października 2015 r. (k. 31). W przedmiotowym zaświadczeniu pozwany wskazuje jako okres podlegający zaliczeniu do okresu zatrudnienia, za który przyznano powodowi wynagrodzenie za czas pozostawiania bez pracy okres od dnia 5 września 2012 r. do dnia 14 kwietnia 2014 r. Z kolei w zestawieniu wyliczenia wynagrodzenia za czas pozostawiania bez pracy powoda, zatwierdzonego przez Dyrektora M. K., za taki okres należało uznać okres od dnia 11 kwietnia 2012 r. do dnia 14 kwietnia 2014 r. Powyższe ponadto zgodne jest z oświadczeniem złożonym przez powoda i pozwanego reprezentowanego przez Dyrektora M. K. podczas rozprawy dnia 13 grudnia 2016 r.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się ponadto na dowodzie z przesłuchania stron – powodowej (k. 125), pozwanej (k. 126). Zeznaniami powoda Sąd przyznał w całości walor wiarygodności, bowiem jego zeznania były konkretne, logiczne, spójne a nadto korelowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym. Powód w szczególności wskazał na okresy zatrudnienia u pozwanego, okresy, za które otrzymał wynagrodzenie za czas pozostawiania bez pracy, oraz okoliczność, iż w roku 2012 r. osiągnąłby 40 lat stażu pracy, gdyby pozwany nie

rozwiązał z nim stosunku pracy z naruszeniem prawa. Dowodowi z przesłuchania pozwanego Sąd przyznał także co do zasady walor wiarygodności. Wskazać jednak należy, iż zeznający za pozwanego Dyrektor M. K. nie miał wiedzy w zakresie zgodności Regulaminu wynagradzania pozwanego z ustawą o pracownikach samorządowych i ewentualnych korzystniejszych jego unormowań. Dyrektor potwierdził natomiast, iż powód otrzymał wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy zgodnie z wyrokiem Sądu, w trzech transzach. Istotne, iż stan faktyczny niniejszej sprawy był w zasadzie bezsporny pomiędzy stronami w zakresie koniecznym do jej rozstrzygnięcia. Bezsporne pozostawały bowiem okresy zatrudnienia powoda u pozwanego i jego poprzednika prawnego, rozwiązanie z powodem umowy o pracę i przywrócenie go do pracy w wyniku prawomocnego wyroku Sądu, podjęcie zatrudnienia z dniem 15 kwietnia 2014 r. i świadczenie jej do dnia 30 listopada 2014 r., wysokość wynagrodzenia powoda, stanowiącego ewentualną podstawę jego roszczenia.

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Przechodząc do rozważań natury prawnej, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż pomiędzy stronami niniejszego postępowania doszło do rozwiązania stosunku pracy w wyniku upływu okresu wypowiedzenia wskazanego w wypowiedzeniu warunków pracy i płacy wręczonemu powodowi dnia 20 grudnia 2010 r. Powyższe wypowiedzenie zostało uznane przez Sąd Rejonowy w Bydgoszczy w wyroku z dnia 10 czerwca 2013 r. w sprawie VII P 566/12 za naruszające przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę pracownikowi podlegającemu ochronie na mocy art. 39 k.p. Zgodnie z treścią art. 45 §1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Stosownie do tego orzeczenia, utrzymanego w mocy wyrokiem Sądu Okręgowego z dnia 10 kwietnia 2014 r. w sprawie VI Pa 152/13, powód został przywrócony do pracy a za okres pozostawania bez pracy zostało mu wypłacone wynagrodzenie. W myśl art. 47 k. p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. Z poczynionych przez Sąd ustaleń wynika, iż powód w momencie wypowiedzenia umowy o pracę był osobą podlegającą szczególnej ochronie przedemerytalnej na podstawie art. 39 k.p., dlatego też przysługiwało mu wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, tj. za okres od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia 14 kwietnia 2014 r. Z uwagi jednak na okoliczność, iż powód w okresie od dnia 1 kwietnia 2011 r. do dnia 15 czerwca 2011 r. oraz 16 czerwca 2011 r. do dnia 10 kwietnia 2012 r. pozostawał niezdolny do pracy i pobierał odpowiednio zasiłek chorobowy i świadczenie rehabilitacyjne, pracodawca wypłacił powodowi wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia 11 kwietnia 2012 r. do dnia 14 kwietnia 2014 r. (zestawienie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy k. 21-22), a nie jak twierdził pozwany w piśmie z dnia 9 lipca 2015 r., a następnie także w odpowiedzi na pozew, za okres od dnia 5 września 2012 r. do dnia 14 kwietnia 2014 r.

Stosownie do treści art. 51 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia. Pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie (§ 2).

W niniejszej sprawie istotą sporu było określenie charakteru prawnego okresu za który przyznano powodowi wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i przesądzenie, czy okres ten można wliczyć do stażu pracy, od

którego zależą uprawnienia pracownicze takie jak prawo do nagrody jubileuszowej a także czy nagroda jubileuszowa przysługiwała powodowi ewentualnie w ramach odpowiedzialności deliktowej pracodawcy.

Wskazać w tym miejscu należy, iż przepis art. 51 k.p. posługuje się konstrukcją tzw. okresu zaliczalnego do okresu zatrudnienia. Przyjmuje się, że jest to okres, w czasie którego nie istnieje stosunek pracy, ale z mocy wyraźnej regulacji ustawowej (np. art. 361 § 2, art. 51 k.p.) lub regulacji wewnętrznych jest on wliczany do okresu zatrudnienia, w celu zachowania uprawnień uzależnionych od stażu pracy. Pomimo tego, że okres zaliczalny podlega wliczeniu do okresu zatrudnienia, to jednak jest on okresem pozostawania bez pracy (okres, w którym nie istnieje stosunek pracy) i w tym zakresie należy zgodzić się ze stanowiskiem pozwanego, co jednakże w jakimkolwiek stopniu nie wyklucza zasadności zgłoszonego żądania. W czasie jego trwania pracownik nie nabywa więc uprawnień pracowniczych, których przyznanie zależy od istnienia stosunku pracy, a jedynie te, które zależą od okresu zatrudnienia (por. postanowienie SN z dnia 9 maja 2006 r., II PZP 2/06, OSNP 2007/9–10133; wyrok SN z dnia 17 września 2008 r., I PK 1/08, OSNP 2010/3–4/37).

Ta część okresu pozostawania bez pracy, za którą sąd przyznał pracownikowi wynagrodzenie (art. 47 k.p.) lub odszkodowanie (art. 471 k.p.) wlicza się więc do okresu zatrudnienia, już na mocy rzeczonych przepisów i uznanie w tym zakresie pracodawcy nie ma najmniejszego znaczenia. Wynagrodzenie zasądzone jest w przypadku przywrócenia pracownika do pracy (pod warunkiem zgłoszenia gotowości w trybie art. 48 k.p.), natomiast odszkodowanie w sytuacji, gdy dany stosunek pracy po wadliwym jego rozwiązaniu nie będzie dalej kontynuowany. Jeżeli pracownik w wyniku wyroku przywracającego podejmie pracę u dotychczasowego pracodawcy w trybie art. 48 § 1 k.p., to okres pozostawania bez pracy, za który zasądzono wynagrodzenie rzutował będzie w szczególności na: długość okresu wypowiedzenia z art. 36 k.p., wysokość dodatku stażowego, prawo do nagrody jubileuszowej czy wysokość odprawy pośmiertnej (tak trafnie K. Walczak [w:] Kodeks pracy. Komentarz, C.H. Beck, Legalis).

Podobne stanowisko prezentuje Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 3 lutego 2016 r. (I PK 27/15) stwierdził, iż zgodnie z art. 51 § 2 k.p., pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie. W świetle ustalonych poglądów Sądu Najwyższego, jest jasne, że okresy pozostawania bez pracy wliczane do okresu zatrudnienia zgodnie z art. 51 § 1 zdanie pierwsze i art. 51 § 2 k.p., nie są okresami zatrudnienia ani okresami uznawanymi za okresy zatrudnienia, lecz jedynie podlegają zaliczeniu do stażu pracy (okresu zatrudnienia). Stąd też w tych okresach pracownik nie nabywa praw pracowniczych zależnych od istnienia stosunku pracy, jak np. prawo do urlopu wypoczynkowego (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1990 r., III PZP 15/90, OSNCP 1991/4/45 oraz wyroki z dnia 14 marca 2006 r., I PK 144/05, OSNP 2007/5-6/68; z dnia 24 lipca 2006 r., I BP 1/06, OSNP 2007/15-16/216; z dnia 12 kwietnia 2007 r., III PK 261/06; z dnia 17 września 2008 r., I PK 1/08, OSNP 2010/3-4/37; z dnia 10 marca 2010 r., II PK 265/09, i z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 272/10). Wskazany w art. 52 § 1 k.p. okres „pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie”, nie jest rzeczywistym okresem pracy, lecz oznaczeniem ilości czasu, którą należy wliczyć pracownikowi do jego okresu zatrudnienia. Trzeba więc z całą stanowczością ponownie podkreślić, że okres „pozostawania bez pracy, za który pracownikowi wypłacono wynagrodzenie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę” nie jest okresem zatrudnienia, a więc za ten okres pracownik nie nabywa jakichkolwiek świadczeń związanych ściśle z faktycznym wykonywaniem pracy, jak urlop wypoczynkowy (nie ma bowiem, „od czego odpoczywać”), czy premia (nie pracuje bowiem na wynik ekonomiczny pracodawcy). W związku jednakże z niezgodnym z prawem zachowaniem pracodawcy, ustawodawca doszedł jednocześnie do przekonania, iż pracownikowi okres ten należy wliczyć do okresu zatrudnienia, podkreślając jednocześnie w art. 51 § 1 zd. 2 k.p., iż nawet okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia.

Powyzszą koncepcję potwierdził zresztą Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 września 2008 r. (I PK 1/08, OSNP 2010/3-4/37) wskazując w uzasadnieniu „Prawomocnym wyrokiem sądu powód został przywrócony do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie za 3 miesiące pozostawania bez pracy. Tylko ten trzymiesięczny okres podlega doliczeniu do zakładowego stażu pracy w zakresie uprawnienia do nagrody jubileuszowej. Odmiennie stanowisko prezentowane przez skarżącego nie ma oparcia w art. 51 § 1 k.p. W myśl art.

51 § 1 zdanie pierwsze k.p., pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Natomiast okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia (art. 51 § 1 zdanie drugie k.p.). Z art. 51 § 1 zdanie drugie k.p. wynika więc wyłącznie fikcja prawna, zgodnie z którą nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia, czasu pozostawania bez pracy wskutek wadliwego wypowiedzenia, za który to okres nie przyznano wynagrodzenia. Nie wynika natomiast z tego przepisu, że okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, jest okresem zatrudnienia (należy go tak traktować), lub że podlega wliczeniu do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych lub wreszcie, że w tym okresie można nabyć jakiegokolwiek uprawnienia. Jest to okres "pozostawania bez pracy", a więc okres, w którym stosunek pracy nie istnieje, czyli bez wyraźnej normy prawnej nie może być on zaliczony do stażu pracy, czy traktowany, jak okres zatrudnienia, w którym można nabyć uprawnienia pracownicze. Wynika to wyraźnie z art. 51 § 1 zdanie pierwsze k.p., według którego tylko część okresu pozostawania bez pracy (za którą przyznano wynagrodzenie), po podjęciu pracy w wyniku przywrócenia do pracy, wlicza się do okresu zatrudnienia (a contrario, okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia nie jest wliczany do okresu zatrudnienia, a jedynie jest traktowany tak, jak to określa art. 51 § 1 zdanie drugie k.p.). (...) Staż pracy powoda w dniu 23 marca 2007 r., czyli w dacie podjęcia zatrudnienia w wyniku przywrócenia do pracy, po uwzględnieniu dodatkowego okresu 3 miesięcy, za który powodowi przyznano wynagrodzenie (a bez uwzględnienia dalszego okresu pozostawania bez pracy), wynosił bowiem 28 lat, 11 miesięcy i 2 tygodnie." Sąd Najwyższy jednoznacznie potwierdził więc interpretację art. 51 § 1 k.p., zgodnie z którą, wyłącznie okres za który pracownikowi przyznano wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy należy wliczyć mu do okresu, od którego zależy nabycie prawa do nagrody jubileuszowej. O ile w stanie faktycznym sprawy rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy pracownikowi wypłacono takie wynagrodzenie wyłącznie za 3 miesiące (nie był bowiem pracownikiem podlegającym szczególnej ochronie), o tyle w niniejszej sprawie powód otrzymał takie wynagrodzenie za pełen okres pozostawania bez pracy. Powoływanie się więc i budowanie stanowisko odpowiedzi na pozew wyłącznie na podstawie wyroku Sądu Okręgowego w Nowym Sączu z dnia 25 września 2013 r. jest o tyle nietrafnie, iż nie zawiera on jakiegokolwiek argumentacji, mogącej uzasadnić inne rozumienie rzeczonych przepisów.

Zgodnie z art. 38 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (j.t.: Dz. U. z 2014 r., poz. 1202 ze zm.) nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości: po 40 latach pracy - 300% wynagrodzenia miesięcznego. Zgodnie z treścią ust. 5 powyższego przepisu, do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Powoływany przy tym art. 51 § 1 k.p., mówi właśnie przecieź o wliczeniu do okresu zatrudnienia okresu pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie. Stanowisko pozwanego jest więc całkowicie niezrozumiałe i wynika z niezrozumienia różnic w pojęciu nieświadczenia pracy, ale pozostawania w zatrudnieniu. Sąd nie kwestionuje przecieź, iż powód nie nabyłby w okresie pozostawania bez pracy urlopu wypoczynkowego, co było koronnym argumentem pozwanego w toku procesu. Niniejsza sprawa i okres zatrudnienia zaliczany do okresu uprawniającego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, jest jednakże pojęciem zgoła odmiennym, choć jak widać, niełatwym do zrozumienia.

Jak wynika z ustawy o pracownikach samorządowych, prawo do nagrody jubileuszowej jest prawem uzależnionym wyłącznie od spełnienia wymogu posiadania określonego stażu pracy pracownika, nie zaś od istnienia stosunku pracy w okresach wliczanych do stażu pracy, od którego przedmiotowa nagroda jest zależy. Do okresu pracy, od którego zależy przyznanie nagrody jubileuszowej, wlicza się nie tylko zakończone okresy zatrudnienia na podstawie stosunku pracy (nie ma przy tym znaczenia ani forma organizacyjna pracodawcy – to, czy jest to urząd, czy pracodawca nienależący do sfery budżetowej – ani też np. okres, w jakim zatrudnienie to miało miejsce; nie jest tutaj także wymagana ciągłość zatrudnienia; zliczamy wszystkie poprzednie (zakończone) okresy zatrudnienia, bez względu na to, kiedy miały miejsce oraz czy występowały pomiędzy nimi przerwy), lecz także okresy podlegające wliczeniu do czasu, od którego zależą uprawnienia pracownicze na podstawie przepisów odrębnych. Jednym z takich okresów jest

czas pobierania zasiłku dla bezrobotnych (Ustawa o pracownikach samorządowych. Komentarz, M. Rotkiewicz, C.H. Beck 2016, Legalis). Tak więc również te okresy, w których praca nie była świadczona ale na podstawie przepisów prawa okresy te zaliczane są do stażu pracy, od którego uzależnione są uprawnienia pracownicze, są wliczane do okresu uprawniającego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej. Takim okresem, na podstawie art. 51 k.p., jest bez wątpienia okres nieświadczenia pracy, za który przyznane zostaje wynagrodzenie. Jest to bowiem tak zwany inny okres wliczany do stażu pracy, w którym praca nie była świadczona. Wbrew przy tym niezrozumiałemu i całkowicie nielogicznemu twierdzeniu strony pozwanej, art. 38 ustawy nie uzależnia prawa do nagrody jubileuszowej od okoliczności, by w okresie zaliczanym do stażu pracy wpływającym na prawo do nagrody jubileuszowej istniał stosunek pracy, bądź by w tym okresie praca była przez pracownika świadczona. Jedynym warunkiem dyspozycji normy art. 38 ustawy o pracownikach samorządowych jest odpowiedni staż pracy danego pracownika. Nawet jednakże, gdyby hipotetycznie uznać (w czym brak podstawowej logiki i uzasadnienia prawnego), iż w dacie nabycia prawa do nagrody jubileuszowej pracownik musi świadczyć pracę, to pozwany stara się ze zrozumiałych względów nie zauważyć, iż powód świadczył przecież pracę od dnia 15 kwietnia 2014 r. Nawet dzieląc więc błędną retorykę strony pozwanej, B. K. (1) musiałby prawo do nagrody jubileuszowej uzyskać najpóźniej właśnie w tym dniu, kiedy to przecież pracę już świadczył, a jednocześnie miał odpowiedni, ponad 40-letni, staż pracy.

Sposób liczenia terminów określonych w przepisach Kodeksu cywilnego nie ma zastosowania do okresów, od których zależy nabycie uprawnień pracowniczych (post. SN z dnia 11 grudnia 2009 r., II PK 223/09, Legalis). Przy liczeniu okresów zatrudnienia (ustalaniu stażu pracy) stosuje się tzw. potoczne zasady ustalania terminów. Jak wskazał Sąd Najwyższy, staż pracy oblicza się w latach, miesiącach i dniach, przy przyjęciu, że termin upływa w przeddzień dnia odpowiadającego nazwie dnia początkowego, następnie sumuje się lata, sumuje się miesiące i przelicza je na lata z uwzględnieniem, że 12 miesięcy pracy to jeden rok, sumuje się także dni i przelicza na miesiące, z uwzględnieniem, że 30 dni równa się jednemu miesiącowi. W niniejszej sprawie zatem do stażu pracy powoda, od którego prawo do nagrody jubileuszowej jest uzależnione, należało zaliczyć również, wbrew odmiennemu zapatrywaniu strony pozwanej, okres pozostawania powoda bez pracy, za który wypłacono mu wynagrodzenie – to jest okres od dnia 11 kwietnia 2012 r. do dnia 14 kwietnia 2014 r. (2 lata i 14 dni). Powyższy okres wraz z okresem świadczenia przez powoda pracy w (...) w Ś. – od 18 marca 1972 r. do 30 czerwca 1991 r. oraz u pozwanego Zarządu Dróg Wojewódzkich od 1 lipca 1991 r. do 31 marca 2011 r. (39 lat i 14 dni) dał łączny staż pracy powoda 41 lat i 18 dni. Podkreślenia wymaga, iż pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do tej nagrody albo w dniu wejścia w życie przepisów wprowadzających nagrody jubileuszowe, a wypłaca się ją niezwłocznie po nabyciu tego prawa. Zupełnie niepoparta, co już wytłumaczono, jakąkolwiek argumentacją jest retoryka wiążąca konieczność świadczenia przez pracownika pracy w dniu nabycia prawa do nagrody jubileuszowej z możliwością nabycia uprawnienia do tegoż świadczenia. Przesłanka taka nie tylko z niczego nie wynika, ale jest ona sprzeczna z logiką, w której przecież konkretny pracownik może w danym dniu przebywać na urlopie, korzystać z innego zwolnienia od świadczenia pracy, czy najzwyczajniej być po prostu niezdolny do jej świadczenia, z uwagi na chorobę.

W odniesieniu do terminu wypłaty nagrody należy zwrócić uwagę na uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r. (I PKN 189/99, OSNAPiUS 2000/22/819). Roszczenie to (o wypłatę nagrody jubileuszowej) staje się wymagalne z chwilą spełnienia przesłanek do nagrody, a więc z chwilą uzyskania odpowiedniego stażu pracy. Jeżeli pracownik wykaże (udowodni) odpowiedni okres zatrudnienia później, to skutek ten ma moc wsteczną w tym znaczeniu, że oznacza wykazanie spełnienia wcześniej przesłanek do nagrody, a więc że była ona już wcześniej wymagalna. Oczywiście pracodawcy nie można przypisać zaniedbania (winy) w późniejszym wypłaceniu nagrody. Jednak z punktu widzenia zasad zapłaty odsetek jest to bez znaczenia. Decydujące znaczenie ma w tym zakresie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., według którego przesłanką zapłaty odsetek jest samo opóźnienie się w spełnieniu świadczenia, a obiektywne jego spełnienie po dacie wymagalności. Obowiązek zapłaty odsetek jest więc niezależny od winy dłużnika w terminowym spełnieniu świadczenia.

W rozpoznawanej sprawie, powód na mocy prawomocnego orzeczenia Sądu został przywrócony do pracy na dotychczasowych warunkach i ponownie nawiązał stosunek pracy od dnia 15 kwietnia 2014 r. Mając na uwadze poczynione powyżej rozważania uznać należy, iż powód stając się na powrót pracownikiem pozwanego dnia 15

kwietnia 2014 r. uzyskał wraz ze spełnieniem warunku posiadania odpowiedniego stażu pracy (41 lat i 18 dni) prawo do nagrody właśnie tego dnia, gdyż wcześniej, z uwagi na niepozostawanie w stosunku pracy nie było pewnym, czy podejmie pracę. Jak wskazano powyżej prawo do nagrody jubileuszowej przysługuje pracownikowi po spełnieniu warunku posiadania odpowiedniego stażu pracy, z którego uzyskaniem nagroda winna być pracownikowi wypłacona. Skoro pracodawca nie wypłacił powodowi nagrody w chwili spełnienia ustawowych przesłanek do jej wypłaty, na dzień 15 kwietnia 2014 r. – 41 lat i 18 dni stażu pracy (okresu zatrudnienia i okresu wliczanego do okresu zatrudnienia) pozostawał w opóźnieniu do momentu spełnienia roszczenia.

W myśl art. 481 § 1 i 2 k.c. zgodnie, z którym jeżeli dłużnik (którym w niniejszej sprawie jest pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (którym w niniejszej sprawie jest powód jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Cytowany przepis ma zastosowanie do stosunku pracy w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Powód miał więc prawo do żądania odsetek od nagrody jubileuszowej od dnia 16 kwietnia 2014 r., które skapitalizował na dzień 20 grudnia 2016 r., jak i w dalszym czasie, aż do momentu spełnienia roszczenia. Poza sporem pozostawała przy tym sama wysokość należnej powodowi nagrody jubileuszowej, tj. 16.716,00 zł. Od tej też kwoty powód mógł żądać i skapitalizować odsetki na dzień 20 grudnia 2016 r. i domagać się od tak wyliczonej kwoty, dalszych odsetek.

W odniesieniu natomiast do podstawy prawnej roszczenia powoda, który domagał się wypłaty nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy na podstawie 38 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych lub też na podstawie art. 415 k.c. oraz art. 471 k.c. w zw. z art. 300 k.p. należy wskazać, iż określona przez pełnomocnika powoda podstawa prawna roszczenia nie jest dla Sądu wiążąca. Jak zauważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 lipca 2008 r. (I CK 132/05), wymóg przytoczenia w pozwie okoliczności faktycznych uzasadniających żądanie określa art. 187 § 1 pkt 2 k.p.c. Kwalifikacja prawna tego stanu faktycznego należy do sądu (da mihi factum, dabo tibi ius). Kodeks postępowania cywilnego nie wymaga substancjonowania stanu faktycznego dyspozycji określonych norm, powoda nie mogą zatem obciążać skutki powołania wadliwej podstawy prawnej żądania. Sąd nie jest związany wskazaną przez powoda podstawą prawną roszczenia, przeciwnie, sąd jest obowiązany rozpatrzyć sprawę wszechstronnie i wziąć pod rozwagę wszystkie przepisy prawne, które powinny być zastosowane w rozważanym przypadku.

W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu dochodzenie roszczenia na podstawie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy jest niedopuszczalne. Supozycja ta znajduje uzasadnienie w autonomii regulacji prawa pracy. Przepis art. 300 k.p. zezwala na sięganie do rozwiązań przewidzianych w Kodeksie cywilnym, jednak wyłącznie w sprawach nieuregulowanych przepisami prawa pracy. W literaturze przedmiotu (S. Dricziński, Brak regulacji w prawie pracy jako jedna z przesłanek stosowania przepisów Kodeksu cywilnego – kilka refleksji ogólnych, PiZS 2006/12/12, K. Roszewska, Skutki sprzeczności przepisów Kodeksu cywilnego z zasadami prawa pracy, PiZS 2005/2/22) przeważa pogląd o możliwości stosowania przepisów prawa cywilnego tylko wtedy, gdy w ramach prawa pracy nie można znaleźć przepisu normującego zagadnienie wprost lub odnoszącego się do podobnego stanu faktycznego. Niezależnie od tego należy podzielić stanowisko doktryny (K. Jaśkowski, Wpływ wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. na odpowiedzialność pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę, PiZS 2009/2/4, W. Piotrowski, Roszczenia pracownika z tytułu bezprawnego pozbawienia go miejsca pracy, Poznań 1966/152-158) i orzecznictwa (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1997 r., III CKN 202/97, OSNC 1998/3/42, z dnia 10 kwietnia 1974 r., I PR 415/73, OSPiKA 1975/4/55), zgodnie z którymi odpowiedzialność deliktowa pracodawcy na podstawie art. 415 k.c. może zachodzić zupełnie wyjątkowo, to jest, gdy zachowanie pracodawcy jest na tyle rażące, iż można przyjąć naruszenie przez niego także obowiązku powszechnego, a nie tylko umownego. Dopiero wówczas dochodzi do zbiegu podstaw odpowiedzialności, o której mowa w art. 443 k.c. W przedmiotowej sprawie sytuacja taka nie wystąpiła, bowiem już normy powołanych powyżej przepisów prawa pracy pozwalały na rozstrzygnięcie o roszczeniu powoda, to jest o zasądzeniu na jego rzecz nagrody jubileuszowej z uwagi na osiągnięty przez powoda wymagany prawem staż pracy. Powód jednoznacznie wskazał podstawę faktyczną powództwa i w tej sytuacji kwalifikacja prawna roszczenia należała do sądu (iura novit curia). W orzecznictwie Sądu Najwyższego trafnie podkreśla się, że ustalenie podstawy

prawnej wyroku (kwalifikacja prawna żądania), jego wykładnia oraz dokonanie subsumcji roszczenia procesowego pod właściwą normę prawa materialnego – należy do sądu, który nie jest związany podstawą materialną żądania wskazaną przez powoda (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów – zasady prawnej z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008/6/55 oraz wyroki: z dnia 21 maja 2009 r., V CSK 439/08, Lex nr 518121; z dnia 28 marca 2014 r., III CSK 156/13, Lex nr 1489247 i z dnia 13 listopada 2014 r., V CNP 8/14, Lex nr 1622336).

W ocenie Sądu powództwo należało natomiast oddalić w nieznaczej części, którą pełnomocnik powoda próbował dochodzić w toku procesu na innej podstawie faktycznej. Zmiana podstawy faktycznej dochodzonego roszczenia stanowi jednakże niewątpliwie zmianę powództwa, w związku z czym w związku z pismem z dnia 20 grudnia 2016 r. (k. 128) oddalono powództwo w zakresie, w jakim powód początkowo błędnie obliczył wysokość należnej mu nagrody jubileuszowej (17.208,00 zł, zamiast ostatecznie przyznanej kwoty 16.716,00 zł).

O kosztach procesu należnych stronie powodowej orzeczono w punkcie 3 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą w przeważającej części przegrała strona pozwana, ulegając wyłącznie w nieznaczej części, niemającej przy tym znaczenia dla wartości przedmiotu sporu. Zgodnie z treścią art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone; Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W związku z faktem, iż powód uległ w procesie wyłącznie w bardzo nieznacznym zakresie, a wyliczenie należnej mu nagrody jubileuszowej mogło początkowo nastreczyć kłopoty, z uwagi na brak wszystkich właściwych danych, Sąd doszedł do przekonania, iż to strona pozwana winna ponieść w pełni koszty procesu. W myśl art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu poniesionych przez reprezentowaną przez adwokata (analogicznie radcę prawnego – art. 99 k.p.c.) zalicza się wynagrodzenie pełnomocnika, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 461) i wydatki jednego pełnomocnika, koszty sądowe oraz koszty nakazane przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie na koszty procesu złożyły się koszty wynagrodzenia pełnomocnika powoda w obu instancjach (Sąd Okręgowy, uchylając wyrok do ponownego rozpoznania, pozostawił bowiem Sądowi Rejonowemu obowiązek rozstrzygnięcia także o kosztach postępowania apelacyjnego), zgodnie z rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.): za I instancję 3.600,00 zł (§ 9 ust. pkt 2) oraz za postępowanie apelacyjne 1.800,00 zł (§ 10 ust. 1 pkt 1) wraz z opłatą od apelacji 30,00 zł (k. 71). W powyższym stanie rzeczy Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 5.430,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwotę 1.036,00 zł tytułem nieuiszczonej w sprawie opłaty od pozwu (20.712,73 zł x 5 %).

O rygorze natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5.572,00 zł orzeczonej w punkcie 1, Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., albowiem przepis ten stanowi, iż zasądzając 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.

SSR Marcin Winczewski