

**Sygn. akt IV P 182/21**

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 kwietnia 2022 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 21 kwietnia 2022 roku

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko U. (...) T.

o nagrodę jubileuszową

I Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 30.990 zł (trzydzieści tysięcy dziewięćset dziewięćdziesiąt złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 29 września 2020r. do dnia zapłaty tytułem nagrody jubileuszowej,

II Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu,

III Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 10330 zł (dziesięć tysięcy trzysta trzydzieści złotych),

IV Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarb Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1550 zł (tysiąc pięćset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony na mocy ustawy.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Sygn. akt IVP 182/21

## UZASADNIENIE

**Powód K. K.** wniósł 17 czerwca 2021 r. przeciwko U. (...) T. o zapłatę kwoty 30.990 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 29 września 2020 r. do dnia zapłaty, tytułem nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy oraz o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu, powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od dnia 14 lutego 1994 r. do 28 września 2020r., kiedy to rozwiązano z nim stosunek pracy, w związku z przejściem na emeryturę. Podano, że przed tym zatrudnieniem powód pracował za granicą w okresie od 13 lutego 1989 r. do 15 lipca 1990 r. w firmie (...) (...) (...) Inc., która wówczas mieściła się w S., I. (...) obecnie firma ta mieści się w G., I. (...), a następnie od dnia 16 lipca 1990 roku do 14 grudnia 1991 roku powód pracował w firmie (...) w C., I. (...), (...) S. Central (...) (łącznie 2 lata 10 miesięcy i 1 dzień). Powód wskazywał, że z uwagi na to że nie jest w stanie udokumentować pracy z 1989 r., ponieważ posiada dokumenty dopiero od 1990 roku, wystarczającym jest dla zasadności niniejszego powództwa aby uznać pracę zgodnie z przedstawioną dokumentacją w R. (...). (...) Inc. od 2 stycznia 1990 roku, co łącznie daje powodowi jeden rok 11 miesięcy i 12 dni pracy za granicą. Powód wskazywał, że gdy rozpoczynał pracę u pozwanego nie istniała ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy i do wyliczenia stażu pracy nie uwzględniono powodowi udokumentowanej pracy za granicą. Powód powołał się na art. 86 ust. 1 wymienionej ustawy, zgodnie z

którą udokumentowane okresy zatrudnienia przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych. Wskazano, że pismem z dnia 23 września 2020 r. pozwany poinformował powoda, że zaliczył mu okres stażu za granicą, ale tylko w firmie (...) Inc., tj. od dnia 16 lipca 1990 r. do dnia 14 grudnia 1991 r. (jeden rok, 4 miesiące i 29 dni), nie uznał zaś okresu pracy powoda w S. (...) od 13 lutego 1989 r. do 15 lipca 1990 r. w R. (...) (...) Inc. Ani, jak udokumentował powód, okresu od 2 stycznia 1990 roku do 15 lipca 1990 roku. Zatem nie uznał 194 dni, co stanowi 6 miesięcy i 13 dni. Powód wskazał, że pozwany ustalił, iż na dzień rozwiązania umowy w związku z przejściem na emeryturę, powód przepracował 38 lat 7 miesięcy i 12 dni i tym samym odmówił powodowi wypłaty nagrody jubileuszowej. Wyliczony przez pozwanego łączny staż pracy powoda nie uprawniał powoda, zdaniem pozwanego, do skorzystania z uprawnienia o którym mowa w § 8 ust. 7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych. Powód zaznaczył jednak, że w przypadku uznania 6 miesięcy i 13 dni pracy powoda, których mu nie zaliczono, to nabył by uprawnienie przewidziane przez wyżej wskazane rozporządzenie, czyli uzyskałby prawo do wypłaty nagrody jubileuszowej. Powód wskazał, że nie zgodził się ze stanowiskiem pozwanego i wezwał go do zapłaty 300% wynagrodzenia zasadniczego brutto tj. 30.990 (300% x 10.300), jednak bezskutecznie. Zdaniem powoda błędnie nie zaliczono mu do stażu pracy 6 lat i 13 dni pracy, a przedstawiona przez niego dokumentacja zagraniczna ( formularze rozliczeniowe (...) deklaracje płac i podatków) uwiarygodniała fakt zatrudnienia. Za podstawę prawną żądania powód wskazał stanowi art. 36 ust. 2 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. Z 2014 r. poz. 1202 z późn. zm.) w związku z art. 38 ust. 2 pkt 5 tej ustawy i w związku z § 8 ust. 8 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 18 marca 2009 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (tekst jedn.: Dz. U. z 2014 r. poz. 1786 z późn. zm.)

**W odpowiedzi na pozew**, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zwrot kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany nie zaprzeczył, iż odmówił powodowi wypłaty nagrody jubileuszowej z tytułu przepracowania 40 lat pracy, ponieważ nie uznał za potwierdzone przekazanymi przez powoda dokumentami wykonywanie przez powoda pracy na terenie USA w okresie od 1989r. do 15 lipca 1990r., co spowodowało, iż powód nie przepracował okresu pracy wymaganego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy. Pozwany podał, że przekazane przez powoda dokumenty: zaświadczenie z dnia 13 sierpnia 2020r. o zatrudnieniu powoda na podstawie umowy o pracę w (...) Company podpisane przez R. H., wystawione przez M. C. formularze (...) W. and (...) za rok 1990 oraz za rok 1991 potwierdzają zatrudnienie powoda na podstawie umowy o pracę w (...) Company w okresie od 16 lipca 1990r. do 14 grudnia 1991r. Podano, że formularz podatkowy (...) jest wystawiany przez pracodawcę osobie, która wykonywała na rzecz pracodawcy pracę, po zakończeniu roku podatkowego i zawiera podsumowanie uzyskanego wynagrodzenia oraz potrąconych podatków. Przekazane przy pozwie dokumenty (...) potwierdzają zdaniem pozwanego, że powód posługujący się w USA numerem ubezpieczenia (...) ( (...)) (...) (...) otrzymywał wynagrodzenie w roku 1990 i 1991. Pozwany ocenił, że dokumentacja potwierdziła zatrudnienie w okresie od 16 lipca 1990 r. do 14 grudnia 1991r. na podstawie umowy o pracę w (...) Company. Pozwany wskazał, że dokumenty: (...) W. and (...) za rok 1990, wystawiony R. (...) (...) Inc. oraz dwie deklaracje wystawione przez Bank (...) w C. za rok 1990 oraz 1991 nie potwierdzają faktu zatrudnienia w R. (...) (...) Company w okresie od 02 stycznia 1990 r. do 15 lipca 1990 r. ani faktu wcześniejszej pracy w R. (...) (...) Inc. od roku 1989. Wystawiony druk (...) W. and (...) potwierdza jedynie, że pracownik K. K., posługujący się numerem ubezpieczenia (...) (...) ( numer (...) taki sam jak na drukach i w oświadczeniu wystawionych przez (...) Company ) otrzymał w roku podatkowym 1990 wynagrodzenie, od którego potrącony został podatek. Zdaniem pozwanego dokument ten nie potwierdza w jakim okresie pracownik uzyskał wynagrodzenie z tytułu pracy w R. (...) A (...) Inc. oraz w jakim charakterze wykonywał pracę ( czy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę). Powyższej okoliczności nie potwierdzają również w ocenie pozwanego, wystawione przez Bank (...) deklaracje dla odbiorców dochodów z odsetek, które identyfikują podatnika K. K. oraz jego numer (...) ( taki sam jak w dokumentach wystawionych przez (...) Company Inc. oraz R. (...) (...) Inc. ) ale nie identyfikują numeru identyfikacyjnego płatnika. W druku (...) W. and (...) za 1990 pracodawca ( R. (...) (...) Inc. ) jest opisany numerem identyfikacyjnym (...) (...), co nie odpowiada numerowi płatnika w deklaracjach wystawionych przez Bank (...) (płatnik jest w nich zidentyfikowany numerem 36- (...)). W ocenie pozwanego możliwy do zaliczenia okres pracy w USA obejmuje czas od 16 lipca 1990r. do 14 grudnia 1991r. ( 1 rok 4 miesiące 29 dni) i na dzień rozwiązania umowy o pracę z pozwanym okres pracy powoda po doliczeniu ww. okresu 1 roku 4 miesiące i 29 dni wynosił 38 lat, 7 miesięcy i 12 dni. Tymczasem § 8 ust.7 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018r. w sprawie wynagradzania pracowników

samorządowych (Dz.U. z 2018r., poz. 936 ze zm.) stanowi, że „w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.” Zdaniem pozwanego do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy zabrakło powodowi 2 miesięcy i 28 dni.

**W piśmie datowanym na 13 września 2021 r. powód** podtrzymał roszczenia, wskazując, że druk Departamentu Skarbu (...) W. (...) (...) 1990, potwierdza pracę powoda w firmie (...) (...) (...) Inc. i potwierdza też opłacanie podatków i składek na ubezpieczenie społeczne. Powód podał, że dokument ten jest wystawiany corocznie, a w sytuacji gdy w trakcie roku występuje więcej niż jeden pracodawca, to każdy z nich musi wystawić taki dokument pracownikowi. Skoro z dokumentów wnika, że za rok 1990 wystawione zostały dwa takie formularze, a pozwany uznał okres pracy powoda od 16 lipca 1990 r. to formularz (...) z firmy (...) (...) (...) dotyczyć musi okresu przed 16 lipca 1990 r., świadczy o tym też porównywalność zarobków w okresie półrocznym. Powód wskazał też, że na dokumentach wystawionych przez Bank (...) widnieje numer banku jako płatnika odsetek od dochodów uzyskanych na koncie powoda, a nie numer pracodawcy. Pozwany podkreślił, że mylne jest rozumowanie pozwanego, który twierdzi, że pojęcie „wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy” ograniczające świadczenie pracy tylko do umów o pracę, przesądza o tym, że powód nie wykazał faktu bycia zatrudnionym w R. (...) Z. Inc. (...) mówi bowiem o wykonywaniu pracy na podstawie stosunku pracy, a nie umowy o pracę, jeśli więc spełnione są cechy stosunku pracy, należy uznać jego istnienie nawet w braku dokumentu umowy. Wystarczająca jest umowa ustna, a potwierdzeniem jej zawarcia jest opłacanie przez pracownika składek na ubezpieczenie społeczne oraz podatków, co odnotowywane było w przypadku powoda przez odpowiednik (...).

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia procesu.

#### **Sąd ustalił, co następuje:**

Powód K. K. w 1989 r. przebywał w sposób legalny w (...), gdzie mieszkał na stałe jego brat J. K.. W dniu 13 lutego 1989 r. powód rozpoczął na podstawie ustnej umowy, najpierw na okres próbny jednego tygodnia, pracę w firmie (...) (...) (...) Inc., która wówczas mieściła się w S., I. (...) obecnie firma ta mieści się w G., I. (...). Stosunek pracy nie został potwierdzony żadnym dokumentem między pracodawcą, a powodem jako pracownikiem. W firmie tej pracował również brat powoda J. K. jako ustawiacz. Powód zajmował stanowisko inspektora kontroli jakości, weryfikował jakość wyprodukowanych elementów. Powód zarabiał około 300 dolarów tygodniowo, otrzymując zapłatę w formie czeków. Praca świadczona była od 8 rano do 8 wieczorem, 5 dni w tygodni, a także w soboty do godziny 14. Powód podlegał pod szefa inspektorów, który ustalał obowiązki powoda( k.181). Pracodawca w związku z zatrudnieniem powoda podał wszelkie dane do (...) systemu ubezpieczeń. Informacja o uzyskiwanych dochodach znajdowała się na zaświadczeniach o dochodach wystawianych przez pracodawcę, na podstawie których pracownik rozliczał się z urzędem skarbowym (druk (...)). W roku 1989 powód zarobił w tym miejscu pracy 13.899,86 dolarów brutto, a w 1990 zarobił 12.753,76 dolarów brutto, od tej kwoty pobrano stosowne podatki i składki na ubezpieczenie.

Pracodawca R. (...) (...) posiadał numer identyfikacyjny, którym posługiwał się w obiegu dokumentów urzędowych tj. (...) (...).

Wraz z zatrudnieniem powód, jak każdy pracownik uzyskał numer ubezpieczenia społecznego, uwidocziony na druku (...) tj. (...) (...).

dowód:

- druk (...) W.(...)S. 1990 – R. (...) (...) Inc.- k. 14 -15

- zestawienie zarobków za lata 1989-1991 S. A. w B. – k. 182-183

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z dnia 29 września 2021 r. ( od 00:37:43 do 01:04:11) – k. 160v-161 v oraz protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. ( od 00:15:36 do 00:32:02 – k. 164-165

Od 16 lipca 1990 r. powód zatrudnił się w firmie (...) w C., I. (...), również na stanowisku inspektora kontroli jakości za wyższym wynagrodzeniem. O rezygnacji z poprzedniej pracy powiadomił pracodawcę ustnie, dzień przed rozpoczęciem pracy w nowym miejscu. W nowym miejscu pracy powód pracował 40 godzin tygodniowo plus nadgodziny i zarabiał około 500-600 dolarów tygodniowo. Powód zakończył pracę u tego pracodawcy w dniu 14 grudnia 1991 r. W okresie pracy w tej firmie od lipca do grudnia 1990 r. powód zarobił 17.048,36 dolarów brutto.

dowód:

- druk (...) W. and S. 1990 – (...) - k. 22-23

- druk (...) W. and S. 1991 - (...) - k. 24-25

- zaświadczenie o zatrudnieniu w (...) Company – k. 26-27

- zestawienie zarobków za lata 1989- 1991 z (...) w B. – k. 182-183

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z dnia 29 września 2021 r. ( od 00:37:43 do 01:04:11) – k. 160v-161 v oraz protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. ( od 00:15:36 do 00:32:02 – k. 164-165

Powód rozliczał skarbowo uzyskiwane wynagrodzenie. Zarobione kwoty powód przechowywał w Banku (...) w C.. W 1990 r. w ramach oprocentowania za przechowywane środki, uzyskał od banku, który posługiwał się w obrocie urzędowym numerem (...) (...), kwotę 32,96 dolarów brutto, zaś w 1991 r. kwotę 64,26 dolarów brutto.

dowód:

- zaświadczenie z banku – k. 16-19,120-123

- czek – k 20-21

Dodatkowo powód zatrudnił się również w kinie samochodowym prowadzonym przez podmiot L. T. Clearing (...) w K. w 1990 r., gdzie uzyskał wynagrodzenie w wysokości 960,80 dolarów.

dowód:

- zestawienie zarobków za lata 1989- 1991 z S. A. w B. – k. 182-183

K. K. był zatrudniony w (...) T. od 14 lutego 1994 r. do 28 września 2020 r. Stosunek pracy został rozwiązany w związku z przejściem powoda na emeryturę. Powód nie otrzymał od pracodawcy nagrody jubileuszowej przysługującej za 40 lat pracy, którą przewiduje art. 86 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2020 r. poz. 1409 z późn. zm.) oraz §8 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 15 maja 2018 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz.U. z 2018 r. poz. 936 z późn. zm.). Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 10.330 zł brutto.

Powód zwrócił się do pracodawcy o weryfikację stażu pracy poprzez uwzględnienie pracy za granicą i wypłatę nagrody jubileuszowej. Pismem z dnia 23 września 2020 r. pracodawca wskazał, że zalicza powodowi do wysługi lat okres od 16 lipca 1990 r. do 14 grudnia 1991 r. ( 1 rok, 4 miesiące, 29 dni ) oraz ustala datę stażu do nagrody na dzień 15 luty 1982 r. Pracodawca powołał się na to, że dokumenty dotyczące pracy w firmie (...) (...) (...) Inc. nie potwierdzają jaki stosunek prawny łączył powoda z tym podmiotem i nie zawierają oznaczenia okresu zatrudnienia z wskazaniem dziennych dat. Tym samym pracodawca ustalił łączny staż pracy na 38 lat, 7 miesięcy i 12 dni.

dowód:

- akta osobowe

- informacja o wysokości wynagrodzenia – k. 59-60v

- pismo powoda z 9 września 2020 r. – k. 28-29

- pismo pracodawcy z 23 września 2020 r. – k. 30-31

- przesłuchanie powoda – protokół elektroniczny z dnia 29 września 2021 r. ( od 00:37:43 do 01:04:11) – k. 160v-161 v oraz protokół elektroniczny z dnia 13 października 2021 r. ( od 00:15:36 do 00:32:02 – k. 164-165

Powód nie zgodził się ze stanowiskiem pracodawcy i wezwał go do zapłaty nagrody jubileuszowej. Pracodawca odmówił wypłaty nagrody.

dowód:

- wezwanie do zapłaty – k. 32-34

- odpowiedź na wezwanie – k. 35

### **Sąd zważył, co następuje:**

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalony został na podstawie przedłożonych przez strony dokumentów, a uzupełniająco także przesłuchania powoda K. K..

Zgromadzona dokumentacja uznana została za wiarygodną i autentyczną. Jej treść oceniona została przez sąd zgodnie z art. 244 i 245 k.p.c. Przede wszystkim dane zawarte w pismach urzędowych z (...) w B., a także dokumenty (...), w ocenie sądu w połączeniu z dowodem z przesłuchania powoda, któremu nie można było odmówić spójności, logiczności, dokładności, rysowały zbieżny obraz okresów i przebiegu pracy powoda za granicą w 1989 i 1990 r.

Powództwo w przedmiotowej sprawie było zasadne, a łączny staż pracy powoda uprawnił go do uzyskania nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Roszczenia powoda znajdowały oparcie w art. 38 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (Dz. U. z 2022 r., poz. 530), zgodnie z którym nagroda jubileuszowa przysługuje w wysokości 300% wynagrodzenia miesięcznego, po 40 latach pracy.

Zgodnie zaś z §8 ust. 7 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. z 2021 r. poz. 1960), które weszło w życie z dniem 1 listopada 2021 r. i zastąpiło rozporządzenie o tej samej nazwie z dnia 15 maja 2018 r. , w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy pracownikowi samorządowemu, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia ustania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu ustania stosunku pracy.

Z kolei art. 86 ust. 1 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. z 2022 r. poz. 690) dalej „ustawa o promocji zatrudnienia” udokumentowane okresy zatrudnienia, przebyte za granicą u pracodawcy zagranicznego, są zaliczane do okresów pracy w Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie uprawnień pracowniczych.

Bezsporna była wysokość żądanej kwoty, jak również okres zatrudnienia powoda w podmiocie (...) Company w C., I. (...) od 16 lipca 1990 r. do 14 grudnia 1991 r. Sporne pozostawało natomiast to, czy istniały podstawy ku temu, by do stażu pracy powoda doliczyć okres od 13 lutego 1989 r. do 15 lipca 1990 r. albo co najmniej okres od 2 stycznia 1990 r., czyli czas, w którym zgodnie ze stanowiskiem K. K. pracował on w R. (...) (...) Inc.

W ocenie sądu powód sprostał ciężarowi wykazania, że był zatrudniony w R. (...) (...) Inc. co najmniej od 2 stycznia 1990 r. do 15 lipca 1990 r. tj. 6 miesięcy i 13 dni, które po dodaniu bezspornego stażu pracy powoda tj. 38 lat 7 miesięcy i 12 dni, przy zastosowaniu §8 ust. 7 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych, a tym samym, że nabył uprawnienia do uzyskania nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy.

Powód na poparcie swojego stanowiska przedłożył możliwe do uzyskania dokumenty w postaci druków (...) sporządzonych przez R. (...) (...) Inc. i zaświadczenia z (...) w B., z których wynika po pierwsze, że w roku 1989 i w roku 1990 był pracownikiem dla R. (...) (...), określonym w dokumentach jako pracodawca ( k.182). Wynika z nich również, że w 1989r. powód uzyskał wynagrodzenie (...),96 a w 1990 r. uzyskał wynagrodzenie od R. (...) (...) Inc. w wysokości 12.753,76 dolarów, a dodatkowo, że uzyskał numer ubezpieczenia (...) (...), podczas gdy numer pracodawcy to (...) (...). Treści powyższe pokrywały się ze sobą na obu dokumentach, uwiarygadniając przesłuchanie powoda, w którym wyjaśniał on okresy pracy w tym podmiocie.

Pozwany w swoim stanowisku podnosił przede wszystkim to, że z dokumentacji nie wynika w sposób pewny i ścisły w jakich datach dziennych i miesięcznych powód miał pracować dla tego podmiotu oraz, że nie wynika z nich czy powód rzeczywiście pozostawał w zatrudnieniu na podstawie stosunku pracy, a nie z innego tytułu ( zlecenie, dzieło), co wymagane jest zgodnie z art. 86 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia.

Zdaniem sądu zarzuty pozwanego nie były uzasadnione.

W ustawie o promocji zatrudnienia w art. 2 pkt 43 wyjaśniono, że zatrudnienie oznacza wykonywanie pracy na podstawie stosunku pracy, stosunku służbowego oraz umowy o pracę nakładczą. Pozwany niejako wskazywał, że jedynym dowodem na to, że powód rzeczywiście pozostawał w stosunku pracy z R. (...) (...), winna być pisemna umowa o pracę. Takie rozumowanie jest mylne, ponieważ powyższe nie jest warunkiem koniecznym dla oceny pracowniczego zatrudnienia. O tym czym jest stosunek pracy mówi natomiast art. 22§1 k.p.: przez nawiązanie stosunku pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z definicji stosunku pracy wynika to, że charakteryzuje się on określonymi cechami wspólnymi-dobrowolność zawarcia, osobiste świadczenie pracy przez pracownika, podporządkowanie pracownika w procesie pracy, praca w wyznaczonym miejscu i czasie, staranność działania, uzyskiwanie wynagrodzenia przez pracownika.

Jak podawał powód, czemu sąd przyznał wiarę w braku przeciwnych dowodów, w (...) w latach 90 poprzedniego wieku nie operowano pisemnymi umowami o pracę, a jedynie na podstawie ustnych porozumień dochodziło do zainicjowania stosunku pracy, a w dalszej kolejności dopełnienia wszelkich obowiązków ubezpieczeniowych i skarbowych pracownika i pracodawcy. W ocenie sądu, zwrócić także należy uwagę, że razie wątpliwości co do wykładni dokumentów zaświadczających o pracy, należy stosować do nich zasadę interpretacji na korzyść pracownika, a to z uwagi na mnogość umów i znaczących różnic między systemami prawnymi poszczególnych krajów i nie sposób jest przyjąć jednolite kryteria oceny. ( tak: Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Komentarz, U. Culepa, wyd. 1) Każdy przypadek musi być oceniany indywidualnie. Takiej oceny dokonał sąd stwierdzając, że przedstawione dokumenty spełniały warunki uznania ich za wiarygodne źródło potwierdzające fakt zatrudnienia K. K., tj. zawierały oznaczenie pracodawcy wraz z siedzibą, wskazywały na okres zatrudnienia w latach i zawierały oznaczenie wystawcy. Skoro na przedłożonej przez powoda dokumentacji widnieją wszelkie dane określające powoda jako pracownika, a R. (...) (...) Inc. jako pracodawcę, to powyższe w powiązaniu z przesłuchaniem powoda, który przedstawił wszystkie charakterystyczne cechy stosunku pracy, pozwala na ocenę, że rzeczywiście powód był pracownikiem tego podmiotu niezależnie od niezawarcia pisemnej umowy o pracę. Zawarcie pisemnej umowy o pracę nie jest warunkiem koniecznym do uznania, że strony łączyła taka umowa. Trzeba mieć na uwadze, że warunki pracy takie jak praca podporządkowana, czas pracy były zbliżone u obu pracodawców zatem zasadnym jest uwzględnienie także pierwszego okresu zatrudnienia powoda. Powód w swoim stanowisku przedstawił, że pracował od poniedziałku do piątku od 8 rano do 8 wieczorem i w soboty do 14, że pozostawał pod nadzorem pracodawcy, uzyskiwał wynagrodzenie, a więc wykazał, że ta współpraca w istocie spełniała kryteria stosunku pracy w myśl

rodzimy przepisów, a tym samym miało miejsce zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, o którym mowa w ustawie o promocji zatrudnienia.

Dodać należy, że faktycznie z przedłożonej dokumentacji nie wynikają dokładnie określone dni rozpoczęcia i zakończenia pracy dla R. (...) Z., jednak mając na względzie porównanie zarobionych przez powoda kwot w okresie półrocznym w R. (...) Z. R.(...) i (...), należało uznać, że powód przed podjęciem pracy w tym ostatnim miejscu, zarówno w 1989r. i 1990 pracował dla R. (...) Z.. Porównując staż pracy i wysokość zarobków u obu pracodawców zasadnym jest przyjęcie brakującego okresu zatrudnienia powoda .

Marginalnie wskazać trzeba, że dokumenty z Banku (...), dokumentują uzyskiwane przez powoda kwoty z tytułu oprocentowania posiadanych na rachunku środków, a numer (...) (...) jest numerem identyfikacyjnym banku, a nie R. (...) (...) Inc.

Reasumując za dowiedzione uznano twierdzenia powoda o przepracowaniu w R. (...) (...) Inc. okresu co najmniej od 2 stycznia 1990 r. do 15 lipca 1990 r., czego konsekwencją jest ustalenie stażu pracy powoda przekraczającego 39 lat, , co uprawnia go do uzyskania nagrody jubileuszowej w wysokości 300% wynagrodzenia, na podstawie art. w art. 38 ust. 2 pkt 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych w zw. z §8 ust. 7 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 25 października 2021 r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych.

O roszczeniu powoda orzeczono w punkcie I sentencji wyroku.

O odsetkach orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu od 29 września 2020 r. tj. od dnia następującego po dniu rozwiązania stosunku pracy z pozwanym na podstawie art. 481 §1 k.c. w zw. art. 300 kp.

Wyrokowi w myśl art. 477<sup>2</sup> §1 k.p.c. nadano klauzę wykonalności co do kwoty 10.330 zł.

Zgodnie zaś z art. 113 §1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. ( Dz. U. z 2021 r. poz. 2257) kosztami opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony na mocy ustawy ( art. 96 ust. 1 pkt 4 wyżej wskazanej ustawy), obciążono pozwanego – przegrywającego proces w całości, nakazując pobranie od niego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Toruniu kwotę 1.550 zł.

Sędzia Alina Kordus -Krajewska