

Sygn. akt VIII P 314/20

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 4 stycznia 2021 r.

J. M. pozwem z dnia 19 czerwca 2020 r., skierowanym przeciwko W. z siedzibą w W. wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania wraz z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego według obowiązujących przepisów.

W uzasadnieniu powódka wskazała, iż przyczyna wypowiedzenia jej umowy o pracę jest nieprawdziwa i pozorna, bowiem u pozwanego nie doszło do zmian organizacyjnych. Powódka podała, iż rzeczywistą przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy było ograniczenie wynagrodzeń pracowników w związku z trudnościami pozwanego spowodowanymi pandemią (...)¹⁹. Powódka wskazała również, iż pozwany otrzymywał pomoc z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na ochronę miejsc pracy, a zatem nie miał uprawnienia do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Powódka podała nadto, iż rozwiązanie z nią umowy o pracę naruszało zasady współżycia społecznego. (pozew k. 4-9).

W odpowiedzi na pozew pozwany, W. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych W uzasadnieniu pozwany wskazał, iż przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powódki były rzeczywiste i uzasadniały rozwiązanie z powódką stosunku pracy (odpowiedź na pozew k. 33-53).

W piśmie procesowym z dnia 30 września 2020 r. powódka wniosła o nieobciążanie jej kosztami postępowania. Powódka wskazała nadto, iż pozwany naruszył art. 13 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, ponieważ wypowiedział powódce umowę o pracę, podczas gdy jednocześnie korzystał z ulg przewidzianych na pomoc firmom w celu pokonania trudności związanych z pandemią i ochroną miejsc pracy. (pismo procesowe k. 57-59).

W piśmie procesowym z dnia 30 listopada 2020 r. pozwany wskazał, iż nie naruszył art. 13 ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, bowiem powódka otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w okresie, w którym pozwany nie pobierał świadczeń, w których mowa w powyższej ustawie. Pozwany podał przy tym, iż ewentualną sankcją za naruszenie ww. przepisu jest jedynie zwrot otrzymanego dofinansowania.

W piśmie procesowym z dnia 30 listopada 2020 r. powódka zmodyfikowała powództwo w ten sposób, że wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 5.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, ewentualnie w przypadku uznania, iż przywrócenie do pracy jest niecelowe powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 13.120,98 zł tytułem odszkodowania oraz kwoty 10.000 zł tytułem odprawy emerytalnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia na podstawie regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanym (pismo procesowe k. 77-82, protokół rozprawy k. 98).

Na rozprawie w dniu 9 grudnia 2020 r. powódka zmodyfikowała powództwo w ten sposób, że zamiast przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie na jej rzecz odszkodowania oraz zapłaty odprawy emerytalnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia (protokół rozprawy k. 102).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. M. była zatrudniona w W. z siedzibą w W. od 2 marca 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. współpracy z zagranicą. /umowy o pracę k. B1, B4 akt osobowych/

Do obowiązków J. M. należało przede wszystkim tłumaczenie z języka angielskiego na język polski korespondencji przychodzącej do wydawnictwa, nawiązywanie i utrzymywanie kontaktów z zagranicznymi wydawcami i instytucjami

w celu uzyskania opinii na wydania zagranicznych pozycji wydawniczych oraz w celu uzyskiwania zamówień zagranicznych na wersje obcojęzyczne, a także organizowanie targów międzynarodowych. /zakres obowiązków k. B3 akt osobowych, zeznania świadka I. K. 99-100, reprezentanta pozwanej J. K. k. 101-103, częściowo powódki k. 100-101/

Od 2016 r. dochodziło do systematycznego spadku ilości wydawanych przez W. tytułów zagranicznych: od 39 pozycji w 2016 r. do 16 pozycji w 2019 r. i zaledwie kilku pozycji w 2020 r. J. M. miała coraz mniej obowiązków związanych z tłumaczeniem oraz kontaktami z wydawcami zagranicznymi. W 2019 r. J. M. została przeniesiona do redakcji, gdzie pomagała w pracach redakcyjnych tj. redakcją i kolacjonowaniem tekstów, korektą, opisywaniem zdjęć. W 2020 r. sytuację finansową wydawnictwa pogorszyła dodatkowo pandemia (...)19, która przyczyniła się do zapaści na polskim rynku wydawniczym książek. /wykaz k. 52, zeznania świadka I. K. 99-100, reprezentanta pozwanej J. K. k. 101-103, częściowo powódki k. 100-101/

W 2018 r. J. M. nabyła uprawnienia emerytalne. /okoliczność bezsporna/

W 2020 r. sytuacja finansowa wydawnictwa uległa pogorszeniu na skutek pandemii (...)19, która przyczyniła się do zapaści na polskim rynku wydawniczym książek. /zeznania świadka I. K. 99-100, reprezentanta pozwanej J. K. k. 101-103, częściowo powódki k. 100-101/

Na mocy porozumienia z dnia 29 maja 2020 r. wymiar czasu pracy wszystkich W. został obniżony o 20% na okres 3 miesięcy począwszy od 1 czerwca 2020 r. /porozumienie k. 8-9/

W. zawarło z Dyrektorem Wojewódzkiego Urzędu Pracy umowę o wypłatę świadczeń na rzecz ochrony miejsc pracy ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na dofinansowanie wynagrodzenia pracowników objętych przestojem ekonomicznym albo obniżonym wymiarem czasu pracy, w następstwie wystąpienia (...) 19. W umowie W. zobowiązało się, że pracownikom objętym świadczeniem dofinansowanym ze środków FGŚP nie wypowie umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika w okresie pobierania przez pracownika świadczeń, o których mowa w art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19 (...). W umowie przewidziano, iż w razie niewywiązania się z powyższego zobowiązania W. zobowiązane jest do zwrotu na rachunek bankowy Wojewódzkiego Urzędu Pracy, tej części środków, która była przeznaczona na dofinansowanie świadczeń pracowników, z którymi rozwiązano umowę. W. otrzymywało ww. świadczenia od 1 czerwca 2020 r. /wniosek k. 89-92, umowa k. 93-95/

W dniu 29 maja 2020 r. J. M. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy na skutek zmian organizacyjnych i konieczności zmniejszenia zatrudnienia. /wypowiedzenie k. C1 akt osobowych/

Po zakończeniu stosunku pracy J. M. jej zadania zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników wydawnictwa tj. sekretarza redakcji, pracującego w wydawnictwie od sierpnia 2019 r. oraz redaktora naczelnego, pracującego od maja 2020 r. Pracownicy ci posługiwali się biegle językiem angielskim. Pracownik zajmujący stanowisko sekretarza redakcji wykonujący dotychczas obowiązki w ramach umowy zlecenia, został zatrudniony na podstawie umowy o pracę. W W. nie zatrudniono nowej osoby na stanowisko J. M.. /zeznania świadka I. K. 99-100, reprezentanta pozwanej J. K. k. 101-103/

W W. obowiązywał Regulamin Wynagradzania. W § 6 regulaminu wskazano, iż 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 w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeśli przepracował w zakładzie pracy do 10 lat oraz w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli przepracował w zakładzie pracy do 20 lat. /regulamin wynagradzania k. 86-87/

W dniu 24 września 2020 r. pracodawca zapłacił J. M. kwotę 3.386 zł netto tytułem odprawy emerytalnej. / potwierdzenie przelewu k. 88/

Miesięczne wynagrodzenie J. M. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 4.373,66 zł złotych brutto. /zaświadczenie k. 38/

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w aktach sprawy materiał dowodowy w postaci dokumentów oraz kopii dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości Sądu, a także w oparciu o zeznania świadka I. K. (k. 99-100), reprezentanta pozwanej J. K. (k. 101-103) oraz częściowo powódki J. M. w charakterze strony (k. 100-101). Zdaniem Sądu, zeznania świadka oraz reprezentanta pozwanej w zakresie faktów istotnych dla rozstrzygnięcia są szczegółowe, spójne i logiczne, a także wzajemnie się uzupełniają oraz korespondują z pozostałym materiałem dowodowym. W związku z tym, Sąd uznał przedstawione zeznania za wiarygodne w tym zakresie.

Sąd uznał zeznania powódki w większości za wiarygodne. Zeznania powódki generalnie korespondowały z zeznaniami świadka, reprezentanta pozwanej oraz pozostałym materiałem dowodowym. Powódka prezentowała jednak odmienną od pozwanej ocenę swojej roli jako pracownika w pozwanej spółce. W tym zakresie Sąd nie uwzględnił zeznań powódki, uznając je za subiektywne.

Na podstawie art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. Sąd pominął dowód z zeznań świadków D. S. i K. W. oraz dowody z pkt 6 pisma strony pozwanej z dnia 30 listopada 2020 r. jako nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadkowie ci zakończyli pracę u pozwanego na długo przed rozwiązaniem umowy o pracę z powódką, toteż nie mieliby oni wiedzy o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo J. M. w zakresie odszkodowania podlegało oddaleniu, natomiast powództwo w zakresie odprawy emerytalnej podlegało częściowemu uwzględnieniu.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu powódki, iż pozwany wypowiedając jej umowę o pracę naruszył przepisy ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy. W niniejszej sprawie ustalono, iż pozwany na skutek trudnej sytuacji finansowej spowodowanej pandemią (...)19 obniżył wszystkim swoim pracownikom, w tym powódce, wymiar czasu pracy o 20 % i wystąpił o dofinansowanie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wynagrodzeń tych pracowników. Takie uprawnienie dawał pozwanemu art. 15g ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 374). Jednocześnie powołany artykuł odsyła do stosowania odpowiednio przepisów ustawy z dnia 11 października 2013 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc prac (ustawa o ochronie miejsc pracy) Zgodnie zaś z treścią art. 13 ustawy o ochronie miejsc pracy przedsiębiorca, który na podstawie umowy o wypłatę świadczeń otrzymał środki na wypłatę świadczeń z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych dla pracowników objętych obniżonym wymiarem czasu pracy (art. 5 ust. 2 pkt 1 tejsze ustawy) nie może wypowiedzieć umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika w okresie lub w okresach pobierania przez pracownika tych świadczeń oraz w okresie lub w okresach przypadających bezpośrednio po okresie lub okresach pobierania tych świadczeń, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 3 miesięcy. Art. 13 ustawy o ochronie miejsc pracy wprowadza więc dla pracodawcy zakaz wypowiedzania umów o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, w okresie pobierania przez pracownika wynagrodzenia z dofinansowaniem z FGŚP.

W niniejszej sprawie pozwany wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w dniu 29 maja 2020 r., a zatem w okresie w którym nie pobierał jeszcze dofinansowania z FGŚP. Literalne rozumienie powołanego przepisu przemawia za uznaniem, iż w momencie wręczenia powódce wypowiedzenia, pozwanego nie obowiązywał jeszcze zakaz wypowiedzania pracownikom umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, a zatem rozwiązanie

z powódką umowy o pracę było prawidłowe i skuteczne. Powódka wskazywała jednak, iż moment wręczenia jej wypowiedzenia i moment rozpoczęcia pobierania przez pozwanego dofinansowania z FGŚP dzieliły zaledwie 3 dni, a zatem zachowanie pozwanego było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i zmierzało do obejścia przepisów ww. ustawy. W tym miejscu podkreślić należy, iż nawet gdyby uznać za słuszną powyższą argumentację strony powodowej to i tak wypowiedzenie powódce umowy o pracę byłoby nadal skuteczne i prawidłowe. Jedynym bowiem skutkiem naruszenia zakazu z art. 13 ustawy o ochronie miejsc pracy jest obowiązek pracodawcy zwrotu otrzymanego dofinansowania. W doktrynie wskazuje się bowiem, iż przedmiotem ww. ustawy jest materia dofinansowywania miejsc pracy oraz związane z tym rozliczenia, a nie ochrona przed wypowiedzeniem. Ponadto obowiązek wynikający z art. 13 ustawy o ochronie miejsc pracy jest elementem oficjalnego wzoru umowy z dyrektorem wojewódzkiego urzędu pracy opracowanego na podstawie rozporządzenia wydanego na podstawie art. 17 tejże ustawy. Powyższe sugeruje więc, że obowiązek powstrzymania się od wypowiedzeń jest obowiązkiem wobec państwa, a nie wobec pracownika. P. odmiennego stanowiska prowadziłyby zresztą do nieuzasadnionej sytuacji, w której pracodawca znajdujący się w okresie przestoju ekonomicznego i otrzymujący pomoc publiczną, znalazłby się w gorszej sytuacji niż podmiot z niej niekorzystający. Tym samym nawet gdyby w okolicznościach niniejszej sprawy uznać, że pozwany naruszył art. 13 ustawy o ochronie miejsc pracy, to nie skutkowałoby to stwierdzeniem, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę.

W dalszej kolejności należało ocenić czy przyczyna wypowiedzenia powódce umowy o pracę była prawdziwa i uzasadniona. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy z powódką pozwany wskazał likwidację jej stanowiska pracy na skutek zmian organizacyjnych i konieczności zmniejszenia zatrudnienia. W orzecznictwie jednoznacznie wskazuje się, iż zmiany organizacyjne polegające na przekształceniu struktury organizacyjnej przedsiębiorstwa pracodawcy, zwłaszcza gdy pociągają za sobą likwidację stanowisk pracy mogą stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę (por. wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 35/00). W związku z likwidacją stanowiska może pojawić się jednak problem sądowej weryfikacji autentyczności tego zdarzenia. Należy wskazać, że sądy pracy nie są uprawnione do badania zasadności i celowości zmniejszenia stanu zatrudnienia, mogą one jedynie ustalić i oceniać, czy likwidacja była autentyczna, rzeczywista, a nie pozorna (por. postanowienie SN z 14 marca 2018 r., II PK 123/17). Kontroli sądu podlega również ocena zasadności i słusności przyjętych kryteriów doboru pracowników na stanowiska pracy i kwalifikowania pracowników do zwolnienia (por. wyrok SN z 27.11.1997 r., I PKN 401/97). W uchwale Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. w sprawie wytycznych dotyczących wykładni art. 45 k.p. wskazano, iż najważniejszymi kryteriami doboru do zwolnienia powinny być: przydatność pracownika do pracy, jego umiejętności, doświadczenie zawodowe, dotychczasowy przebieg pracy (praca nienaganna), kwalifikacje zawodowe oraz jego staż pracy.

W tym miejscu wskazać należy, iż w pozwanym wydawnictwie zatrudnionych było mniej niż 20 pracowników. Tym samym z uwagi na treść art. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w niniejszej sprawie przepisy tejże ustawy nie znajdują zastosowania. Wobec powyższego należało stwierdzić, iż pozwany nie był zobowiązany do przeprowadzenia procedury doboru pracowników do zwolnienia w przypadku likwidacji stanowiska pracy. Sąd nie ocenił więc zasadności i słusności przyjętych kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, a jedynie czy doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki.

W niniejszej sprawie ustalono, iż w ciągu ostatnich kilku lat w pozwanym dochodziło do systematycznego spadku wydawania tytułów zagranicznych. Na skutek powyższego powódka miała coraz mniej pracy w zakresie jej głównych obowiązków tj. tłumaczenia zagranicznej korespondencji oraz kontaktów z podmiotami zagranicznymi. Aby umożliwić powódce wykonywanie pracy w wymiarze czasu pracy zgodnym z jej zatrudnieniem tj. w wymiarze pełnego etatu, od 2019 r. powódce zlecano także dodatkowe prace związane z pomocą w redakcji. Z materiału dowodowego wynika również, iż powódka została zatrudniona w pozwanym przede wszystkim z uwagi na jej kompetencje w zakresie posługiwania się językiem angielskim. Zauważyć przy tym trzeba, iż od czasu zatrudnienia powódki do jej zwolnienia minęło ponad 10 lat i w tym czasie znajomość języka angielskiego stała się umiejętnością dość powszechną. Ponadto w pozwanym w 2019 r. i 2020 r. zatrudnione zostały osoby (sekretarz redakcji oraz redaktor naczelny), które biegle

władają językiem angielskim i z powodzeniem mogły realizować obowiązki powódki obok swoich podstawowych obowiązków w redakcji. Podkreślić również należy, iż obowiązki, które powódka pełniła w redakcji od 2019 r. miały jedynie charakter pomocniczy, powódka nie miała bowiem w tym zakresie odpowiedniego wykształcenia i doświadczenia. Nie ulega również wątpliwości, iż w 2020 r. sytuacja finansowa pozwanego uległa znaczącemu pogorszeniu, co skłoniło pozwanego do szukania oszczędności i zrewidowania stanu zatrudnienia w wydawnictwie. W świetle powyższego pozwany zdecydował o likwidacji stanowiska powódki, jako stanowiska najmniej przydatnego w wydawnictwie. Z zeznań świadka I. K. oraz J. K. wynika, iż nie zatrudniono nowej osoby na miejsce powódki, a jej obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy sekretarza redakcji oraz redaktora naczelnego wydawnictwa. Sąd miał przy tym na uwadze, iż po zwolnieniu powódki, pracownik zajmujący stanowisko sekretarza redakcji i wykonujący obowiązki w ramach umowy zlecenia, został zatrudniony na podstawie umowy o pracę, więc niejako zajął etat obsadzony dotychczas przez powódkę. W ocenie Sądu powyższego nie można jednak kwalifikować jako odtworzenia stanowiska powódki. Główne obowiązki pracownika – sekretarza redakcji były bowiem zupełnie inne niż obowiązki powódki zatrudnionej na stanowisku specjalisty ds. współpracy z zagranicą i jedynie uzupełniająco sekretarz redakcji realizował część obowiązków należących wcześniej do powódki. Wobec powyższego Sąd uznał, iż w pozwanym doszło do likwidacji stanowiska pracy powódki, a zatem przyczyna wskazana przez pozwanego była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie z powódką umowy o pracę. Jak już zostało wyżej wskazane Sąd nie badał zasadności i celowości likwidacji stanowiska pracy powódki. Na marginesie należy jedynie wskazać, iż wątpliwości Sądu nie budziła również motywacja pozwanego do rozwiązania z powódką umowy o pracę. W ocenie Sądu to właśnie trudna sytuacja finansowa skłoniła pozwanego do zmniejszenia zatrudnienia i wdrożenia zmian organizacyjnych, które przejawiały się właśnie w likwidacji stanowiska powódki. Jednocześnie pozwany w dostatecznym stopniu wykazał, że utrzymanie stanowiska powódki w okolicznościach niniejszej sprawy byłoby dla niego niecelowe. Nie bez znaczenia był też fakt, iż powódka nabyła uprawnienia emerytalne, a zatem po zwolnieniu posiadała środki finansowe do utrzymania się. W świetle powyższych okoliczności nie sposób uznać, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę naruszało zasady współżycia społecznego

Przechodząc do kwestii odprawy emerytalnej wskazać należy, iż została ona uregulowana w art. 92¹ k.p., zgodnie z którym 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. W niniejszej sprawie powódka otrzymała od pozwanego odprawę emerytalną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jednakże domagała się również odprawy emerytalnej w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia na podstawie regulaminu wynagradzania obowiązującego w pozwanym. Analiza treści § 6 ww. regulaminu wynagradzania prowadzi jednak do wniosku, iż jest to analogiczny zapis jak w art. 92¹ k.p., bowiem przesłanki nabycia odprawy emerytalnej są w obu wypadkach takie same. W ocenie Sądu odprawa emerytalna przewidziana w regulaminie wynagradzania pozwanego jest zatem tożsama z odprawą emerytalną określoną w przepisach kodeksu pracy. Podkreślić jednocześnie należy, iż odprawa emerytalna ma charakter jednorazowy. Obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania nie przewidywał przy tym, że odprawa emerytalna z niego wynikająca jest świadczeniem należnym obok czy ponad odprawę wynikającą z art. 92¹ § 1 k.p. Przeciwnie, regulamin wprost odsyłał do dyspozycji art. 92¹ § 1 k.p., co oznacza, że wprowadzał on wyłączenie korzystniejsze zasady wypłaty odprawy emerytalnej dla pracowników zatrudnionych u pozwanego dłużej niż 10 lat. Powódka nie mogła zatem nabyć prawa do odprawy emerytalnej zarówno na podstawie regulaminu wynagradzania jak i kodeksu pracy tj. otrzymać niejako dwie odprawy emerytalne. Wskazać również należy, iż obowiązujący w pozwanym regulamin wynagradzania przewidywał dla pracownika ze stażem pracy w przedziale od 10 do 20 lat odprawę emerytalną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. W niniejszej sprawie staż pracy powódki nie był sporny i wyniósł nieco ponad 11 lat. Wobec powyższego Sąd uznał, iż zastosowanie w przedmiotowej sprawie znajdują korzystniejsze od kodeksowych postanowienia regulaminu wynagradzania, a zatem powódce należała się odprawa emerytalna w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę, iż pozwany wpłacił powódce odprawę emerytalną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, należało zasądzić na jej rzecz pozostałą część przysługującej jej odprawy.

Podkreślenia wymaga, że regulamin wynagradzania nie wymagał od powódki składania jakichś dodatkowych oświadczeń co do nabycia praw emerytalnych czy przejścia na emeryturę bezpośrednio po zakończeniu zatrudnienia u pozwanego. Nie ulega przy tym wątpliwości, że pracodawca miał świadomość, że powódka po zakończeniu zatrudnienia u niego nie podjęła nowej aktywności zawodowej, tylko przeszła na emeryturę.

Wskazać przy tym należy, że zgodnie z dyspozycją § 2 ust. 1 pkt 7 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalenia wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz. U. z 2017 r. poza. 927) do obliczania odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę stosuje się zasady obowiązujące przy ustaleniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Tym samym za podstawę wyliczenia należnej powódce odprawy emerytalnej przyjęć należy nie stawkę zaszerogowania wynikającą z umowy o pracę, a wysokość wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, czyli kwotę 4373,66 zł.

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 4.373,66 zł tytułem odprawy, o czym orzeczono w pkt 1 wyroku.

Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, o czym orzeczono w pkt 2 wyroku.

O kosztach postępowania sąd orzekł w pkt 3 wyroku, na podstawie zasady odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. oraz na podstawie art. 100 k.p.c. Koszty procesu co do zasady ponosi strona przegrywająca, a w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. W niniejszej sprawie strony w porównywalnym zakresie wygrały sprawę w zakresie roszczenia o odprawę emerytalną. Jednocześnie powódka przegrała sprawę w zakresie roszczenia o odszkodowanie, przy czym koszty zastępstwa procesowego należne pozwanemu w tym zakresie są obiektywnie niezbyt wysokie (180 zł). W tej sytuacji w ocenie Sądu względy słuszności przemawiały za wzajemnym zniesieniem kosztów procesu pomiędzy stronami. Należy zauważyć, że stosunek pracy został rozwiązany z powódką z przyczyn nie leżących po jej stronie, zaś całokształt działań pracodawcy mógł budzić wątpliwości powódki co do ich zgodności z prawem.

Na podstawie art. 477² k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności, bowiem kwota zasądzona na rzecz powódki stanowi jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Zarządzenie: odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanego.