

Sygn. akt IV P 56/24

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18/06/2024 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Marek Osowicki
Protokolant:	pracownik biurowy Krzysztof Idziak

po rozpoznaniu w dniu 18 czerwca 2024 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa E. S. (1)

przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddział (...) w G. i Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W.

o nagrodę jubileuszową

1. oddala powództwa,
2. zasądza od powódki E. S. (1) na rzecz Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddział (...) w G. oraz Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa z siedzibą w W. po 2 700 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem kosztów procesu.

(-) M. O.

Sygn. akt IV P 56/24

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki E. S. (1) wniosła przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddziałowi (...) w G. o zasądzenie kwoty 24 422,40 zł tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia nabycia prawa do odprawy tj. od 17 czerwca 2020 r. do dnia zapłaty i zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powódki wskazała, iż powódka od 2.11.2002 r. pracuje w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddziale (...), przy czym od 17 czerwca 2020 r. upłynął 40 letni okres jej stażu pracy. Powódka od 17.06.1974 r. do 25.09.1984 r. pracowała w gospodarstwie rolnym swojej matki, przy czym od 17.10.1977 r. do 25.09.1984 r. pracowała w Spółdzielni Kółek Rolniczych w T., od 26.09.1984 r. do 25.02.1987 r. prowadziła gospodarstwo swojej matki oraz teściów i z tego tytułu opłacała składki do KRUS od 1.01.1985 r. do 31.12.2002 r. Okresy te są udokumentowane zaświadczeniami Urzędu Gminy w T.. Przepis § 13 ust. 2 regulaminu wynagradzania, obowiązujący u pracodawcy, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza wszystkie okresy zatrudnienia udokumentowane świadectwami pracy za wyjątkiem okresu pracy zakończonego rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub jej wygaśnięciem na skutek porzucenia pracy przez pracownika. W ocenie pełnomocnika powódki wszystkie jej okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym należy wliczyć do okresu zatrudnienia.

Pełnomocnik pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (...) Oddziału (...) w G. w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości jako oczywiście bezzasadnego i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. W uzasadnieniu sprzeciwu podniosła, iż po stronie pozwanej występuje brak legitymacji biernej, bowiem art. 11 ustawy z 9 maja 2008 r. o Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa (tj. Dz.U. z 2023 r. poz. 1199) stanowi, iż agencja jest pracodawcą w stosunku do zatrudnionych w centrali agencji, oddziałach regionalnych oraz biurach powiatowych. Strona pozwana podniosła też zarzut przedawnienia roszczenia powódki wskazując, iż od dnia wymagalności roszczenia tj. spełnienia przesłanek do nagrody jubileuszowej, a więc od chwili uzyskania odpowiedniego stażu pracy, co w przypadku powódki miało miejsce 17 czerwca 2020 r. upłynął trzyletni termin przedawnienia, bowiem pozew jest datowany na 29 grudnia 2023 r. Złożona przez powódkę dokumentacja nie potwierdza 40 letniego stażu pracy stosownie do wymagań § 13 obowiązującego w (...) Regulaminu wynagradzania. Dokumenty złożone przez powódkę, a dotyczące pracy w gospodarstwie rolnym, zawierają liczne rozbieżności i niespójności.

Sąd na podstawie przepisu art. 194 k.p.c. wezwał do udziału w sprawie w charakterze strony pozwanej przeciwko Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W..

Pełnomocnik pozwanej Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości jako oczywiście bezzasadnego i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. Podniosła też zarzut przedawnienia roszczenia powódki wskazując, iż od dnia wymagalności roszczenia tj. spełnienia przesłanek do nagrody jubileuszowej, a więc od chwili uzyskania odpowiedniego stażu pracy, co w przypadku powódki miało miejsce 17 czerwca 2020 r. upłynął trzyletni termin przedawnienia, bowiem pozew jest datowany na 29 grudnia 2023 r. Złożona przez powódkę dokumentacja nie potwierdza 40 letniego stażu pracy stosownie do wymagań § 13 obowiązującego w (...) Regulaminu wynagradzania. Dokumenty złożone przez powódkę, a dotyczące pracy w gospodarstwie rolnym, zawierają liczne rozbieżności i niespójności.

Uzasadnienie faktyczne:

Powódka E. S. (1) od 7.11.2002 r. jest zatrudniona w Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B k.2).

Powódka 27.11.2015 r. otrzymała nagrodę jubileuszową za 20 lat pracy a 27.11.2020 r. za 25 lat pracy.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B k.107-109, k.144-145).

Powódka w okresie od 1.09.1973 r. do 31.05.1977 r. uczęszczała ona do Liceum Ekonomicznego w B..

(dowód: akta osobowe powódki cz. A k.4).

E. S. (1) od 17 października 1977 do 25 września 1984 r. pracowała w Spółdzielni Kółek Rolniczych w T. a w okresie od 25.09.1981 r. do 24.09.1984 r. przebywała na urlopie wychowawczym.

(dowód: akta osobowe powódki cz. A k.5).

Powódka urodziła trzy córki, 26.05.1981 r., 24.08.1987 i 22.06.1993 r.

(dowód: akta osobowe powódki cz. A k.1).

Powódka podlegała ubezpieczeniu w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w okresie od 1.01.1985 r. do 31.12.2002 r.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B k. 192).

Teściowie powódki 4.10.1984 r. przekazali powódce i jej mężowi gospodarstwo rolne w B. o powierzchni 2,68 ha a matka powódki 25.02.1987 r. przekazała im swoje gospodarstwo rolne położone w T. powódce i jej mężowi oraz w części drugiej córce i jej mężowi.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B k.193-194).

Powódka 26.03.2004 r. złożyła do pracodawcy oświadczenie w sprawie zatrudnienia w gospodarstwie rolnym matki w okresie od 17.06.1974 r. do 16.10.1977 r., i że w okresie od września 1973 r. do czerwca 1977 r. uczyła się w szkole ponadpodstawowej i od 26.09.1984 do 25.02.1987 r., pracowała we własnym gospodarstwie od 25.02.1987 r. do 7.03.2000 r. oraz w okresie od 7.03.2000 r. do 7.11.2002 r. pracowała w gospodarstwie córki M. S..

(dowód: akta osobowe powódki cz. A k. 6-8).

Powódka 28.07.2023 r. złożyła oświadczenie w sprawie zatrudnienia w gospodarstwie rolnym matki B. W. w okresie od 17.06.1974 r. do stycznia 1987 r.

(dowód: k.14-16).

Powódka pracowała w gospodarstwie swojej matki i wykonywała takie prace jak sadzenie ziemniaków, hakowanie buraków i ziemniaków, plewiła ogródek, zajmowała się kurami, doila krowy, karmiła świnię, strzygła owce, przewracała sino, pracowała przy żniwach, układała słomę. W gospodarstwie pomagał starszy brat powódki i pracownicy P. i T.. W gospodarstwie pracował też mąż powódki. Powódka miała trzy córki. Przy żniwach i sianokosach pomagał w gospodarstwie (...).

(dowód: zeznania świadków S. B. k.98-99 od 00:07:48 do 00:51:48 i H. G. k.99-100 od 00:58:24 do 01:18:13).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosi 9.769,20 zł.

(dowód: akta osobowe powódki, zaświadczenie).

Uzasadnienie prawne:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności zadaniem sądu było rozstrzygnięcia zasadności zarzutu przedawnienia zgłoszonego przez stronę pozwaną.

Przedawnienie roszczenia oznacza, że objętego nim świadczenia nie można dochodzić przed sądem. Przedawnieniu ulegają nie tylko roszczenia majątkowe ze stosunku pracy, ale także wynikające z niego roszczenia o charakterze niemajątkowym.

Termin przedawnienia roszczeń ze stosunku pracy wynosi 3 lata od chwili, gdy roszczenie stało się wymagalne (art. 291 § 1 k.p., vide: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 5 lipca 2011 r., I PK 198/2010 i wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z 27 czerwca 2011 r., I PK 200/2010).

Sąd w całej rozciągłości aprobuje utrwalone stanowisko Sądu Najwyższego, iż roszczenia pracownicze uregulowane są samodzielnie w prawie pracy (w tym w Kodeksie pracy). Konsekwentnie regulacja przedawnienia tych roszczeń jest odrębna (art. 291 k.p. i następn.) i dlatego sięganie do prawa cywilnego jest warunkowe (art. 300 k.p.). Przedawnienie nie jest oceniane na podstawie prawa cywilnego, gdy ma swoje uregulowanie w prawie pracy. Wyjątek może wystąpić w sytuacji odpowiedzialności pracodawcy za czyn niedozwolony. To prawo materialne, które kształtuje i decyduje o stosunku prawnym (uprawnieniach i obowiązkach), określa też przedawnienie. Przedawnienie należy do prawa materialnego a nie procesowego, stąd nie decyduje przyjęte w art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c. ujęcie w "sprawach z zakresu

prawa pracy" zbiorczo spraw o roszczenia ze stosunku pracy i (lub) spraw z nim związanych. Rozróżnienie na roszczenia ze stosunku pracy i roszczenia z nim związane ma swą genezę w procedurze a nie w prawie materialnym. Chodzi o aspekt procesowy (użyteczny) szerszego zakresu pojęcia sprawy z zakresu prawa pracy, która obejmuje sprawy o roszczenia ze stosunku pracy lub z nim związane (art. 476 § 1 pkt 1 k.p.c.). Przedawnienie ma samodzielne uregulowanie w kodeksie pracy, dlatego nie ma uzasadnienia do stosowania w tym zakresie regulacji prawa cywilnego (art. 300 k.p.). Wobec powyższego nie ma uzasadnionej potrzeby analizowania i zastanawiania się nad tym, czy ostatnia zmiana przepisów kodeksu cywilnego - w szczególności zmiana art. 118 k.c. - ma zastosowanie do roszczeń ze stosunku pracy, albowiem mieć nie będzie (vide: postan. SN z 3 października 2023 r., II PSK 45/23; postan. SN z 14 września 2021 r., III PSK 102/21; postan. SN z 2 kwietnia 2019 r., I PK 92/18; wyrok SN - Izba Pracy z 08.06.2011 r., I PK 212/10).

Nagroda jubileuszowa jest związana z istnieniem stosunku pracy i jej podstawą są zakładowe źródła pracy, w tym przypadku obowiązujący u pozwanego regulamin wynagradzania (art. 9 k.p.), więc termin przedawnienia winien być liczony zgodnie a treścią przepisu art. 291 § 1 k.p.

Prawo do nagrody jubileuszowej, tak jak i inne roszczenia pracownika wynikające ze stosunku pracy, ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.

Roszczenie o nagrodę jubileuszową staje się wymagalne z chwilą spełnienia przesłanek do nagrody, a więc z chwilą uzyskania odpowiedniego stażu pracy. Jeżeli pracownik wykaże (udowodni) odpowiedni okres zatrudnienia później, to skutek ten ma moc wsteczną w tym znaczeniu, iż oznacza wykazanie spełnienia wcześniej przesłanek do nagrody, a więc że była ona już wcześniej wymagalna (por.: Wyrok SN z 19.08.1999 r., I PKN 189/99, OSNP 2000, nr 22, poz. 819).

§ 13 ust. 4 regulaminu wynagradzania określa, że pracownik nabywa prawo do nagrody jubileuszowej w dniu upływu okresu uprawniającego do nagrody.

Jak twierdzi sama strona powodowa 40 letni okres stażu pracy powódki upłynął 17 czerwca 2020 r. Zatem okres przedawnienia upływał z dniem 17 czerwca 2023 r.

Pełnomocnik powódki nadała pozew w polskim urzędzie pocztowym 29 grudnia 2023 r. po upływie powyższego trzyletniego terminu przedawnienia.

Skutkiem uwzględnienia zarzutu przedawnienia jest oddalenie powództwa.

Regulamin wynagradzania pozwanej agencji w § 13 przewiduje zasady wypłaty pracownikom nagrody jubileuszowej. Ustęp 2 powyższego paragrafu stanowi, iż do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie okresy zatrudnienia udokumentowane świadectwami pracy za wyjątkiem okresu pracy zakończonego rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika lub jej wygaśnięciem na skutek porzucenia pracy przez pracownika. Gdy pracownik pracuje jednocześnie w więcej niż w jednym stosunku pracy, do okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody nie wlicza się okresu pracy w innym zakładzie, w którym pracownik jest lub był jednocześnie zatrudniony (ust. 3 § 13).

Dodatkowo tylko należało rozważyć, czy do pracowniczego stażu powódki można zaliczyć jej okres pracy w gospodarstwie rolnym rodziców od 17.06.1974 r. do 25.09.1984 r. przy czym od 17.10.1977 r. do 25.09.1984 r. pracowała ona w Spółdzielni Kółek Rolniczych w T., a od 26.09.1984 r. do 25.02.1987 r. prowadziła gospodarstwo swojej matki oraz teściów i z tego tytułu opłacała składki do KRUS od 1.01.1985 r. do 31.12.2002 r.

Kwestię zaliczania okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy reguluje całościowo ustawa z 20 lipca 1990 r. o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy.

Zgodnie z przepisem art. 1 ust. 1 powyższej ustawy ilekroć przepisy prawa lub postanowienia układu zbiorowego pracy albo porozumienia w sprawie zakładowego systemu wynagradzania przewidują wliczanie do stażu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownika wynikające ze stosunku pracy, okresów zatrudnienia w innych zakładach pracy, do stażu tego wlicza się pracownikowi także:

- 1) okresy prowadzenia indywidualnego gospodarstwa rolnego lub pracy w takim gospodarstwie, prowadzonym przez współmałżonka,
- 2) przypadające przed dniem 1 stycznia 1983 r. okresy pracy po ukończeniu 16 roku życia w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, poprzedzające objęcie tego gospodarstwa i rozpoczęcie jego prowadzenia osobiście lub wraz ze współmałżonkiem,
- 3) przypadające po dniu 31 grudnia 1982 r. okresy pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym w charakterze domownika w rozumieniu przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i członków ich rodzin.

Nie każdy rodzaj pracy w gospodarstwie może być podstawą do ustalenia wyższej wysługi lat. Nie można więc z samego faktu zamieszkiwania w gospodarstwie rolnym i pomagania rodzicom w pracy wywodzić prawa do powiększenia wysługi lat.

Okresem, który można wliczyć do pracowniczego stażu pracy, jest praca w gospodarstwie w charakterze domownika. Dotyczy jednakże tylko pracy po dniu 31 grudnia 1982 r., czyli po objęciu rolników ubezpieczeniem społecznym.

Z punktu widzenia spełnienia warunku opisanego w pkt 3 art. 1 ust. 1 przesądzające znaczenie ma stwierdzenie, czy mamy do czynienia z "domownikiem" w rozumieniu tego przepisu. Przepis ten co do pojęcia "domownika" odsyła z kolei do przepisów o ubezpieczeniu społecznym rolników indywidualnych i ich rodzin.

Przepisami dotyczącymi ubezpieczenia społecznego rolników były: od dnia 1 stycznia 1983 r. ustawa z 14 grudnia 1982 r. o ubezpieczeniu rolników indywidualnych i członków ich rodzin (Dz.U. z 1989 r. Nr 24, poz. 133 ze zm.), a od dnia 1 stycznia 1991 r. (i nadal) - ustawa z dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (Dz.U. z 2022 r. poz. 933). Obie ustawy zawierają legalne definicje domownika, różniące się od siebie. W zależności od okresu czasu, w jakim wykonywana była praca w charakterze domownika - posługujemy się pojęciem domownika w rozumieniu obowiązujących w tym okresie przepisów, zgodnie z zasadą dalszego działania ustawy dawnej (nieretroakcji). W orzecznictwie przyjęto bowiem, że aktualnie obowiązująca ustawa o ubezpieczeniu społecznym rolników nie zawiera żadnych przepisów prawa intertemporalnego, które rozstrzygałyby problem zastosowania właściwej definicji pojęcia "domownik", zawartej w poprzedniej lub aktualnej ustawie ubezpieczeniowej. W tej sytuacji odwołać się należy do obowiązującej w takich przypadkach zasady dalszego działania ustawy dawnej, jeśli praca w gospodarstwie rolnym wykonywana była w całości w czasie obowiązywania ustawy z 1982 r. (por. wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 230/98, OSNP 1999, nr 20, poz. 657; wyrok WSA w Warszawie z dnia 20 września 2006 r., (...) SA/Wa (...), LEX nr 265605; wyrok WSA w Łodzi z dnia 31 stycznia 2007 r., (...) SA/Łd 425/06, niepubl.; wyrok WSA w Łodzi z dnia 12 grudnia 2007 r., (...) SA/Łd 678/07, niepubl.; wyrok WSA w Łodzi z dnia 16 stycznia 2008 r., (...) SA/Łd 759/07, niepubl.; S. G.. Praca w charakterze domownika wliczona do stażu, *Gazeta Prawna* 2002, nr 89, s. 17).

Drugim okresem, który można wliczyć do pracowniczego stażu pracy, jest praca w gospodarstwie prowadzonym przez rodziców lub teściów. By jednak można było zaliczyć ten okres do pracowniczego stażu pracy, spełnionych musi być łącznie pięć warunków: (a) fakt pracy w gospodarstwie rolnym prowadzonym przez rodziców lub teściów, (b) okresy tej pracy muszą przypadać w ściśle określonym terminie, tj. przed dniem 1 stycznia 1983 r., (c) praca ta musi być wykonywana po ukończeniu 16. roku życia, (d) po okresie tej pracy nastąpić musi objęcie gospodarstwa, (e) po objęciu gospodarstwa nastąpić musi jego prowadzenie osobiście lub wraz ze współmałżonkiem.

Nie ma znaczenia wymiar czasu poświęconego na pracę w gospodarstwie. Oznacza to, że można zaliczyć i taki okres, który był łączony z nauką w stacjonarnej, wieczorowej i zaocznej szkole ponadpodstawowej. Praca w gospodarstwie nie była wykonywana, jeżeli pracownik uczył się w szkole oddalanej od miejsca zamieszkania w odległości wykluczającej

codzienny powrót do domu i mieszkał w internacie czy akademiku [E. S., Praca w gospodarstwie rolnym a uprawnienia pracownicze, (...) 1998, nr 6, s. 32].

Objęcie i prowadzenie gospodarstwa rolnego nie musi następować bezpośrednio po zaprzestaniu w nim pracy [postanowienie SN z dnia 3 grudnia 2020 r., II PK 172/19, LEX nr 3088821; por. także wyż. cyt. wyrok SN z 16 grudnia 1994 r. oraz wyrok SN z 7 września 1999 r., I PKN 250/99, OSNAP 2001, nr 1, poz. 10, LEX nr 38513]. Objęcie nie musi również następować w jakimś określonym czasie po zaprzestaniu pracy w gospodarstwie. Ustawodawca nie przewidział bowiem ani warunku "bezpośredniości" objęcia, ani jakiegokolwiek okresu, w trakcie którego dojść musi do objęcia gospodarstwa po zaprzestaniu w nim pracy. Jak się bowiem wywodzi w judykaturze, z brzmienia przepisu art. 1 ust. 1 pkt 2 ustawy wynika, że objęcie gospodarstwa może nastąpić jeszcze w czasie, gdy dana osoba w nim pracuje (a jest ono prowadzone przez rodziców lub teściów) lub w okresie późniejszym, po zaprzestaniu pracy w tym gospodarstwie (tak: A. Rzetecka-Gil [w:] Ustawa o wliczaniu okresów pracy w indywidualnym gospodarstwie rolnym do pracowniczego stażu pracy. Komentarz, wyd. II, LEX/el. 2022, art. 1).

W przedmiotowej sprawie jak wynika z akt osobowych powódki, w okresie od 1.09.1973 r. do 31.05.1977 r. uczęszczała ona do Liceum Ekonomicznego w B. a następnie w 1984 r. przejęła wraz z mężem gospodarstwo rolne teściów i w 1987 r. część gospodarstwa matki. Więc w ocenie sądu okresy pracy w gospodarstwie rolnym matki powódki w T. od 17 czerwca 1974 r. do 16 października 1977 r. można wliczyć do stażu pracy powódki. Również okres od 17 października 1977 do 25 września 1984 r. można zaliczyć do stażu pracy, gdyż powódka pracowała w Spółdzielni Kółek Rolniczych w T., co potwierdza świadectwo pracy. Jeżeli okresy pracy w gospodarstwie rolnym pokrywają się z okresem zatrudnienia w zakładzie pracy, to do stażu pracowniczego wliczeniu podlega tylko jeden okres.

Ustawa z 1982 r. przewidywała obowiązkowe objęcie domowników rolniczym ubezpieczeniem społecznym i obowiązek opłacania składek. Jeżeli składki nie były opłacane, to okresu tego nie można wliczyć do pracowniczego stażu pracy [R. S., Zaliczenie pracy w gospodarstwie, Wspólnota 2006, nr (...)]. Również Sąd Najwyższy wypowiedział pogląd o możliwości uwzględnienia okresów pracy w gospodarstwie rolnym rodziców od dnia 1 stycznia 1983 r. (dotyczył ubiegania się ubezpieczonego o rentę pracowniczą) - jeśli dana osoba podlegała jako domownik obowiązkowi ubezpieczenia i zostały za nią opłacone składki na ubezpieczenie społeczne rolników indywidualnych (do dnia 31 grudnia 1990 r.) lub na ubezpieczenie społeczne rolników (po dniu 31 grudnia 1990 r.) [wyrok SN z dnia 23 września 1998 r., II UKN 230/98, OSNP 1999, nr 20, s. 657, LEX nr 37695].

Powódka podlegała ubezpieczeniu w Kasie Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego w okresie od 1.01.1985 r. do 31.12.2002 r.

Sąd podziela pogląd Sądu Najwyższego, że ze swojej istoty gratyfikacja jubileuszowa przysługuje za wieloletnią pracę. Oznacza to, że w zależności od uregulowania warunków nabycia do niej prawa w przepisach zakładowych może ona przysługiwać wyłącznie za zakładowy staż pracy, a więc z wyłączeniem okresów zatrudnienia u innych pracodawców, albo też z uwzględnieniem okresów innego (poprzedniego) zatrudnienia. Nagroda jubileuszowa przysługuje zatem z tytułu obiektywnie osiągniętego przez pracownika stażu pracy, a nie z tytułu możliwości wykazania tego stażu wyłącznie przy pomocy wymaganego przez pracodawcę dokumentu. Inaczej mówiąc, powstanie prawa do nagrody jubileuszowej łączy się z posiadaniem przez pracownika określonego okresu zatrudnienia (tylko zakładowego lub również pozakładowego), a nie z legitymowaniem się konkretnym dokumentem potwierdzającym ten okres (tak: postanowienie SN z 22.02.2018 r., II PK 110/17, LEX nr 2487653).

Mając na uwadze uzasadniony zarzut przedawnienia sąd oddalił powództwo o zapłatę nagrody jubileuszowej za 40 letni staż pracy.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanych w oparciu o § 9 ust. 1 pkt. 2 w zw. z § 2 ust. 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U z 2018r., poz. 265 ze zmian.) w kwocie po 2700 zł.

(-) M. O.