

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 stycznia 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Joanna Król-Szymielewicz

Protokolant: Małgorzata Weres

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 stycznia 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa Z. M.

przeciwko (...) z siedzibą we W.

o nagrodę jubileuszową

I. oddala powództwo;

II. odstępuje od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód Z. M. pozwem wniesionym w dniu 21.06.2021r. (data stempla pocztowego na kopercie k.24) domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) S.A. (...) Zakładu Spółki z siedzibą we W. nagrody jubileuszowej w kwocie 31.478,64 zł brutto należnej jego zmarłej małżonce D. M. za 40 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 25.03.2021r. do dnia zapłaty.

Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu roszczeń pozwu powód wskazał, że zgodnie z art. 63¹ § 2 zd.1 k.p.: „Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.”

W dalszej kolejności powód wyjaśnił, iż jego małżonka D. M. była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku magazyniera począwszy od dnia 29.12.1981r. do dnia 30.12.2020r.

W dacie 16 lipca 2020r. strona pozwana zawarła z D. M. porozumienie o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 30.12.2020r. w związku z nabyciem przez D. M. uprawnień emerytalnych.

W dniu 05.11.2020r. (...) Oddział w W. przyznał D. M. zaliczkę na poczet emerytury od dnia 01.10.2020r., tj. od dnia złożenia wniosku o emeryturę. Wypłata emerytury została zawieszona z uwagi na kontynuowanie zatrudnienia u strony pozwanej przez D. M.. Powód wskazał, że pracodawca zwrócił się do D. M. z prośbą, aby pozostała ona w zatrudnieniu do końca roku 2020 celem wdrożenia do pracy nowych pracowników i uporządkowania wszystkich spraw.

W dniu 15.12.2020r. D. M. trafiła do szpitala z Z. z powodu zachorowania na Covid-19, gdzie w dacie (...) zmarła.

Powód pismem z dnia 01.02.2021r. wystąpił do strony pozwanej z wnioskiem o wypłacenie mu nagrody jubileuszowej, jaka należałaby się D. M. za 40 lat pracy. Powód wskazał, że prawo do tej nagrody jego małżonka nabyłaby w maju 2021r., jednakże zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy: „W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, prawo do tej nagrody przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy.”

Strona pozwana odmówiła uczynieniu zadość wnioskowi powoda, informując go, że jej zdaniem stosunek pracy D. M. wygasł w związku z jej śmiercią. Skoro zaś do ustania stosunku pracy D. M. doszło na skutek jej śmierci, a nie w związku z przejściem na emeryturę, to roszczenie o zapłatę nagrody jubileuszowej jest niezasadne.

Jednakże w ocenie powoda, sformułowanie „przejście na emeryturę” należy rozumieć jako moment, w którym pracownik uzyskał status emeryta – tj. nabył uprawnienia emerytalne i w związku z tym rozwiązał stosunek pracy. Powód zarzucił, iż jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury musi istnieć związek przyczynowy. Stąd też w rozpoznawanej sprawie, zdaniem powoda, ustanie stosunku pracy D. M. miało bezpośredni związek z jej przejściem na emeryturę. Porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało bowiem zawarte w związku z nabyciem przez D. M. uprawnień emerytalnych.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nakazem zapłaty z dnia 29.06.2021r., sygn. akt IV P 1439/21, wydanym w postępowaniu upominawczym (k.25), nakazał stronie pozwanej, aby zapłaciła powodowi kwotę 31.478,64 zł brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 25.03.2021r. do dnia zapłaty oraz kwotę 2.400 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, a nadto by strona pozwana zapłaciła na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.573,93 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Strona pozwana - (...) S.A. (...) Zakład Spółki z siedzibą we W. w sprzeciwie wniesionym od powyższego nakazu zapłaty, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Strona pozwana zarzuciła, że małżonka powoda D. M. nie nabyła prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, a tym samym także powód nie nabył tego uprawnienia. W ocenie pozwanego pracodawcy, D. M. nie uzyskała statusu emeryta, gdyż zmarła w dniu 30.12.2020r. Do tego dnia włącznie pozostawała ona pracownikiem strony pozwanej, mającym wprawdzie przyznaną emeryturę przez ZUS, która jednak nie była wypłacana z uwagi na kontynuację zatrudnienia przez D. M.. Strona pozwana podniosła, iż w rozpoznawanej sprawie kluczowym jest to, że w dniu śmierci D. M. była jeszcze pracownikiem pozwanej i nie przeszła na emeryturę. Zaś stosunek pracy D. M. wygasł na skutek jej śmierci.

Dodatkowo strona pozwana zarzuciła, iż jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego, nagroda jubileuszowa ma charakter socjalny. Śmierć D. M. spowodowała, że odpadł socjalny cel nagrody jubileuszowej, a Z. M. z racji wieku może nadal pracować, nadto uzyskał rentę rodzinną.

Ponadto strona pozwana zaprzeczyła, aby kiedykolwiek zwracała się do D. M. z prośbą o kontynuowanie przez nią zatrudnienia do dnia 30.12.2021r. - D. M. sama podjęła taką decyzję. Z uwagi na fakt, że prawo do nagrody jubileuszowej nabyłaby ona w dniu 28.12.2021r. (gdyż rozpoczęła pracę 29.12.1981r.), wybrała jako datę rozwiązania stosunku pracy dzień 30.12.2020r., po to, aby nabyć prawo do w/w nagrody jubileuszowej. Wówczas bowiem brakowałoby jej mniej niż 12 miesięcy do faktycznego dnia nabycia przez nią prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Pozwany pracodawca podniósł także zarzut odnośnie wysokości dochodzonej przez powoda nagrody jubileuszowej, wskazując, że hipotetyczna kwota tej nagrody za 40 lat pracy D. M. powinna wynieść 19.020 zł brutto.

Z uwagi na powyższe strona pozwana zarzuciła, że brak jest podstaw prawnych do wypłacenia Z. M. nagrody jubileuszowej, jako następcy prawnemu D. M..

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Małżonka powoda Z. M., D. M., była pracownikiem strony pozwanej (...) S.A. (...) Zakładu Spółki z siedzibą we W. począwszy od dnia 29.12.1981r. do dnia 30.12.2020r., ostatnio na stanowisku kierownika grupy magazynowej.

D. M. w dniu 28.12.2021r. uzyskałaby staż pracy wynoszący 40 lat.

W dniu 05.08.2020r., D. M., ur. (...), uzyskała wiek emerytalny wynoszący 60 lat.

Decyzją z 05.11.2020r. (...) Oddział w W. przyznał D. M. zaliczkę na poczet przysługującej jej emerytury, począwszy od dnia 01.10.2020r., tj. od dnia złożenia wniosku. Wypłata emerytury została zawieszona z uwagi na kontynuowanie zatrudnienia u strony pozwanej przez D. M..

Około lipca/sierpnia 2020r. przełożony D. M., K. T., zapytał D. M. do kiedy będzie pracowała. D. M. odpowiedziała, że będzie pracowała do grudnia 2020r., gdyż jej mąż Z. M. pracuje w Niemczech i chce ona razem z nim pobyc.

W dacie 16 lipca 2020r. powódka skierowała do strony pozwanej pisemne oświadczenie, w którym wskazała, że w związku z nabyciem w dniu 05.08.2020r. uprawnień emerytalnych, wyraża zgodę na rozwiązanie z nią umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 30.12.2020r.

W tej sytuacji strony w dniu 16.07.2020r. zawarły porozumienie, w którym w §1 zawarły postanowienie: „Strony zgodnie postanawiają rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 30.12.2020r.”

W dniu 15.12.2020r. D. M. trafiła do szpitala z Z. z powodu zachorowania na C.-19, gdzie zmarła w dacie(...), o godzinie 9.00.

Powód pismem z dnia 01.02.2021r. wystąpił do strony pozwanej z wnioskiem o wypłacenie mu nagrody jubileuszowej, jaka należałaby się D. M. za 40 lat pracy.

W odpowiedzi strona pozwana pismem z dnia 18.02.2021r. odmówiła wypłacenia na rzecz powoda w/w nagrody jubileuszowej wskazując, że stosunek pracy D. M. wygasł z mocy prawa na skutek jej śmierci oraz że D. M. nie przeszła na emeryturę w rozumieniu obowiązującego u strony pozwanej Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zgodnie z którym: „W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, prawo do tej nagrody przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy.”

Kolejnym pismem z dnia 18.03.2021r. powód wezwał stronę pozwaną do zapłaty zarówno nagrody jubileuszowej jak i odprawy emerytalnej, jakie miałyby przysługiwać D. M. w łącznej kwocie 67.154,43 zł.

Strona pozwana nie uczyniła zadość wezwaniu powoda.

Decyzją z 05.02.2021r. (...) Oddział w W. przyznał powodowi Z. M. rentę rodzinną począwszy od dnia 30.12.2020r., tj. od daty zgonu żony D. M..

Dowód: - akta osobowe D. M.;

- odpis skrócony aktu zgonu D. M.: k.10;

- decyzja ZUS o przyznaniu powodowi renty rodzinnej: k.11;
- świadectwo pracy D. M.: k.12;
- oświadczenie D. M. z dnia 16.07.2020r.: k.33;
- porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę: k.13-14;
- decyzja ZUS o przyznaniu zaliczki na poczet emerytury: k.15-17;
- wniosek powoda o wypłatę nagrody jubileuszowej: k.18;
- pismo strony pozwanej z 18.02.2021r.: k.19;
- załącznik nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy: k.20;
- wezwanie do zapłaty z dnia 18.03.2021r. wraz z dowodem nadania: k.21-22;
- zeznania świadków: M. M.: k.112 i K. T.: k.112-113.

Zgodnie z pkt. 3 załącznika nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u strony pozwanej, podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące mu w dniu nabycia prawa do tej nagrody. W myśl pkt. 5, pracownikowi po 40 latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 600% podstawy wymiaru.

Zaś zgodnie z § 28 ust.1 i ust.3 (...), pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego kategorii zaszerogowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej kategorii oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednie do grupy wynagrodzenia zasadniczego określa Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiąca załącznik nr 2 do Układu

Miesięczne wynagrodzenie zasadnicze D. M. według 9 grupy wynagrodzenia zasadniczego w szczeblu XXXV wynosiło 3.170 zł brutto i było najwyższym możliwym wynagrodzeniem zasadniczym przewidzianym dla zajmowanego przez nią stanowiska pracy.

Hipotetyczna kwota nagrody jubileuszowej przysługującej D. M. za 40 lat pracy wynosi 19.020 zł brutto (6 x 3.170 zł brutto).

Dowód: - porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę D. M.: k.34;

- wyciąg z (...): k.81-86;

- wyliczenie przez stronę pozwaną hipotetycznej nagrody jubileuszowej przysługującej D. M. za 40 lat pracy: k.89.

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało w całości oddaleniu jako nieuzasadnione.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się przede wszystkim na dowodach z dokumentów, w tym zwłaszcza na: dokumentach zawartych w aktach osobowych pracownika strony pozwanej D. M., na treści porozumienia z dnia 16.07.2020r. zawartego pomiędzy D. M. a stroną pozwaną w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę przez D. M. za porozumieniem stron z dniem 30.12.2020r.,

na decyzjach (...) Oddział w W. o przyznaniu powodowi renty rodzinnej oraz o przyznaniu D. M. zaliczki na poczet emerytury, na treści załącznika nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego w pozwanej Spółce, albowiem żadna ze stron nie kwestionowała prawdziwości i wiarygodności tych dokumentów.

Ponadto Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: M. M. (syn powoda i D. M.) i K. T. (przełożony D. M.), albowiem zeznania te należało ocenić jako rzeczowe, spójne i korespondujące z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd pominął dowód z przesłuchania stron postępowania, zgodnie z wnioskiem pełnomocników procesowych obu stron niniejszego postępowania.

Ponadto w tym miejscu wskazać należy, iż w istocie stan faktyczny w niniejszej sprawie pozostawał bezsporny, a spór pomiędzy stronami koncentrował się na właściwej interpretacji przepisów prawa.

W rozpoznawanej sprawie powód Z. M. domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 31.478,64 zł brutto tytułem nagrody jubileuszowej należnej – zdaniem powoda - jego zmarłej małżonce D. M. za 40 lat pracy.

Zgodnie z art. 63¹ k.p.: „§ 1. Z dniem śmierci pracownika stosunek pracy wygasa.

§ 2. Prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzą do spadku.”

Powód poprzez przedłożenie decyzji (...) Oddział w W. z dnia 05.02.2021r. o przyznaniu mu renty rodzinnej poczynawszy od dnia 30.12.2020r., tj. od daty zgonu żony D. M., wykazał w niniejszym postępowaniu, że jest osobą uprawnioną do domagania się zaspokojenia roszczeń majątkowych, które przysługiwałyby jego zmarłej małżonce od strony pozwanej.

Gratyfikacja jubileuszowa jest fakultatywnym, dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę, najczęściej należnym z tytułu wieloletniej pracy pracowników w jednej branży. W zasadzie nie ma regulacji prawnych, które w sposób powszechny normują problematykę nagród jubileuszowych. Nagradzanie pracowników z tytułu ich wieloletniej pracy staje się obowiązkiem pracodawcy wówczas, gdy przewidują to postanowienia układu zbiorowego pracy lub regulaminu pracy obowiązujących u tego pracodawcy.

W myśl § 32 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u strony pozwanej, za długoletnią pracę pracownikowi przysługuje nagroda jubileuszowa według zasad określonych w załączniku nr 10 do Układu.

W myśl pkt 5 wskazanego załącznika nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u strony pozwanej, pracownikowi po 40 latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 600% podstawy wymiaru.

Z kolei jak stanowi pkt 4 załącznika nr 10 do (...): „Za dzień nabycia prawa do nagrody uważa się ostatni dzień okresu pracy uprawniającego do nagrody.”

Ponadto w pkt 8 załącznika nr 10 do (...) przewidziano następującą regulację: „W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, prawo do tej nagrody przysługuje w dniu rozwiązania stosunku pracy.”

Powód uzasadniając swoje roszczenie powoływał się na treść w/w pkt 8 załącznika nr 10 do (...). Bowiem D. M. uzyskałaby staż pracy wynoszący 40 lat dopiero w dniu 28.12.2021r. Natomiast w przypadku rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem przez nią na emeryturę, z dniem 30.12.2020r., D. M. byłaby uprawniona do nagrody

jubileuszowej za 40 lat pracy, gdyż brakowałoby jej wówczas mniej niż 12 miesięcy do faktycznego dnia nabycia przez nią prawa do tej nagrody.

Jak jednoznacznie wynika to z dowodów w postaci dokumentów oraz z zeznań świadków, D. M. zamierzała rozwiązać umowę o pracę łączącą ją ze stroną pozwaną z dniem 30.12.2020r. i następnie skorzystać z uprawnienia przewidzianego dla pracowników strony pozwanej w zacytowanym powyżej pkt 8 załącznika nr 10 do (...). Bowiem po pierwsze, w dniu 16.07.2020r. złożyła ona stronie pozwanej swoje pisemne oświadczenie, w którym wskazała, że w związku z nabyciem w dniu 05.08.2020r. uprawnień emerytalnych, wyraża zgodę na rozwiązanie z nią umowy o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 30.12.2020r. Po drugie zaś wynika to z zeznań jej syna - świadka M. M., który podał, że D. M. przez cały 2020 rok wspominała o otrzymaniu właśnie w tym roku nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

W związku z powyższym D. M. w dniu 16.07.2020r. zawarła ze stroną pozwaną porozumienie, w którym w §1 postanowiono: „Strony zgodnie postanawiają rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 30.12.2020r.”

Kwestią sporną w rozpoznawanej sprawie była okoliczność, czy stosunek pracy D. M., zmarłej o godzinie 9.00 w dacie 30.12.2020r., ustał w związku z przejściem przez nią na emeryturę, czy też w wyniku jej śmierci.

Jak bowiem wynika to jednoznacznie z treści w/w pkt 8 załącznika nr 10 do (...), tylko w sytuacji ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, przysługuje prawo do tej nagrody w dniu rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu, mając na uwadze ustalony w sprawie stan faktyczny stwierdzić należało, iż stosunek pracy D. M. wygasł na skutek jej śmierci. Nie doszło do rozwiązania tego stosunku pracy na mocy zawartego pomiędzy stronami porozumienia z daty 16.07.2020r., w którym w §1 postanowiono: „Strony zgodnie postanawiają rozwiązać umowę o pracę na mocy porozumienia stron z dniem 30.12.2020r.”

Strony porozumienia z dnia 16.07.2020r., określiły w nim termin końcowy ustania stosunku pracy na dzień 30.12.2020r.

Jak stanowi art. 110 k.c.: „Jeżeli ustawa, orzeczenie Sądu lub decyzja innego organu państwowego albo czynność prawna oznacza termin nie określając sposobu jego obliczania, stosuje się przepisy poniższe.”

Ponieważ strony porozumienia z dnia 16.07.2020r. nie określiły innego sposobu liczenia terminów, zastosowanie znajdują przepisy Kodeksu cywilnego.

W myśl art. 111 § 1 k.c.: „Termin oznaczony w dniach kończy się z upływem ostatniego dnia”.

Użyty przez ustawodawcę zwrot: „z upływem dnia” oznacza, że termin ten kończy się o północy. Bowiem dzień liczy się od północy do północy (por. St.Dmowski, St. Rudnicki „Komentarz do Kodeksu Cywilnego, Księga pierwsza, Część Ogólna” Wydawnictwo Lexis Nexis, Warszawa 2004, s. 429).

W konsekwencji uznać należało, iż rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy D. M. i stroną pozwaną nastąpiłoby o północy w dniu 30.12.2020r.

Jednakże nie doszło do tego na skutek śmierci D. M. w dniu 30.12.2020r. o godzinie 9.00. Stosunek pracy D. M. nie ustał w wyniku jego rozwiązania na mocy porozumienia stron zawartego w związku z przejściem przez D. M. na emeryturę, lecz ustał w wyniku śmierci D. M..

Zgodzić się należy z obiema stronami postępowania, że w rozpoznawanej sprawie przesłanki nabycia przez D. M. prawa do nagrody jubileuszowej są analogiczne jak przesłanki warunkujące nabycie prawa do odprawy emerytalnej określone w Kodeksie pracy.

Bowiem w myśl art. 92¹ § 1 k.p.: „Pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.”

Jak wynika z powyższego przepisu, roszczenie o odprawę emerytalną staje się wymagalne w dniu przejścia na emeryturę, którym jest dzień rozwiązania stosunku pracy.

Nabycie prawa do odprawy emerytalnej uzależnione jest od zrezygnowania ze świadczenia pracy w związku z przejściem na emeryturę, a nie tylko od uzyskania uprawnień emerytalnych lub rentowych. Dla uzyskania prawa do odprawy emerytalnej konieczne jest rzeczywiste, faktyczne przejście na emeryturę ze stanu bycia czynnym pracownikiem.

W identyczny sposób określona została data wymagalności roszczenia D. M. – i tym samym także i powoda – o zapłatę nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy, w treści cytowanego powyżej pkt 8 załącznika nr 10 do (...). Z tego przepisu także wynikało, iż ewentualne roszczenie D. M. o nagrodę jubileuszową stałoby się wymagalne w dniu przejścia przez nią na emeryturę, którym byłby dzień rozwiązania stosunku pracy.

Jednakże nie doszło do przejścia przez D. M. na emeryturę i do rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, gdyż D. M. zmarła przed upływem terminu zakończenia stosunku pracy określonego w tym porozumieniu. Stosunek pracy D. M. wygasł na skutek jej śmierci. Do końca dnia 30.12.2020r. (czyli do północy) D. M. pozostawała jeszcze pracownikiem strony pozwanej.

Bez znaczenia pozostaje okoliczność, iż decyzją z dnia 05.11.2020r. (...) Oddział w W. przyznał D. M. zaliczkę na poczet przysługującej jej emerytury, począwszy od dnia 01.10.2020r., tj. od dnia złożenia wniosku. Bowiem wypłata emerytury została zawieszona z uwagi na kontynuowanie zatrudnienia u strony pozwanej przez D. M..

W ocenie Sądu wszelka inna wykładnia powyżej wskazanych uregulowań prawnych jest nieuzasadniona i sprzeczna z istotą i celem regulacji dotyczących odprawy emerytalnej oraz – w tym wypadku nagrody jubileuszowej, której przesłanki nabycia zostały określone identycznie jak przesłanki nabycia prawa do odprawy emerytalnej w Kodeksie pracy.

Na marginesie wskazać należy, że także i rentę rodzinną powód otrzymał począwszy od dnia 30.12.2020r., tj. od daty zgonu żony D. M., a nie od dnia 31.12.2020r.

W tym natomiast miejscu, z ostrożności procesowej odnieść się należy do kwestii wysokości ewentualnej nagrody jubileuszowej należnej powodowi z tytułu 40 lat pracy jego małżonki u strony pozwanej.

Zgodnie z pkt. 3 załącznika nr 10 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u strony pozwanej, podstawę wymiaru nagrody jubileuszowej stanowi miesięczne wynagrodzenie zasadnicze pracownika, przysługujące mu w dniu nabycia prawa do tej nagrody. W myśl pkt. 5, pracownikowi po 40 latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 600% podstawy wymiaru.

Zgodnie z § 28 ust.1 i ust.3 (...), pracownikowi przysługuje za wykonaną pracę miesięczne wynagrodzenie zasadnicze, wynikające z jego kategorii zaszeregowania i stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiadającej tej kategorii oraz inne składniki wynagrodzenia, określone w Układzie. Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, odpowiednie do grupy

wynagrodzenia zasadniczego określa Tabela miesięcznych stawek wynagrodzenia zasadniczego, stanowiąca załącznik nr 2 do Układu.

Jak zaś wynika z treści porozumienia w sprawie zmiany warunków umowy o pracę D. M. z dnia 30.08.2019r., miesięczne wynagrodzenie zasadnicze D. M. według 9 grupy wynagrodzenia zasadniczego w szczeblu XXXV wynosiło 3.170 zł brutto.

Było to najwyższe możliwe wynagrodzenie zasadnicze przewidziane dla zajmowanego przez D. M. stanowiska pracy.

Dlatego też hipotetyczna kwota nagrody jubileuszowej przysługującej D. M. za 40 lat pracy wynosi 19.020 zł brutto (6 x 3.170 zł brutto), a nie jak wskazał w pozwie powód: 31.478,64 zł brutto.

Przytoczona przez powoda w piśmie procesowym z dnia 19.08.2021r. (k.77-80) argumentacja, iż wynagrodzenie zasadnicze D. M. obejmowało dwa składniki: „stawkę miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego” oraz „wynagrodzenie zasadnicze wynikające z grupy zaszeregowania” stanowi o niezrozumieniu przez powoda obowiązujących u strony pozwanej przepisów płacowych, a przecież przytoczonych przez samego powoda – lub też wynika jedynie z przyjętej przez powoda taktyki procesowej.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd w pkt I-wszym sentencji wyroku oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

W pkt. II-gim sentencji wyroku Sąd, na podstawie art. 102 k.p.c., odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego należnymi stronie pozwanej. W ocenie bowiem Sądu, całokształt okoliczności niniejszej sprawy przemawiał za zastosowaniem wobec powoda tego przepisu, stanowiącego, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.

Jak wskazuje się w judykaturze, skorzystanie przez Sąd z przepisu art. 102 k.p.c. w zakresie rozstrzygnięcia w przedmiocie kosztów procesu jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym Sądu orzekającego i tylko do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak to, w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążenia kosztami procesu strony przegrywającej spór. Zatem ustalenie czy w danych okolicznościach zachodzą "wypadki szczególnie uzasadnione", o których mowa w art. 102 k.p.c., ustawodawca pozostawia swobodnej ocenie Sądu (vide: post. SN z 26.01.2007r., V CSK 292/06, Lex nr 232807).

W niniejszej sprawie Sąd zważył, iż o zasadności zastosowania art. 102 k.p.c. w przedmiocie orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej przesądza charakter niniejszej sprawy, w której w istocie spór dotyczył interpretacji przepisów prawa, a nie ustalonego stanu faktycznego. Zdaniem Sądu, powód miał prawo pozostawać w subiektywnym – aczkolwiek błędnym – przekonaniu o zasadności swych roszczeń i domagać się ich wyjaśnienia i rozstrzygnięcia przed Sądem.

W pkt. III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powód był zwolniony od obowiązku ich poniesienia - z mocy art. 96 ust.1 pkt. 4 ustawy z dnia 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398).

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.