

Sygn. akt IV P 701/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska - Rozmus
Protokolant:	st. sekr. sądowy Joanna Racis

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2016 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa T. Ż.

przeciwko Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej (...)w O.

o odszkodowanie i nagrodę jubileuszową

I oddała powództwo,

II zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 2.700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 701/15

UZASADNIENIE

Powód T. Ż., w pozwie z dnia 20.11.2015r., skierowanym przeciwko pozwanemu pracodawcy Samodzielnemu Publicznemu Zakładowi Opieki Zdrowotnej (...) w O. - wniósł pierwotnie o zasądzenie na jego rzecz odprawy w wysokości 3-miesięcznego uposażenia z tytułu rozwiązania umowy o pracę oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał iż, rozwiązał w dniu 30 czerwca 2013r. z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55§ 1(1) kp. Do dnia obecnego nie otrzymał należnej mu odprawy. Powód swoje roszczenie opierał na przepisie art. 92 kp.

W piśmie z dnia 08.12.2015r. powód sprecyzował, że domaga się od pracodawcy odprawy w kwocie 35.700 złotych oraz nagrody jubileuszowej za 35 lat pracy w wysokości 250 % jego miesięcznego wynagrodzenia.

W piśmie z dnia 26.02.2016r. natomiast wskazał, że nie domaga się od pracodawcy odprawy emerytalno-rentowej, lecz odprawy z powodu rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy.

Na rozprawie w dniu 12.05.2016r. pełnomocnik powoda ostatecznie wskazał, że domaga się na rzecz powoda 3-miesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z winy pozwanego i dodatkowo w oparciu o przepis art. 415 kc zasądzenia na rzecz powoda nagrody jubileuszowej w kwocie 29.750 złotych.

Pozwany - Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej (...) z (...) - (...) (...) w O. - w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa o odprawę i nagrodę jubileuszową oraz zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu zaprzeczył wszelkim twierdzeniom strony przeciwnej.

Szczegółowo odniósł się do twierdzeń powoda, wskazując, że wobec złożenia przez powoda w dniu 1 lipca 2013r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym na podstawie art. 55§1¹kp z przyczyn leżących po stronie pracodawcy – pozwany w dniu 8 lipca 2013r. złożył w tutejszym Sądzie - pozew o odszkodowanie, wskazując, iż oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, z przyczyn leżących po stronie pracodawcy jest nieuzasadnione.

W konsekwencji, w dniu 27 marca 2014 r. strony zawarły ugodę sądową (w sprawie o sygn. akt IV P Pm 470/13), w której powód T. Ź. zobowiązał zapłacić na rzecz (...) Towarzystwa (...) w O. kwotę 2.500 złotych. Zatem strony ustaliły, iż wypowiedzenie pracownika z winy pracodawcy było nieuzasadnione.

W odniesieniu do żądania przez powoda odprawy i nagrody jubileuszowej w niniejszym postępowaniu, pozwany wskazał, że nie zaistniała żadna z przesłanek, wyszczególnionych w obowiązującym w SP ZOZ (...) z W- (...) w O. Regulaminie Wynagradzania, która uzasadniałaby wypłatę mu nagrody jubileuszowej. Przede wszystkim nie upłynął 35-letni okres jego zatrudnienia, albowiem z dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych wynika, że pierwotny stosunek pracy powód zawarł w dniu 1 października 1978 r., zaś zatrudnienie ustało z dniem 30 czerwca 2013 r. Zapisy Regulaminu Wynagradzania wprost wskazują przy tym, że nagroda jubileuszowa przysługuje po upływie określonego okresu pracy. W przypadku powoda - okres 35 lat pracy nie został zaś przekroczony. Poza tym, ustanie stosunku pracy powoda nie było związane z jego przejściem na emeryturę.

Dodatkowo pozwany podniósł, że po wypowiedzeniu powodowi dotychczasowych warunków pracy i płacy pismem z dnia 3 marca 2013r. i zaproponowaniu mu stanowiska starszego asystenta, to właśnie pozwany podjął szereg działań, rozciągniętych w czasie, żeby dojść do porozumienia z powodem - co do warunków jego dalszego zatrudnienia u pozwanego, jednakże to powód nie przyjął żadnego z proponowanych rozwiązań i ostatecznie podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym z przyczyn, które wyraził w oświadczeniu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. Ź. pracował w okresie od dnia 1 stycznia 1992r. do dnia 30 czerwca 2013 r. u pozwanego na podstawie umowy o pracę.

Ostatnio zatrudniony był na podstawie umowy o pracę z dnia 6 września 2011 r., zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku p.o. Ordynatora Oddziału(...)w pozwanej placówce z wynagrodzeniem miesięcznym w kwocie 11.900 złotych. W ostatnim okresie zatrudnienia powoda – funkcję Dyrektora placówki pełnił J. C. (1).

(dowód: świadectwo pracy k: 4, umowa o pracę z dnia 6 września 2011 r. w aktach osobowych powoda; zaświadczenie nr (...) o wynagrodzeniu powoda k: 32)

Dyrektor J. C. dążył do zmiany sposobu zatrudniania wszystkich ordynatorów (zatrudnionych na podstawie umów o pracę w pozwanej placówce), aby w konsekwencji zatrudnieni zostali oni na podstawie umów cywilno-prawnych tj. tzw. kontraktów. Miało to związek ze zmianami w systemie organizacji służby zdrowia w celu odstąpienia od przeprowadzania długotrwałych konkursów na stanowisko ordynatora oddziału. Wprowadzono m.in. zapis w regulaminie, iż Oddziałem(...) miał kierować lekarz nie będący ordynatorem. Była to powszechna praktyka albowiem również w większości oddziałów pozwanego w latach 2012- 2013 większość ordynatorów przeszła na tzw. kontrakty.

(dowód: zeznania J.C. k: 105v-106v, J.W. k. 101-102)

W związku z tym, od około roku przed rozwiązaniem z powodem umowy o pracę, były prowadzone między stronami rozmowy w tym temacie. Dyrekcja przedstawiała propozycje zatrudnienia powoda, natomiast T.Ź. przedkładał swoje

propozycje zmian w przedstawianych mu projektach. Większość ordynatorów była już zatrudniona na umowach cywilno-prawnych. Dla powoda był już nawet przygotowany projekt takiego kontraktu (miało to miejsce na przełomie 2012/2013 roku). Kierownik D. Kadr – J. W. - wysłała drogą mailową projekt kontraktu powodowi, na który miał on nanieść swoje sugestie i przesłać jej z powrotem do akceptacji Dyrektora. Dokonane zostały zmiany tego kontraktu i taki projekt przedstawiony został Dyrektorowi do podpisania. Dyrektor podpisał go i zaakceptował te zmiany, natomiast powód nie podpisał przygotowanego kontraktu.

(dowód: zeznania J.C. k: 105v-106v; zeznania świadka J. W. k: 101-102; akta IV P 470/13- załącznik do regulaminu organizacyjnego k. 73, projekt umowy k. 75-84)

W związku z likwidacją stanowiska pracy Ordynatora Oddziału (...) z pododdziałem (...) - pismem z dnia 01.03.2013r. pracodawca, działając na podstawie art. 42 Kodeksu pracy, wypowiedział powodowi warunki umowy o pracę (warunki pracy i płacy), zawartej w dniu 06 września 2011 r., w części dotyczącej stanowiska i wynagrodzenia, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia upływał w dniu 30 czerwca 2013 r.

Przyczyną wypowiedzenia dotychczasowych warunków umowy o pracę były zmiany organizacyjne w Samodzielnym Publicznym Zakładzie Opieki Zdrowotnej(...)z (...) - (...) (...) w O., polegające na likwidacji stanowiska ordynatora Oddziału (...) Zgodnie z treścią załącznika nr(...), aktualnie obowiązującego Regulaminu Organizacyjnego ZOZ (...) z W- (...) Oddziałem tym powinien kierować lekarz, nie będący ordynatorem. Lekarz nie będący ordynatorem miał zostać zatrudniony na podstawie umowy cywilnoprawnej i nie miał on być pracownikiem ZOZ (...) z W- (...) w O.. Możliwość zatrudnienia tej osoby na podstawie umowy cywilnoprawnej wynikała z powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 lipca 2013 r. zaproponowano powodowi następujące, nowe warunki umowy o pracę:

- stanowisko starszego asystenta,
- wynagrodzenie zasadnicze wg XIX kategorii zaszeregowania w wysokości(...) zł brutto.

Powód od powyższego wypowiedzenia się nie odwołał.

(dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę k: 34-35; zeznania świadka B. N. k: 88-90)

Od miesiąca marca 2013r. trwały pomiędzy stronami rozmowy i negocjacje, w celu zawarcia pisemnego porozumienia, który modyfikowałoby dotychczasowy stosunek pracy, łączący strony. W konsekwencji na zlecenie pracodawcy sporządzony został na początku czerwca 2013r. projekt porozumienia modyfikującego stosunek pracy z powodem, zgodnie z którym:

- oświadczenie pracodawcy z dnia 1 marca 2013r. miało zostać cofnięte, a powód miał na to wyrazić zgodę,
- zawarta z powodem umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu z dniem 31 grudnia 2013r.,
- po rozwiązaniu umowy o pracę, powód miał otrzymać odprawę pieniężną.

(dowód: porozumienie z dnia 05.06.2013r. k: 36, zeznania J.C. k: 105v-106v; zeznania świadka J. W. k: 101-102)

Na początku czerwca 2013r. kierownik D. Kadr pozwanego – J. W. (2) - na polecenie Dyrektora J. C. (1) – przekazała powodowi ww projekt porozumienia, z prośbą o zapoznanie się z nim i zgłoszenie ewentualnych uwag. Żadne uwagi ze strony powoda nie zostały zgłoszone.

W dniu 25.06.2013r. powód został poproszony przez J. W. (2) w celu podpisania porozumienia, które otrzymał na początku czerwca 2013r. Faktycznie powód w tym dniu stawił się w D. Kadr i oświadczył J. W., że tego porozumienia nie podpisze, albowiem jest ono dla niego niekorzystne. Pracownica o powyższym od razu poinformowała Dyrektora

placówki, wskazując, że powód nie podpisał porozumienia. Dyrektor J. C. przekazał jej wówczas, że w takim razie od tego momentu wszystkie sprawy będzie sam ustalał z powodem. Natomiast dokumenty zostały u dyrektora. Ten, aby zapobiec, by oddział, którym dotychczas kierował powód – pozostał bez osoby kierującej – zaproponował K. A. (1) pełnienie obowiązków lekarza kierującego w/w oddziałem w ramach stosunku pracy od dnia 1 lipca 2013r. Wymieniony wyraził na powyższe zgodę. W konsekwencji w dniu 27 czerwca 2013r. został podpisany pomiędzy pozwanym a K. A. aneks do umowy o pracę, zgodnie z którym wymieniony, począwszy od 1 lipca 2013r., zatrudniony został na stanowisku lekarza kierującego Oddziałem (...)

W dniu 26 czerwca 2013r. powód ponownie stanął się w D. Kadr, gdzie poprosił J. W. (2) o wydrukowanie dwóch egzemplarzy porozumienia, przygotowanego przez pracodawcę, po czym podpisał je i poprosił o przekazanie dla Dyrektora. J. W. informowała go w tym dniu, że dokumenty te znajdują się już u Dyrektora, a po wczorajszej rozmowie z powodem, kiedy odmówił on podpisania ww porozumienia, Dyrektor J. C. poinformował ją, że wszelkie rozmowy z powodem od tej chwili będzie on prowadził osobiście.

(dowód: zeznania świadka J. W. (2) k: 101-102; częściowo zeznania świadka K. B. k: 100v, częściowo zeznania świadka A. K. k: 101, notatka z dnia 25.06.2013r. k: 39; notatka z dnia 26.06.2013r. k: 40; zeznania świadka B. N. (2) k: 88-90; aneks do umowy z K. A. (1) k: 43; zeznania J.C. k: 105v-106v)

Pismem z dnia 29.06.2013r. powód złożył pracodawcy oświadczenie, na mocy którego rozwiązał stosunek pracy na podstawie art. 55§1¹kp z winy pracodawcy z dniem 30 czerwca 2013r.

W uzasadnieniu wskazał, że w związku z poinformowaniem go w dniu 28.06.2013r. o zawarciu przez Dyrektora J. C. (1) umowy kontraktowej z zastępcą powoda – K. A. (1) na wykonywanie pracy koordynatora od dnia 1 lipca 2013r., kierowanego przez powoda oddziału, a którego ordynatorem był powód przez okres 20 lat, nie widzi dalszej możliwości pracy w tym oddziale jako asystent – tj. na takim stanowisku jakie mu zaproponowano.

Podstawę prawną, jak wskazał, rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, uzasadnił niewypełnieniem przez Dyrektora placówki zapewnień i ustaleń słownych z marca 2013r., a także porozumienia o wycofaniu wypowiedzenia zmieniającego z dnia 1 marca 2013r., a obowiązującego po dniu 30 czerwca 2013r. Podpisane porozumienie w dwóch egzemplarzach zostało przez powoda złożone w dniu 26 czerwca 2013r. u Kierownika D. Kadr. Tym samym z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika – powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę

(dowód: rozwiązanie z dnia 29.06.2013r. k: 41-42; zeznania powoda k: 106v-108)

W dniu 8 lipca 2013 r. pracodawca wobec powyższego złożył w tutejszym Sądzie Rejonowym w (...), pozew o odszkodowanie, wskazując, iż oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym z przyczyn leżących po stronie pracodawcy jest nieuzasadnione.

W dniu 27 marca 2014 r. strony zawarły ugodę sądową w sprawie o sygn. akt IV P Pm 470/13, w której powód T. Ż. zobowiązał się wpłacić na rzecz (...) Towarzystwa (...) w O. kwotę 2500 zł w terminie 14 dni.

(dowód: uгода w aktach o sygn. IV P-Pm 470/13)

W myśl zapisów(...) obowiązującego u pozwanego Regulaminu Wynagradzania – „Prawo do nagrody jubileuszowej przysługuje (...) po upływie 35 lat pracy w wysokości 200%”. Przy czym, zgodnie z ust. 2 "Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze".

W ust. 5 przewidziano dodatkowo, iż "W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy".

(dowód: zarządzenie wewnętrzne nr (...) k: 44; Regulamin Wynagradzania k: 45-51v; zarządzenie wewnętrzne nr (...) k: 52; aneksy do Regulaminu k: 53-67).

W odniesieniu do powoda – nie upłynął 35-letni okres jego zatrudnienia, albowiem z dokumentacji zgromadzonej w aktach osobowych wynika, że pierwotny stosunek pracy powód zawarł w dniu 1 października 1978 r., zaś jego zatrudnienie ustało z dniem 30 czerwca 2013r. Powód rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp z powodu - jego zdaniem - ciężkiego naruszenia przez pracodawcę wobec niego podstawowych obowiązków wskazanych w złożonym przez powoda oświadczeniu.

(dowód: akta osobowe powoda; zeznania powoda k: 106v-108)

Sąd, zważył co następuje:

W pierwszej kolejności wskazać należy, że ostatecznie powód sprecyzował dochodzone przez siebie roszczenie, domagając się od pozwanego odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za rozwiązanie umowy o pracę z winy pozwanego i po drugie zasądzenia na jego rzecz nagrody jubileuszowej w kwocie 29.750 złotych, w oparciu o przepis art. 415 kc.

Ocenie Sądu podlegała zatem po pierwsze - zasadność rozwiązania przez powoda umowy o pracę w trybie art. 55§1(1) kp. Zgodnie z dyspozycją tej normy prawnej „pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika”. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zachowanie pracodawcy, aby dało podstawę do zastosowania przez pracownika trybu uregulowanego w art. 55 § 1¹ kp nie może polegać na uchybieniu jakimkolwiek obowiązkowi, lecz tylko takiemu, który jest obowiązkiem „podstawowym”. Do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika należy zaliczyć przede wszystkim te, które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych zasadach prawa pracy.

Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1¹kp), jest wina umyślna lub rażąco niedbalstwo pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie powód podnosił, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym było poinformowanie go o zawarciu przez Dyrektora placówki umowy kontraktowej z zastępcą powoda na wykonywanie pracy koordynatora od 01.07.2013r. i niewypełnienie przez Dyrektora placówki zapewnień i ustaleń słownych z marca 2013r., a także porozumienia o wycofaniu wręczonego mu wypowiedzenia zmieniającego z dnia 1 marca 2013r., a obowiązującego po dniu 30 czerwca 2013r.

Nie mniej jednak po pierwsze, trudno uznać ww okoliczności za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, a tym bardziej przypisać pracodawcy winę umyślną lub rażąco niedbalstwo.

Powód rozwiązał stosunek pracy z powodu niewypełnienia przez Dyrektora placówki zapewnień i ustaleń słownych z marca 2013r. i niepodpisania porozumienia z czerwca 2013r. i poinformowania go o zawarciu przez Dyrektora placówki umowy kontraktowej z zastępcą powoda na wykonywanie pracy koordynatora od 01.07.2013r. Nie sposób uznać, by pracodawca dopuścił się w tym miejscu ciężkiego naruszenia wobec powoda podstawowych obowiązków. Jak wynikało to z zeznań świadków J. C. i J. W., rozmowy z powodem na temat zmiany sposobu jego zatrudnienia na stanowisku ordynatora trwały już od około roku czasu do rozwiązania umowy o pracę. Były to negocjacje z powodem, podczas których dyrektor próbował przekonać T.Ż., aby ten zgodził się przejść na kontrakt na zarządzanie oddziałem. Tym samym nie sposób uznać, że powód nie miał czasu na podjęcie decyzji, zastanowienie się czy podjęcie ewentualnych rozmów z pozwanym. Wręcz przeciwnie, to właśnie pozwany podejmował w tym okresie szereg działań, żeby dojść do porozumienia z powodem - co do warunków jego ewentualnej dalszej współpracy z

pozwany. Przedstawiane były różne propozycje, powód miał czas na ustosunkowanie się do nich, wskazanie swoich propozycji. Ostatecznie powód nie przyjął żadnego z proponowanych mu rozwiązań, w tym propozycji kontraktu z przełomu 2012/2013r. (projekt umowy k. 75-84 akta IV P 470/13), która była również uzgodniona przez strony i uwzględniała zmiany zaproponowane przez powoda. Wbrew twierdzeniom powoda, iż porozumienie z czerwca 2013r. zostało podpisane, sytuacja wyglądała zupełnie inaczej. W tym wypadku, powód, również dysponując przez okres około miesiąca projektem porozumienia, którego treść, jak sam wskazał, była dla niego korzystna oprócz zapisu o braku z jego strony innych roszczeń wobec pozwanego oprócz otrzymanych do końca zatrudnienia, zdecydował, że go nie podpisze. Formalnie o tym zawiadomił J.W., która przekazała powyższą informację dyrektorowi. Trudno się dziwić w związku z tym J.C., że z uwagi na zbliżający się upływ terminu wypowiedzenia zmieniającego umowy powoda, zdecydował się podpisać porozumienie z K. A.. To na dyrektorze spoczywała odpowiedzialność zapewnienia kierownictwa oddziałem. Natomiast powód od prawie roku nie podjął jednoznacznej decyzji w kwestii ewentualnego przejścia na kontrakt.

Wobec powyższego, Sąd w oparciu o przepis art. 55 § 1¹ kp a contrario oddalił żądanie powoda w zakresie żądanego odszkodowania. W ocenie Sądu, brak było przesłanek do uznania w okolicznościach niniejszej sprawy, aby pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych swoich obowiązków wobec powoda, w tym z winy umyślnej lub w wyniku rażącego niedbalstwa.

W odniesieniu natomiast do drugiego z roszczeń powoda, a mianowicie zasądzenia na jego rzecz, w oparciu o przepis art. 415 kc - nagrody jubileuszowej w kwocie 29.750 złotych – roszczenie to również podlegało oddaleniu.

W pierwszej kolejności należy wskazać, iż zgodnie z zapisami, obowiązującego w pozwanej placówce Regulaminu Wynagradzania - „Prawo do nagrody jubileuszowej przysługuje (...) po upływie 35 lat pracy w wysokości 200%”(…) Zgodnie zaś z ust. 2 "Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze". W ust. 5 przewidziano dodatkowo, iż "W razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy".

W odniesieniu do powoda żadna z tych przesłanek nie została spełniona. Nie upłynął bowiem 35-letni okres jego zatrudnienia, albowiem pierwotny stosunek pracy powód zawarł w dniu 1 października 1978 r., zaś jego zatrudnienie ustało z dniem 30 czerwca 2013r. Poza tym - zakończenie stosunku pracy powoda nie było związane z jego przejściem na emeryturę. Powód bowiem, jak sam twierdził, rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp z powodu - jego zdaniem - ciężkiego naruszenia przez pracodawcę wobec niego podstawowych obowiązków, wskazanych w złożonym przez oświadczeniu oświadczeniu.

Zgodnie z wyrykiem Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r. I PKN 81/00 – „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika z winy pracodawcy (art. 55 § 1(1) KP) nie może być uznane za ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę (art. 92¹ §1 kp), wobec czego pracownikowi nie przysługuje odprawa pieniężna, choćby przed rozwiązaniem stosunku pracy posiadał ustalone prawo do emerytury”.

Tym samym powód nie spełniał przesłanek uprawniających do wypłaty nagrody jubileuszowej przewidzianych w ww Regulaminie.

Nie mniej jednak, pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 12.05.2016r. precyzując roszczenie powoda domagał się nagrody jubileuszowej powołując się przy tym na podstawę prawną art. 415 kc oraz na wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi w sprawie III APa 35/12 i wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27.11.2007r. (w sprawie SK 18/05).

Nie mniej jednak argumentacja powoda w tym zakresie nie zasługuje na uwzględnienie. Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi (III APa 35/12), dotyczył bowiem innego stanu faktycznego, gdzie powód dochodził od pracodawcy

odszkodowania za utracone korzyści, wynikające z niewypłacenia mu nagrody jubileuszowej. W niniejszej sprawie powód dochodzi natomiast nagrody jubileuszowej, nie zaś odszkodowania z powodu jej nie wypłacenia, które ewentualnie mogłoby stanowić przedmiot rozpoznania w oparciu o wskazany przepis. Nie mniej jednak, w myśl art. 415 k.c. za szkodę odpowiada ten, kogo zawinione zachowanie jest źródłem powstania szkody. Pomiędzy zawinionym działaniem lub zaniechaniem a szkodą istnieć musi związek przyczynowy. Tym samym – powód jako pracownik udowodnić musi wszystkie przesłanki tej odpowiedzialności, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym rozmiar szkody, przy czym odpowiedzialność odszkodowawczą z deliktu uzasadnia działanie pracodawcy, polegające na umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów. Powód żadnej z ww przesłanek nie udowodnił w toku niniejszego postępowania. Można jedynie domniemywać, że bezprawnego zachowania ze strony pozwanej powód upatrywał w niezawarciu porozumienia z czerwca 2013r. i zawarciu porozumienia przez dyrektora pozwanego szpitala z K. A.. Nie mniej jednak, okoliczność ta nie spełnia przesłanki bezprawnego działania albowiem pozwany działał w granicach prawa, w ramach przysługujących mu kompetencji i kierując się dobrem placówki opieki zdrowotnej oraz jej pacjentów. Brak jest także wykazania związku przyczynowego pomiędzy ewentualnym bezprawnym zachowaniem dyrektora pozwanego a szkodą po stronie T.Ż. w postaci niewypłacenia nagrody jubileuszowej. To powód podjął decyzję o rozwiązaniu ze skutkiem natychmiastowym umowy o pracę. Można przez analogię wskazać na cytowany już wyrok Sądu Najwyższego I PKN 81/00, zgodnie z którym „Powszechnie przyjmuje się, że jeśli do rozwiązania stosunku pracy dochodzi z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika lub pracodawcę, czyli z winy jednej ze stron stosunku pracy, to następuje zerwanie "normalnego" następstwa zdarzeń w czasie (ustania zatrudnienia i przejścia na emeryturę), a więc związek czasowy w wyżej omówionym znaczeniu nie zachodzi, jest to tzw. związek przypadkowy, który nie może być traktowany jako "przejście na emeryturę".

Wobec powyższych okoliczności, Sąd, w oparciu o powołane przepisy art. 415 kc w zw. z art. 300 kp a contrario, oddalił roszczenie powoda w zakresie żądanej nagrody jubileuszowej.

W pkt II wyroku, Sąd orzekł w kosztach zastępstwa procesowego w na podstawie art. 98 kpc w związku z § 6 ust. 6) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

SSR G. Gizewska-Rozmus