

Sygn. akt IV Pa 88/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2017r.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Katarzyna Kijowska spr

Sędziowie : Sędzia SO Hanna Rawska

Sędzia SO Bogusław Łój

Protokolant : st.sek.sąd.Beata Błauciak

po rozpoznaniu w dniu **10 października 2017r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **S. F.**

przeciwko **Miejskiemu Ośrodkowi Pomocy Społecznej w Z.**

o zapłatę

na skutek apelacji **powódki**

od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 27.06.2017r. (sygn. akt IV P 138/17)

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób , że :

a) zasądza od pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w

Z. na rzecz powódki S. F.

kwotę 9.125,97 zł (dziewięć tysięcy sto dwadzieścia pięć 97/100 zł) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16.12.2016r.

b) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 1350 zł tytułem

zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

II . zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 705 zł tytułem kosztów

procesu za II instancję.

SSO Bogusław Łój SSO Katarzyna Kijowska SSO Hanna Rawska

sygn. akt IV Pa 88/17

UZASADNIENIE

Powódka S. F. domagała się zasądzenia nagrody jubileuszowej w kwocie 9.125,97 zł wraz z odsetkami od dnia 31.10.2016 r. do dnia zapłaty od pozwanego Miejskiego Ośrodka Pomocy Społecznej w Z..

Zdaniem powódki pozwany błędnie dokonał obliczenia stażu pracy powódki, pomijając przy jego obliczaniu okres, w którym powódka pozostawała bez pracy na skutek sprzecznego z prawem wypowiedzenia jej umowy przez pozwanego, gdyż powódka wyrokiem Sądu Rejonowego w Zielonej Górze została przywrócona do pracy i cały ten okres winien być uwzględniony przy ustalaniu okresu, o którym mowa w art. 38 ustawy o pracownikach samorządowych oraz § 14 (...).

Pozew wstępnie został uwzględniony przez Sąd Rejonowy w Zielonej Górze nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym, jednakże pozwany Miejski Ośrodek Pomocy Społecznej w Z. wniósł sprzeciw i domagał się oddalenia powództwa.

Pozwany podkreślił, że błędny jest pogląd powódki, że cały okres pozostawania bez pracy należy jej zaliczyć do okresu uprawniającego do nagrody.

To stanowisko wynika z art. 38 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych w zw. z art. 51 ust. 1 zdanie 1 k.p. oraz w związku z § 14 ust. 2 (...), gdy te przepisy uzależniają prawo do nagrody od zakończonych okresów zatrudnienia.

Wyrokiem z dnia 27.06.2017 r., sygn. akt IV P 138/17, Sąd Rejonowy w Zielonej Górze, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka jest obecnie pracownikiem pozwanego.

Wypowiedzeniem z dnia 23.10.2013 r. ze skutkiem na dzień 31.01.2014 r. pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy.

Pozwany wydał powódce świadectwo pracy stwierdzające zakończenie stosunku pracy na dzień 31.01.2014 r.

Powódka odwołała się od tego wypowiedzenia i ostatecznie wyrokiem Sądu Rejonowego w Zielonej Górze z dnia 29.01.2016 r. (IV P 1043/13) została przywrócona do pracy.

Powódka zgłosiła gotowość do podjęcia pracy pismem z dnia 25.03.2016r.

Pomiędzy zakończeniem stosunku pracy 31.01.2014 r. a zgłoszeniem gotowości do podjęcia pracy po przywróceniu do pracy minęły 2 lata, 1 miesiąc, 25 dni.

Ostatnio nagrodę jubileuszową z tytułu 35-letniego stażu pracy powódka otrzymała w dniu 30.10.2011 r.

U pozwanego obowiązuje (...), który w § 14 określa zasady ustalania prawa do nagrody jubileuszowej, z uwzględnieniem, jakie okresy wlicza się do okresu uprawniającego do nagrody.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo okazało się bezzasadne.

Punktem wyjścia dla oceny zgłoszonego roszczenia stało się stwierdzenie, że nagroda jubileuszowa, odmiennie niż choćby odprawa emerytalna/rentowa, nie jest powszechnym świadczeniem przysługującym w związku z pozostawaniem w stosunku pracy.

W konsekwencji prawo do nagrody jubileuszowej dla pracowników danego pracodawcy regulują przepisy prawa pracy właściwe dla niego, zawarte w takich aktach o charakterze normatywnym jak układy zbiorowe pracy, czy regulaminy wynagradzania (wewnątrzzakładowe prawo pracy) albo ustawy i rozporządzenia oraz przyjęte akty wewnątrzzakładowe (mające charakter pragmatyk dla danych grup zawodowych).

Bezdyskusyjne jest to, że powódka jest pracownikiem samorządowym, a z tego wynika, że jej prawo do nagrody musi podlegać ocenie w kontekście obowiązującej ustawy o pracownikach samorządowych, rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych oraz obowiązującego w pozwanym MOPS w Z. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Sąd Rejonowy przytoczył art. 38 ust. 2 ustawy o pracownikach samorządowych (tożsame brzmienie ma § 14 ust. 1 (...)), art. 38 ust. 5 tej ustawy (tożsame brzmienie ma § 14 ust. 2 (...)) oraz jej art. 39 ust. 1 i 2, by stwierdzić, że wykładnia przepisów tej ustawy musi być dokonywana ściśle w jej granicach, jednakże z uwzględnieniem art. 43 ust. 1 ustawy, który stanowi, że w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy.

Sąd I instancji wskazał ponadto regulacje rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych – § 1 pkt 8 i § 8.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przepisy obowiązujące u pozwanego pozwalają zaliczyć do okresu ważącego na prawo powódki do nagrody:

a) okres pracy po podjęciu zatrudnienia na skutek wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze z dnia 29.01.2016 r. (IV P 1043/13),

b) zakończony zaskarżonym skutecznie wypowiedzeniem skutkującym na dzień 31.01.2014 r. okres poprzednio zakończonego zatrudnienia stwierdzony wydanym powódce świadectwem pracy.

Sąd ten zaznaczył, że stosownie do rozporządzenia w sprawie wydawania świadectw pracy (w wersji obecnie i uprzednio obowiązującej) w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu.

Obowiązujące przepisy, mające charakter pragmatyki dla pracowników samorządowych, nie normują samodzielnie, czy do okresu, od którego uzależnione jest prawo do nagrody wlicza się okres pomiędzy poprzednio zakończonym wypowiedzeniem stosunkiem pracy a ponownym podjęciem pracy na skutek orzeczenia przywracającego pracownika do pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, wykładnia literalna art. 38 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych nakazuje przyjmować, że wliczeniu podlegają tylko te okresy, co do których odrębne przepisy wyraźnie stanowią, że podlegają one wliczeniu.

W tym kontekście, stosowany poprzez art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych art. 51 § 1 k.p. nie może być wykładany tak, jak tego chce powódka.

Artykuł ten składa się z dwóch zdań, a każde – w rozumieniu teorii prawa – stanowi odrębny, niezależny od siebie przepis, albowiem przepis prawa to samodzielna jednostka redakcyjna tekstu prawnego, czyli zdaniokształtny zwrot językowy (jedno zdanie w sensie gramatycznym).

Sąd Rejonowy przytoczył brzmienie obu przepisów tego artykułu, by uznać, że pierwszy przepis wyraźnie stanowi o wliczaniu konkretnego okresu, do okresu od którego zależą uprawnienia pracownicze, a drugi nie.

Zdaniem Sądu I instancji, na podstawie art. 38 ust. 5 w zw. z art. 43 ust. 1 ustawy o pracownikach samorządowych i w zw. z art. 51 § 1 zdanie 1 k.p., jako okres uprawniający do nagrody wlicza się ten okres, za który przysługuje mu od pracodawcy wynagrodzenie. Pracownik w razie konieczności wykazuje prawo do zaliczenia tego okresu świadectwem pracy, zawierającym informację o orzeczeniu przywracającym do pracy, co wymusza na pracodawcy dostosowanie się dobrowolnie lub przymusowo do treści art. 47 § 1 k.p.

Okresu opisanego w zdaniu drugim art. 51 § 1 k.p. nie wlicza się do okresu, od którego zależy prawo do nagrody, bo przepis ten nie posługuje się zwrotem, że się go wlicza, tak jak chociażby zawarte w Kodeksie pracy (odrębnym względem ustawy o pracownikach samorządowym akcie prawnym) przepisy ujęte w art. 51 § 2 k.p. czy art. 36¹ § 2 k.p.

Sąd I instancji podkreślił, że po upływie okresu wypowiedzenia, w okresie zawisłego sporu sądowego, w którym podważa się to wypowiedzenie, pracownik może podjąć zatrudnienie u innego pracodawcy. W przypadku orzeczenia przywracającego go do pracy i podjęcia zatrudnienia u pracodawcy będącego stroną procesu, w odniesieniu prawa do nagrody może on żądać zaliczenia okresu pozostawania w zatrudnieniu u tego innego pracodawcy wprost na podstawie art. 38 ust. 5 ustawy o pracownikach samorządowych, o ile to zatrudnienie zakończy.

Jeśli tego nie zrobi, to stosownie do § 8 ust. 2 rozporządzenia w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych w razie równoczesnego pozostawania więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się jeden z tych okresów. Oznacza to, że w taki czy inny sposób można uzyskać wliczenie okresu faktycznej pracy w czasie procesu sądowego do stażu, od którego zależy nagroda jubileuszowa.

Innymi słowy, z tego co już wskazano wynika w ocenie Sądu I instancji, że prawo do nagrody jubileuszowej co do zasady zależy od faktycznego wykonywania pracy, a nie pozostawania tylko w stosunku zatrudnienia. Okresy wliczane w rozumieniu przepisów odrębnych to zazwyczaj stosunkowo krótkie, nie więcej niż trzymiesięczne okresy, za które przyznaje się wynagrodzenie lub odszkodowanie.

Sąd Rejonowy podkreślił też to, że zdanie drugie art. 51 § 1 k.p. wyraźnie wskazuje, że spornego okresu „nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu, pociągającą za sobą utratę uprawnień uzależnionych od nieprzerwanego zatrudnienia”.

W istocie powódka na skutek nie uznania obecnie przez pracodawcę i Sąd I instancji okresu, za który nie przyznano wynagrodzenia, za okres kształtujący na prawo do nagrody jubileuszowej, nie utraciła prawa do nagrody za 40 lat pracy. Powódka prawo to nabędzie, ale później, oczywiście o ile będzie dalej u pozwanego pracować. Nie jest też wykluczone, że powódka nabędzie prawo do nagrody jubileuszowej i za 45 lat pracy. Z tej zatem perspektywy powództwo winno ulegać oddaleniu jako przedwczesne.

Jeśli zaś idzie o eksponowaną w mowie końcowej pełnomocnika powódki szkodę majątkową, która jest możliwym następstwem zakończenia stosunku pracy w takiej dacie, że nie upłynie jeszcze okres uprawniający do tej ostatniej nagrody, a będzie to następstwem nie wliczenia okresu pozostawania bez pracy, z uwagi na toczące się postępowanie sądowe – odwołanie od wypowiedzenia, to jeśli nawet tak się stanie, to jest to kwestia przyszła i niepewna, a ponadto fakt, że pracownik pozostawał w sporze sądowym nie jest przeszkodą do podjęcia zatrudnienia gdzie indziej i poprzez wykonywanie pracy uzyskanie okresu wliczanego do prawa do nagrody jubileuszowej na wypadek powodzenia procesu o przywrócenie do pracy.

Powyższa wykładnia znajduje także potwierdzenie w przywołanym przez stronę pozwaną judykacie (wyrok SN z dnia 17.09.2008 r., I PK 1/08).

Apelację od powyższego wyroku złożyła powódka, zaskarżając ten wyrok w całości i zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 38 ust. 2 i 5 ustawy o pracownikach samorządowych z dnia 21.11.2008 . w zw. z art. 51 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, że do okresów pracy uprawniających do nagrody jubileuszowej, pracownikowi przywróconemu do pracy nie wlicza się okresu pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia pomimo tego, że tego nie uważa się za przerwę w zatrudnieniu. Zatem okres ten jest „innym okresem”, który z mocy odrębnych przepisów podlega wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Powołując się na powyższe podstawy, powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kwoty 9.125,97 zł wraz z odsetkami od dnia 31.10.2016 r. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych za postępowanie przed Sądem

I instancji, a także zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm przepisanych za postępowanie przed Sądem I instancji.

W uzasadnieniu znalazło się rozwinięcie stanowiska powódki, zgodnie z którym zaskarżone orzeczenie jest błędne, zostało wydane z naruszeniem prawa materialnego i jako takie powinno być zmienione.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie odwoławcze według norm przepisanych.

Pozwany podtrzymał swoje stanowisko wyrażone w odpowiedzi na pozew, które jest w całości zbieżne ze szczegółowo uzasadnionym, prawidłowym stanowiskiem Sądu Rejonowego.

Pozwany podtrzymał także stanowisko w zakresie wysokości nagrody jubileuszowej wskazanej przez powódkę, która zdaniem pozwanego została przez powódkę wyliczona wadliwie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja powódki okazała się zasadna i doprowadzić musiała do zmiany zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa.

Na wstępie zaznaczyć należy, że spór w przedmiotowej sprawie nie dotyczył faktów, które w zakresie istotnym dla sprawy były bezsporne. Sąd Okręgowy przyjął więc za własne ustalenia Sądu I instancji w przedmiocie przebiegu stosunku pracy powódki u pozwanego, treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, oświadczeń stron.

Istota sporu sprowadzała się do poprawności dokonanej przez Sąd Rejonowy wykładni prawa, która doprowadziła ten Sąd do wniosku, że pracownikowi, który został przywrócony do pracy wyrokiem sądu wskutek bezprawnego wypowiedzenia, okres pozostawania bez pracy, za który nie przyznano wynagrodzenia, nie wlicza się do okresów, od których zależy nabycie uprawnienia do nagrody jubileuszowej. Taka interpretacja została zakwestionowana przez powódkę.

Zadaniem Sądu Okręgowego było zatem wyinterpretowanie z treści przepisów prawnych stanowiących podstawę rozstrzygnięcia jednoznacznej normy prawnej w sposób prawidłowy.

Punktem wyjścia w rozważaniach nad sposobem rozumienia przepisów mających zastosowanie w przedmiotowej sprawie jest założenie, że normy wynikające z Kodeksu pracy mają charakter semiimperatywny. Oznacza to, że w stosunkach pracy obowiązują bezwzględne minimalne standardy przyjęte przez przepisy k.p. O ile zaś inne przepisy regulują sytuację pracownika w sposób korzystniejszy niż Kodeks, to będą miały zastosowanie normy korzystniejsze, zgodnie z treścią art. 9 k.p.

W stanie faktycznym dotyczącym powódki należało zatem rozważyć zastosowanie norm wynikających z uregulowań szczególnych, tj. Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, oraz norm wynikających z ustawy z dnia 21.11.2008r. o pracownikach samorządowych i z k.p. Należało dokonać wykładni przepisów art. 38 ustawy, § 14 układu zbiorowego pracy oraz art. 51 k.p. oraz określić wzajemny stosunek norm wynikających z tych przepisów (por. też art. 43 ust. 1 ustawy, zgodnie z którym w sprawach nieuregulowanych w ustawie stosuje się odpowiednio przepisy Kodeksu pracy). Trzeba bowiem odpowiedzieć na pytanie, jak zakwalifikować okres pozostawania bez pracy na skutek bezprawnego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w sytuacji, gdy pracownik został przywrócony do pracy na skutek prawomocnego orzeczenia sądu. Rozważenia wymagają takie kwestie, jak te, czy – w rozumieniu art. 51 § 1 k.p. lub art. 38 ust. 5 ustawy z dnia 21.11.2008 r. – jest to okres zatrudnienia, okres pracy, czy też okres podlegający wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Przepis § 14 Zakładowego UZP stanowi, że pracownikowi przysługują nagroda jubileuszowa w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego po 40 latach pracy (ust. 1 pkt 5); do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli na mocy odrębnych

przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (ust. 2). Jest on w zasadzie literalnym powtórzeniem treści art. 38 ust. 2 i 5 ustawy o pracownikach samorządowych.

Przepisy te uzależniają nabycie prawa do nagrody jubileuszowej od wykazania stosownego „okresu pracy” liczonego w latach. Żaden z tych aktów normatywnych nie definiuje pojęcia „okresu pracy”, w szczególności nie precyzuje, czy chodzi o okresy pozostawania w stosunku pracy, czy też faktycznego jej wykonywania. Powołane regulacje stanowią natomiast, że do „okresów pracy” uprawniających do nagrody jubileuszowej zalicza się wszystkie zakończone poprzednio okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Analizując zakresy pojęć „okres pracy” i „okres zatrudnienia” w oparciu o te przepisy jest oczywiste, że pojęcie „okresu pracy” jest szersze od pojęcia „okresu zatrudnienia”, skoro do okresów pracy zalicza się okresy zatrudnienia i inne okresy.

Sama treść przytoczonych przepisów nie pozwala jednak na ustalenie definicji pojęcia „okres pracy”, dostatecznie ścisłej, by rozstrzygnąć spór w niniejszej sprawie.

Skoro wykładnia językowa nie prowadzi do wyinterpretowania precyzyjnej normy, należy podjąć próby przeprowadzenia wykładni systemowej, która sprowadza się do poszukiwania w obowiązującym systemie definicji pojęcia „okresu pracy”. Źródłem prawa w tym zakresie powinien być Kodeks pracy, który jednak także nie zawiera definicji „okresu pracy”. Przepis art. 51 § 1 k.p. stanowi zaś, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, za który przyznano wynagrodzenie.

Przepis ten jednak nie może mieć zastosowania w przedmiotowej sprawie, bowiem pojęcie „okresu zatrudnienia” z k.p. nie jest tożsame z pojęciem „okresu pracy”, o którym mowa w ustawie o pracownikach samorządowych. Wątpliwe jest także, czy pojęcie „okresu zatrudnienia” z k.p. jest tożsame z pojęciem „okresu zatrudnienia” z ustawy o pracownikach samorządowych, a to z powodu analizy zakresu pojęcia „okresu zatrudnienia” i okresu „pozostawania bez pracy” przeprowadzonej w oparciu o art. 51 § 1 k.p.

Skoro bowiem do „okresu zatrudnienia” z art. 51 wlicza się „okres pozostawania bez pracy” (przy spełnieniu określonych warunków), to wlicza się też „okres pracy”.

Oznacza to, że w tym akcie prawnym pojęcie „okresu zatrudnienia” jest szersze od pojęcia „okresu pracy” oraz „okresu pozostawania bez pracy”, a więc odwrotnie niż w ustawie.

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że nie da się skutecznie przeprowadzić wykładni systemowej powyższych uregulowań.

W takiej sytuacji winna mieć zastosowanie wykładnia celowościowa przepisów stanowiących podstawę rozstrzygnięcia.

Nie sposób w tym miejscu pominąć bezsporny fakt, że powódka prawomocnym wyrokiem sądu została przywrócona do pracy u pozwanego po ustaleniu, że wypowiedzenie nastąpiło bezprawnie. Restytucja stosunku pracy w oparciu o art. 45 k.p. zmierza do odnowy uprawnień pracowniczych, w szczególności odnowy stałości stosunku pracy. Przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach oznacza powrót pracownika do zatrudnienia w taki sposób, jakby stosunek pracy nie został zerwany. Inna interpretacja, w szczególności taka, która prowadzi do pogorszenia w jakikolwiek sposób sytuacji pracownika, jest zdaniem Sądu niedopuszczalna.

Ochrona pracownika przed bezprawnym zerwaniem stosunku pracy nie może być iluzoryczna. Podobne stanowisko zaprezentował Trybunał Konstytucyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 27.11.2007 r. o sygn. SK 18/05 (OTK-A 2007/10/128, Dz.U.2007/225/1672), w uzasadnieniu którego stwierdził, że ochrona własności i innych praw majątkowych nie ma charakteru absolutnego, a jej ograniczenia są dopuszczalne z zachowaniem warunków

przewidzianych w Konstytucji (art. 31 ust. 3 i art. 64 ust. 2 i 3), tj. na podstawie ustawy i z poszanowaniem zasad równości oraz proporcjonalności. W orzecznictwie Trybunału Konstytucyjnego ugruntował się pogląd, że na ustawodawcy pozytywnym spoczywa nie tylko obowiązek pozytywny stanowienia przepisów i procedur udzielających ochrony prawnej prawom majątkowym, ale także obowiązek negatywny powstrzymania się od przyjmowania regulacji, które owo prawo mogłyby pozbawiać ochrony prawnej lub też ochronę tę ograniczać. Sprzeczne ze standardem konstytucyjnym są w szczególności rozwiązania normatywne, których skutkiem jest „wydrążenie” konkretnego prawa podmiotowego z uprawnień składających się na jego istotę, albo takie, które tworzą pozorne i nieefektywne mechanizmy ochrony praw podmiotowych.

Chociaż orzeczenie TK zapadło na skutek zarzutów przeciwko normie kolizyjnej, która wyłącza możliwość dochodzenia dalej idących roszczeń majątkowych, związanych z wadliwym (niezgodnym z prawem) rozwiązaniem umowy o pracę, w szczególności roszczeń odszkodowawczych opartych na ogólnych przepisach reżimu kontraktowego lub deliktowego, to jednak zachowuje w niniejszej sprawie aktualność stwierdzenie TK wyrażone w tym uzasadnieniu, mianowicie że chodzi o wyłączenie możliwości dochodzenia innych roszczeń, pozostających w związku przyczynowym z bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia. W grę mogą wchodzić w szczególności roszczenia o naprawienie szkody powstałej w następstwie niespełnienia (z powodu bezprawnego rozwiązania stosunku pracy) jednej z przesłanek warunkujących nabycie prawa do wcześniejszej emerytury lub świadczenia przedemerytalnego, zasiłku dla bezrobotnych, odprawy należnej pracownikowi w przypadku rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem z przyczyn niedotyczących pracownika, bądź prawa do gratyfikacji jubileuszowej z powodu nieosiągnięcia – w następstwie bezprawnego rozwiązania stosunku pracy – okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia tej gratyfikacji.

Wadliwe rozwiązanie stosunku pracy okazuje się po prostu rozwiązaniem „tańszym”. Sytuacja ta pozostaje w rażącej sprzeczności nie tylko z konstytucyjną deklaracją szczególnej ochrony pracy (art. 24 Konstytucji), gwarancjami ochrony innych niż własność praw majątkowych (art. 64 ust. 1 Konstytucji) oraz zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Stan, w którym system prawny chroni interesy pracownika dotkniętego wadliwym (niezgodnym z prawem) rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia nieefektywnie i częściowo, a równocześnie, w zakresie wykraczającym poza treść art. 58 k.p., zwalnia z odpowiedzialności podmiot dokonujący tej czynności prawnej w sposób niezgodny z prawem, wydaje się paradoksalny.

Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy.

Należy też podkreślić, że powódka, pozostając w zatrudnieniu przed bezprawnym wypowiedzeniem jej umowy o pracę, miała uzasadnione oczekiwania, że nagroda jubileuszowa zostanie jej wypłacona w listopadzie 2016r. (poprzednia nagroda, za 35 lat pracy, przysługiwała jej 30.10.2011 r.).

Ta ekspektatywa chroniona jest jako prawo podstawowe w oparciu o treść art. 1 Protokołu nr (...) do Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1995 r., Nr 36, poz. 175/1), który stanowi, że każda osoba fizyczna i prawna ma prawo do poszanowania swego mienia. Nikt nie może być pozbawiony swojej własności, chyba że w interesie publicznym i na warunkach przewidzianych przez ustawę oraz zgodnie z ogólnymi zasadami prawa międzynarodowego. Powyższe postanowienia nie będą jednak w żaden sposób naruszać prawa państwa do stosowania takich ustaw, jakie uzna za konieczne do uregulowania sposobu korzystania z własności zgodnie z interesem powszechnym lub w celu zabezpieczenia uiszczania podatków bądź innych należności lub kar pieniężnych.

W każdej sprawie należy zbadać, czy w jej okolicznościach, postrzeganych jako całość, skarżącemu przysługuje tytuł do interesu majątkowego chronionego przez art. 1 Protokołu nr (...). Tym samym pojęcie „mienia” może obejmować „istniejące mienie” oraz wartości majątkowe, w tym roszczenia, w odniesieniu do których skarżący może twierdzić, iż przysługuje mu przynajmniej „uprawniona ekspektatywa” uzyskania skutecznego dysponowania prawem majątkowym (wyrok (...) ws. Flores C. v. Portugalia z dnia 29.05.2012 r., (...), LEX nr 1164651).

Nie ma żadnych wątpliwości, że ekspektatywa uzyskania prawa do nagrody jubileuszowej po przepracowaniu 40 lat pracy była po stronie powódki w pełni uprawniona. Ani ustawa o pracownikach samorządowych, ani (...) nie przewidywały żadnych dodatkowych ograniczeń lub warunków, które mogłyby sprawić, że powódka utraciłaby prawo do świadczenia. Jediną przesłanką uzyskania nagrody jest 40 lat „pracy”. Skoro przerwanie biegu tego stażu nastąpiło ze strony pracodawcy bezprawnie – to powódka nie może ponosić negatywnych konsekwencji takich działań.

Zarzut naruszenia prawa materialnego okazał się więc słuszny i to nie tylko z przyczyn, które wymienia powódka w uzasadnieniu apelacji.

Podsumowując tę część rozważań należy podkreślić, że podstawowy błąd w wykładni, którym obarczone jest zaskarżone orzeczenie, polega na tym, że Sąd Rejonowy dokonał zbyt zawężającej, literalnej wykładni przytaczanych przepisów, tracąc z pola widzenia szerszy kontekst – zarówno wykładnię systemową i celowościową (do których odwołanie się było potrzebne, skoro wykładnia literalna nie mogła doprowadzić do wyprowadzenia efektywnej normy), jak i gwarancje konstytucyjne i wynikające z Konwencji.

Dodać warto, że nie jest zasadna argumentacja Sądu I instancji, zgodnie z którą zwolniony pracownik może podjąć pracę gdzie indziej podczas sporu sądowego. Wszak ochrona pracownika musi go dotyczyć także wtedy – i zwłaszcza wtedy – gdy wskutek bezprawnego zwolnienia nie może on znaleźć pracy.

Nie można też powoływać się na to, że po przywróceniu do pracy pracownik i tak nabędzie prawo do nagrody, tyle że później. Pracownik ma prawo oczekiwać nabycia tego prawa w dniu, w którym by je nabył, gdyby nie doszło do bezprawnego wypowiedzenia. Ponadto przesunięcie w czasie momentu otrzymania jednej z nagród rzutowałoby na każdą kolejną nagrodę i mogłoby skutkować tym, że pracownik w ogóle nie zdąży kolejnej nagrody otrzymać (np. przed emeryturą) właśnie przez to, że utracił określony staż pracy wskutek bezprawnego wypowiedzenia.

Podsumowując, stwierdzić należało, że roszczenie powódki było usprawiedliwione i w oparciu o art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił wyrok Sądu Rejonowego zasądzając roszczenie i orzekając o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.).

Choć w odpowiedzi na apelację pozwany kwestionuje roszczenie powódki co do wysokości, Sąd zasądził świadczenie w pełnej dochodzonej wysokości.

Zarzuty pozwanego dotyczące obliczenia wartości świadczenia nie mogą być uwzględnione z dwóch względów.

Po pierwsze, pozwany podnosił ten zarzut jedynie do protokołu rozprawy z dnia 27.06.2017 r., a następnie w odpowiedzi na apelację, zatem z opóźnieniem (art. 503 § 1 k.p.c.), nie uzasadniając ponadto swojego stanowiska i nie przedstawiając jakichkolwiek samodzielnych obliczeń.

Po drugie, zgodnie z treścią § 14 ust. 7 (...), podstawę obliczenia nagrody jubileuszowej stanowi wynagrodzenie przysługujące pracownikowi w dniu nabycia prawa do nagrody, a jeżeli dla pracownika jest to korzystniejsze – wynagrodzenie przysługujące mu w dniu jej wypłaty. Decydujący zatem jest dzień wypłaty nagrody pracownikowi, a nie dzień w którym nabył on uprawnienie. Z informacji rocznej (k. 16) wynika, że wynagrodzenie powódki w 2016 r. było różne w różnych miesiącach. Ponieważ wypłata nagrody nie nastąpiła w listopadzie, to wynagrodzenie za sierpień, wrzesień i październik nie może stanowić podstawy do obliczenia wysokości świadczenia.

Pismo do Dyrektora MOPS, które należy rozumieć jako żądanie zapłaty nagrody jubileuszowej za 40-letni staż pracy, wpłynęło 12.12.2016 r. (k. 10). Od tego czasu wypłata nie nastąpiła. Stąd też podstawą do obliczenia wysokości nagrody są wynagrodzenia osiągnięte przez powódkę we wrześniu, październiku i listopadzie 2016 r., bowiem są one korzystniejsze co do wysokości. Z tego względu zasądzono kwotę 9.125,97 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 16.12.2016 r., tj. od dnia, w którym pozwany z całą pewnością wiedział o zgłoszonym roszczeniu, bowiem pisemnie odmówił wypłaty świadczenia (k. 11).

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą (pkt II wyroku) orzeczono w oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), uwzględniając też 30 zł tytułem opłaty od apelacji.