

UZASADNIENIE

D. N. domagała się zasądzenia od Przedsiębiorstwa Usług (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C. kwoty 28 132,71 zł tytułem wyrównania odprawy emerytalnej, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 29 lipca 2021 r. do dnia zapłaty. Wskazała, że w związku z przejściem na emeryturę w dniu 28 lipca 2021 r., przysługiwała jej, na podstawie § 18 regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy, odprawa emerytalna za 30 lat pracy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia (42 195 zł). Natomiast były pracodawca wypłacił jej odprawę w kwocie 14 062,29 zł, tj. odpowiadającej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, powołując się na uchwałę nr 4/2021r. zmieniającą zasady wypłacania odpraw. W ocenie powódki, zmiana ta, wbrew art. 77² § 4 k.p. nie została uzgodniona ze związkami zawodowymi. D. N. podkreśliła, że pracodawca otrzymał jednoznaczne stanowisko związku zawodowego o braku zgody na zmianę zapisów regulaminu, a mimo to pominął obowiązek wynikający z art. 77² § 5 k.p. nie dokonując wobec niej wypowiedzenia dotychczas obowiązujących warunków pracy i płacy, do czego był zobowiązany, jako że zmiana istotnie pogarszała warunki jej zatrudnienia.

W dniu 25 listopada 2021 r. w sprawie wydano nakaz zapłaty uwzględniający żądanie D. N..

Pozwana Przedsiębiorstwo Usług (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w C. wniosła o oddalenie powództwa, kwestionując dochodzone roszczenie co do zasady oraz co do wysokości. Wskazała, że D. N., zajmująca stanowisko zastępcy głównego księgowego, nie była objęta zapisami regulaminu wynagradzania. Nadto wskazała, że przywołane w pozwie stanowisko związku zawodowego nie zostało przekazane zarządowi, lecz nieuprawnionemu pracownikowi, co skutkuje przyjęciem, że związki zawodowe działające w spółce nie sprzeciwiły się zmianom w regulaminie wynagradzania. W ocenie strony pozwanej, nawet gdyby przyjąć, że związki zgłosiły skuteczny sprzeciw, to sytuacja finansowa pozwanej uzasadniała przyjęcie jednostronnej zmiany w zapisach regulaminu. Zmiana ta nie pogarszała w sposób istotny warunków pracy i płacy powódki, stąd nie wymagała dokonania wypowiedzenia zmieniającego.

Obie strony zawnioskowały o przyznanie kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. N., począwszy od dnia 1 sierpnia 1986 r. była zatrudniona w Przedsiębiorstwie Usług (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w C. (w tym również u poprzedników prawnych).

Niesporne

Od 3 stycznia 2000 r. D. N. zajmowała stanowisko zastępcy głównego księgowego za wynagrodzeniem zasadniczym wynoszącym 4550 zł miesięcznie. Po powiększeniu o przyznawany stale dodatek stażowy (910 zł miesięcznie) wynosiło ono 5460 zł miesięcznie.

Dowód: świadectwo pracy k. 4c akt osobowych oraz k. 10-11, przesłuchanie D. N. w charakterze strony k. 118v. i 119v.-120, pismo z dnia 07.09.2020 r. k. 90 B akt osobowych, listy płac k. 129.

W dniu 28 lipca 2021 r. stosunek pracy D. N. ustał w związku z przejściem na emeryturę.

Niesporne

W tej dacie obowiązywał w spółce (...) wynagradzania (stanowiący załącznik Nr 1 do Regulaminu pracy), przewidujący w § 18 ust. 1 pkt 3, że pracownikowi, spełniającemu warunki uprawiające 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 sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował ponad 30 lat w zakładach związanych z gospodarką komunalną na bazie których w wyniku przekształceń powstało (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością.

Regulamin dotyczył wszystkich pracowników zakładu pracy bez względu na rodzaj wykonywanej pracy za wyjątkiem członków zarządu oraz głównego księgowego w zakresie ustalania wysokości wynagrodzenia zasadniczego oraz premii.

Dowód: Regulamin wynagradzania wraz z załącznikami oraz aneksami k. 87-104.

Kwota odprawy D. N. odpowiadająca wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia wynosi 42 195 zł.

Niesporne, a nadto: listy płac i wyliczenie k. 126 i 129.

Pracodawca w dniu 28 lipca 2021 r. wypłacił D. N. kwotę 14 062,29 zł (11 671,29 zł netto) stanowiącą trzykrotność średniego wynagrodzenia w spółce za rok poprzedzający dzień nabycia uprawnień z tytułu renty lub emerytury. Pracodawca przyjął za podstawę uchwałę 4/2021 Zarządu Przedsiębiorstwa Usług (...) Sp. z o. o. z dnia 15 lutego 2021 r. w sprawie zmian w Regulaminie Pracy i wynagradzania pracowników Przedsiębiorstwa Usług (...) Sp. z o. o., zmieniającą brzmienie § 18 ust. 1 pkt 3 w ten sposób, że odprawa pieniężna przysługuje 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, w wysokości trzykrotności średniego wynagrodzenia w spółce za rok poprzedzający dzień nabycia uprawnień z tytułu renty lub emerytury, jeśli pracownik przepracował więcej niż 5 lat w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością, a przejście na emeryturę lub rentę nastąpi do 31 grudnia 2024 r.

Dowód: potwierdzenie przelewu k. 12, uchwała nr 4/2021 k. 106, przesłuchanie D. N. w charakterze strony k. 118v. i 119v.-120.

Projekt tejże uchwały został drogą mailową w dniu 8 lutego 2021 r. przesłany do zaopiniowania działającej w spółce organizacji związkowej ZZ (...). Organizacja ta, w dniu 23 lutego 2021 r., nie wyraziła zgody na zaproponowane w Regulaminie zmiany, o czym poinformowała E. W. – prokurenta spółki.

Przygotowywane zmiany w treści Regulaminu wynagradzania nie zostały zatwierdzone, a pracownicy, w tym D. N., nie otrzymali wypowiedzeń zmieniających w zakresie zmian Regulaminu.

Dowód: korespondencja mailowa k. 14, zeznania świadka W. W. k. 119, przesłuchanie D. N. w charakterze strony k. 118v. i 119v.-120, wydruk z KRS k. 18-19v.

W 2021 r. nie wystąpiły przesłanki do składania wniosku o ogłoszenie upadłości Przedsiębiorstwo Usług (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w C.. Wyniki finansowe spółki uległy pogorszeniu, ale jednocześnie w 2021 r. prowadzona była inwestycja remontowa. Spółka zakupiła sprzęt budowlany oraz sprzęt AGD dla pracowników, zawarła umowę leasingu. Nie prowadzono zwolnień grupowych, a jedynie dokonywano rozwiązań umów o pracę za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę.

Dowód: przesłuchanie świadka W. W. k. 119, rachunek zysków i strat k. 37-38, zestawienie przychodów i kosztów k. 39-45.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione.

Zgodnie z brzmieniem 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. Dodatkowo, w myśl § 18 ust. 1 pkt 3 obowiązującego w pozwanej spółce (...) wynagradzania, 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 sześciomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował ponad 30 lat w zakładach związanych z gospodarką komunalną na bazie których w wyniku przekształceń

powstało (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością. Powyższy Regulamin wynagradzania, zgodnie z art. 9 k.p., stanowi źródło prawa pracy.

Regulamin ten znajduje zastosowanie do powódki, zajmującej w ostatnim okresie zatrudnienia stanowisko zastępcy głównego księgowego. Wbrew twierdzeniu strony pozwanej, nie należy ona do grupy pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy w rozumieniu art. 128 § 2 pkt 2 k.p. oraz osób zarządzających zakładem pracy na innej podstawie niż stosunek pracy, o których mowa w art. 241²⁶ § 1 k.p. Nadto wypłacenie powódce odprawy emerytalnej w kwocie 14 062,29 zł przeczy prezentowanemu przez pozwaną stanowisku o nieobjęciu powódki Regulaminem wynagradzania. Co więcej, ograniczenie art. 241²⁶ § 2 k.p. dotyczy tylko zasad wynagradzania osób zarządzających, w imieniu pracodawcy, zakładem pracy, nie ma zaś zastosowania do innych świadczeń związanych z pracą. Co więcej, orzecznictwo jednolicie przyjmuje, że układ zakładowy może regulować prawo do odprawy emerytalnej dla osób zarządzających (tak przykładowo wyroki z 29.04.2016 r., I PK 127/15, OSNP 2017/12, poz. 157 i z 25.07.2018 r., I PK 157/17, LEX nr 2525434).

Stan faktyczny pozostawał niesporny. Strony zajmowały odmienne stanowiska co do prawnej skuteczności wprowadzenia przez pozwaną zmian w treści obowiązującego u pozwanej Regulaminu wynagradzania w zakresie wysokości odprawy emerytalnej. Strona pozwana wywodziła bowiem, że zmiana ta została wprowadzona uchwałą zarządu spółki nr (...), przy braku sprzeciwu ze strony działającego w spółce związku zawodowego.

Tryb wydania regulaminu wynagradzania określa art. 77² § 4 k.p. Zgodnie z tą regulacją, ustala go samodzielnie pracodawca, chyba że działa u niego zakładowa organizacja związkowa. Jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa spełniająca wymagania z art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych, to regulamin musi być z nią uzgodniony. Uzgodnienie regulaminu to osiągnięcie zgodnego stanowiska co do jego treści. Postanowienia regulaminu, na które zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody, nie będą miały mocy obowiązującej (por. wyrok SN z 8.09.2015 r., I PK 234/14, LEX nr 2122365). W razie braku zgody na treść całego regulaminu, akt ten nie będzie mógł być wydany przez pracodawcę samodzielnie. Taki pogląd przeważa w literaturze (np. W. Muszalski [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. W. Muszalski, 2003, s. 138; D. Kotowska [w:] J. Wratny, D. Kotowska, B. Skulimowska, J. Szczot, Nowy kodeks pracy. Tekst jednolity Ustawy z komentarzem i przepisami wykonawczymi oraz orzecznictwem Sądu Najwyższego, red. J. Wratny, Warszawa 2000, s. 88; J. Skoczyński [w:] Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2005, s. 351). Analogicznie procedura uzgodnienia, w przypadku gdy u pracodawcy działa organizacja związkowa, winna być zastosowana w odniesieniu do zmian w już obowiązującym regulaminie wynagradzania.

Pozwana, celem zmiany zapisów Regulaminu wynagradzania w zakresie odprawy emerytalnej, zainicjowała tryb konsultacji, przesyłając związkowi zawodowemu (...) projekt uchwały 4/2021 zawierającej nową treść § 18 Regulaminu wynagradzania. Jednakże zgoda na zmianę w tym zakresie nie została wyrażona przez tą organizację, czego pozwana nie kwestionowała w swoim stanowisku procesowym, Okoliczność ta wynika z korespondencji mailowej prowadzonej pomiędzy prokurentem pozwanej E. W. a przedstawicielem związku (...). Jako niezrozumiałą jawi się zarzut pozwanej, jakoby osoba figurująca w Krajowym Rejestrze Sądowym jako prokurent spółki, nie była uprawniona do odbioru korespondencji. Zgodnie z art. 205 § 2 k.s.h., oświadczenia składane spółce oraz doręczenia pism spółce mogą być dokonywane wobec jednego członka zarządu lub prokurenta.

Podkreślenia zaś wymaga, że z zeznań świadka W. W., będącego prezesem pozwanej spółki do 7 lipca 2021 r., wprost wynika, że żadne zmiany w treści Regulaminu wynagradzania nie zostały zatwierdzone. Należało więc przyjąć, że pozwana nie dokonała wymaganego przepisami prawa uzgodnienia Regulaminu wynagradzania ze związkiem zawodowym.

Pozwana wywodziła, że sytuacja finansowa pozwanej uzasadniała dokonanie jednostronnych zmian w Regulaminie wynagradzania i w tej materii powołała się na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyrokach z dnia 9 maja 2018 r. II PK 60/17 i z dnia 12 października 2017 r. II PK 269/16. W orzeczeniach tych Sąd Najwyższy dopuszcza jednostronną zmianę przez pracodawcę regulaminu wynagradzania, wskazując, że „pracodawca znajdujący

się przez dłuższy okres czasu w trudnej sytuacji ekonomicznej (a zwłaszcza w sytuacji wymagającej wdrożenia programu restrukturyzacji w ramach pomocy publicznej), który podjął próbę uzgodnienia ze związkami zawodowymi zmiany regulaminu wynagradzania (wprowadzenia nowego regulaminu w miejsce dotychczasowego) celem obniżenia kosztów przedsiębiorstwa zagrożonego upadłością, nie nadużywa swego prawa, gdy uchyla dotychczasowy regulamin po otrzymaniu wspólnego negatywnego stanowiska działających u niego organizacji związkowych, niezawierającego żadnych realnych propozycji dostosowywania treści aktu regulującego politykę płacową u tego pracodawcy do zmienionych realiów funkcjonowania przedsiębiorstwa.”

Podkreślenia wymaga, że skoro co do zasady treść regulaminu winna być uzgadniana z działającą u danego pracodawcy organizacją związkową, to wszelkie odstępstwa od tej zasady winny być stosowane jedynie w szczególnych okolicznościach. Sąd Najwyższy wskazuje tu na trwającą w dłuższym odcinku czasowym pogarszającą się sytuację ekonomiczną pracodawcy, która zagraża upadłością bądź wdrożeniem programu naprawczego (restrukturyzacyjnego). Pozwana nie wykazała wystąpienia takich okoliczności. Sytuacja finansowa spółki uległa pewnemu pogorszeniu (na co wskazywał w zeznaniach W. W. oraz przedłożone przez spółkę rachunki zysków i strat oraz zestawienie przychodów i kosztów), jednak jednocześnie prowadzone były prace remontowe oraz zakupy sprzętu budowlanego, sprzętu AGD dla pracowników, zawierano umowy leasingu. Mimo gorszych wyników finansowych, nie został złożony wniosek w przedmiocie ogłoszenia upadłości spółki ani nie prowadzono zwolnień grupowych. Pozwana, mimo rzekomo bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej, nie wystąpiła z inicjatywą zawarcia porozumienia o zawieszeniu stosowania w całości lub w części przepisów prawa pracy, określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy, o którym mowa w art. 9¹ k.p. Tym samym, strona pozwana nie wykazała, aby wystąpiła taka sytuacja finansowa, która zwalniała ją z obowiązków wynikających z art. 77² § 4 k.p.c.

Finalnie podkreślenia wymaga, że wprowadzenie zapisów uchwały z dnia 15 lutego 2021 r., zgodnie z brzmieniem art. 77² § 5 k.p. w zw. z art. 241¹³ k.p., jako mniej korzystnych dla powódki jako pracownika, wymagało dokonania wypowiedzenia zmieniającego. Dziwić może stanowisko strony pozwanej wskazujące, że zapis ujęty w uchwale z dnia 15 lutego 2021 r., a przewidujący niższą wysokość odprawy emerytalnej dla pracowników z trzydziestoletnim stażem, nie był dla powódki mniej korzystny.

W konsekwencji, na rzecz powódki zasądzono dochodzoną kwotę 28 132,71 zł, której wysokość odpowiadała wyliczeniu dokonaneemu przez pozwaną (k. 129) wraz ustawowymi odsetkami, przysługującymi na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p., liczonymi od dnia następnego po dniu wymagalności odprawy, tj. od dnia 29 lipca 2021 r., kiedy to powódka przeszła na emeryturę.

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, które przewidują wysokość kosztów na poziomie 75% od kwoty 3600 zł, co dało kwotę 2700 zł. Ustęp 1 pkt 2 tego rozporządzenia literalnie dotyczy wynagrodzenia za pracę, trzeba jednak przyjąć jego odpowiednie zastosowanie na zasadzie § 20 rozporządzenia w przypadku roszczeń pieniężnych z tytułu m.in. odprawy rentowej lub emerytalnej, jako że jest to roszczenie najbardziej rodzajowo zbliżone do wynagrodzenia.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zostało wydane na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2022.1125 t.j.), a ich wysokość wyniosła 1407 zł (art. 13 ust. 2 tejże ustawy).

W punkcie czwartym wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu pierwszego do kwoty 5460 zł – na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., tj. do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (wynagrodzenia zasadniczego powiększonego o stały składnik w postaci dodatku stażowego).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)