

Sygn. akt IV P 345/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 09 maja 2018 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa L. S.

przeciwko Wojewódzkiemu Inspektoratowi Weterynarii w O.

o odprawę emerytalną

I. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 9.444,18 (dziewięć tysięcy czterysta czterdzieści cztery i 18/100) złote;

II. oddalić wniosek o zasądzenie kosztów procesu;

III. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 1.574,03 (jeden tysiąc pięćset siedemdziesiąt cztery i 03/100) złote.

Sygn. akt IV P 345/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 października 2017r., doręczonym pozwanemu w dniu 7 listopada 2017r., L. S. wniosła o zasądzenie od Wojewódzkiego Inspektoratu Weterynarii w O. odprawy emerytalnej w kwocie 9444,18zł (sześciokrotnego wynagrodzenia miesięcznego) oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych bez wskazania kwoty.

Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w O. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa, gdyż powódka nie jest uprawniona do uzyskania dochodzonego roszczenia. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew, zarzucił, że powódka otrzymała już odprawę u drugiego pracodawcy. Pozwana także wносиła o zasądzenie kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

L. S. była zatrudniona u pozwanego od dnia od 1 września 2011r. do 27 października 2016r. na stanowisku specjalisty ds. (...) i (...), za umówionym wynagrodzeniem 1439,11 zł miesięcznie, w wymiarze 1/3 etatu. Wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło łącznie 1574,03zł. Jednocześnie, równolegle powódka świadczyła pracę na podstawie umowy o pracę jako pracownik cywilny – członek służby cywilnej od 01.07.1999r. do 27.10.2016r. w Komendzie Wojewódzkiej Policji w O.. W dniu 27.10.2016r. powódka rozwiązała obydwa stosunki pracy w związku z przejściem na emeryturę. Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 04.11.2016r. nabyła prawo do emerytury.

(dowód: umowa o pracę z dnia 01.09.2011 r. i 27.08.2012 r., umowa o pracę z dnia 30.06.1999 r. i 30.09.1999 r. - koperta-k. 12, świadectwa pracy z dnia 27.10.2016 r. - Wojewódzki Inspektorat Weterynarii w O.-k. 5 i z dnia 27.10.2017 r. - KWP w O. -k.6, zaświadczenie -k. 18)

Pracodawca reprezentowany przez Komendanta Wojewódzkiego Policji wypłacił powódce należną odprawę emerytalną zaś pozwany odmówił argumentując, że takowa odprawa pracownikowi nie przysługuje. W uzasadnieniu pracodawca wskazał na opinię prawną z 7.11.2016r., zgodnie z którą pracownikowi jakoby przysługuje tylko jedna odprawa od jednego pracodawcy.

Powódka wobec zaistniałych wątpliwości wystąpiła do Państwowej Inspekcji Pracy w O. z wnioskiem o stanowisko czy w jej stanie faktycznym i prawnym przysługuje jej odprawa emerytalna od obu pracodawców czy tylko od jednego. W odpowiedzi na ten wniosek PIP pismem z 10.08.2017r. wskazała, że w jej ocenie takowa odprawa powódce przysługuje od obu pracodawców, zastrzegając jednocześnie że w sprawie może być konieczny wyrok sądu dla ustalenia prawa do odprawy. (dowód: opinia z 07.11.2016 r. -k. 7-8, pismo do PIP z dnia 07.07.2017r. -k. 9, pismo PIP z dnia 10.08.2017 r. -k. 10-11)

Sąd zważył , co następuje:

Roszczenie powódki o zasądzenie odprawy emerytalnej od pozwanego zasługuje na uwzględnienie.

Stan faktyczny między stronami był bezsporny w zakresie istotnym dla rozstrzygnięcia sprawy. Z dokumentów wynikało, że powódka świadczyła pracę na stanowisku specjalisty(...) od 1.09.2011r. do 27.10.2016r. w Wojewódzkim Inspektoracie Weterynarii w O.. W tym samym czasie Powódka świadczyła pracę w służbie cywilnej u innego pracodawcy - w Komendzie Wojewódzkiej Policji w O., z którą równolegle 27 października 2017r. rozwiązała umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę, i którą wypłaciła jej odprawę emerytalną przysługującą w służbie cywilnej. Bezsporna też była kwota dochodzonego świadczenia. Spór między stronami dotyczył prawa.

Przypomnieć należy, że art. 92¹ § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (tj. Dz. U. z 2016r. poz. 1666) pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Natomiast w myśl art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008r. o służbie cywilnej (Dz. U. z 2016r. poz. 1345 z późn. zm.) członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli członek korpusu służby cywilnej przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, jednorazowa odprawa przysługuje w wysokości: sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Zasadniczym warunkiem nabycia prawa do odprawy emerytalnej jest więc rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. W przedstawionym stanie faktycznym pracownica nabyła prawo do emerytury, pozostając jednocześnie w dwóch stosunkach pracy. W związku z powyższym pojawia się problem z interpretacją jednorazowego charakteru odprawy emerytalnej. Zasadą jest w świetle art. 92¹ § 2 Kodeksu pracy jednorazowe uzyskanie statusu emeryta, co skutkuje tym, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

W przypadku podjęcia zatrudnienia po uzyskaniu odprawy emerytalnej i następnie rozwiązania tego kolejnego stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę oraz w przypadku, kiedy pracownik otrzymał wcześniej odprawę rentową, ugruntował się pogląd w orzecznictwie Sądów, że pracownik, który już otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Otrzymanie odprawy rentowej wyłącza prawo do odprawy emerytalnej. Ustawodawca określił prawo do tych świadczeń jako uprawnienie jednorazowe. Zatem nie ulega wątpliwości, że pracownik nie ma prawa do kolejnej odprawy emerytalnej w sytuacji, gdy rozwiązano z nim stosunek pracy po ponownym zatrudnieniu, a wcześniej już otrzymał odprawę emerytalną.

Jednak na gruncie niniejszej sprawy sytuacja jest zasadniczo inna.

Pismami z dnia 27 września 2017r. powódka wniosła o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę w dwóch zakładach pracy, z obu łączących ją stosunków pracy.

Porównanie art. 92¹ § 1 kp i art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (tekst jedn. Dz. U. 2016 r., poz. 1345, z późn. zm. -dalej jako „ustawa”) wskazuje na zasadnicze podobieństwa konstrukcji przepisu. Drugi z przepisów stosowany wobec powódki jako członka korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, ustala zasadę w związku z przejściem na emeryturę - przysługuje jednorazowa odprawa. Różnica redakcyjna dotyczy tylko wysokości odprawy, która w pierwszym z przepisów stanowi równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia, a w drugim z przepisów w zależności od okresu zatrudnienia - wartość trzymiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli członek korpusu służby cywilnej przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, jednorazowa odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Odprawa, o której mowa w powyższym przepisie ustawy ma charakter jednorazowego świadczenia pieniężnego przysługującego byłemu pracownikowi służby cywilnej od podmiotu zatrudniającego, w tym sensie, że w związku z uzyskaniem statusu emeryta w jednej konkretnej dacie przysługuje świadczenia w związku danym stosunkiem pracy. Przepisy ustawy nie wskazują wprost, czy w przypadku zatrudnienia na podstawie dwóch lub więcej stosunków pracy w służbie cywilnej (równolegle) w pełnym lub w części etatu bezpośrednio przed przejściem na emeryturę z tego tytułu, byłemu już pracownikowi należy się odprawa emerytalna z tytułu każdego ze stosunków pracy. Uprawnienie wynikające z prawa płacowego obowiązującego u pozwanego jest tylko korzystniejsze niż określone w art. 92 1 k.p.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011r. (sygn. II PK 51/11.), powołany przez pozwanego, który stał się podstawą odmowy wypłaty odprawy emerytalnej od pozwanego pracodawcy nie rozstrzyga wprost kwestii spornej między stronami, stan faktyczny na kanwie którego zapadł jest odmienny od stanu faktycznego ustalonego w niniejszej sprawie. Jednocześnie należy zwrócić uwagę na tezy zawarte w uzasadnieniu cytowanego przez pozwanego wyroku.

Stosunek pracy u obu pracodawców ustał tego samego dnia, czyli 27 października 2016 r. co w zasadniczy sposób różni się od przypadku, o którym mowa w wyroku SN z 6 lipca 2011r. Z uzasadnienia ww. wyroku można jednak wywnioskować, że teza o jednorazowym charakterze odprawy emerytalnej rozumianej jako jedna tylko odprawa niezależnie od ilości równoległych stosunków pracy, dotyczy także powódki. Można stwierdzić, że wyrok ten wskazuje, że z samego statusu pracownika jako członka korpusu służby cywilnej wynika, że przysługuje mu jedna odprawa i nie jest kluczowe rozpatrywanie kwestii prawa do odprawy od obu pracodawców przez pryzmat terminu ustania stosunku pracy w równoległych stosunkach pracy. Według SN uprawnienie do odprawy emerytalnej przysługuje temu pracownikowi, który jest w korpusie służby cywilnej i jednocześnie zastrzega się, że przysługuje mu jednorazowa odprawa emerytalna. Chodzi wszak o szczególne zatrudnienie w ramach korpusu służby cywilnej i wówczas nie wypłaca się dwóch odpraw emerytalnych w związku z przejściem na emeryturę. Skoro ustawodawca zastrzegł, że odprawa emerytalna ma charakter jednorazowy (podobnie jak w art. 92¹ k.p.), to należy przyjąć, że miał na uwadze tylko jedną odprawę emerytalną dla członka korpusu służby cywilnej, nawet gdy był zatrudniony przed nabyciem uprawnień emerytalnych równoległe w dwóch urzędach. Nie wydaje się jednak, że odmienna wykładnia przepisu art. 94 ust. 1 ustawy jest wykluczona. Z uwagi na związek czasowy pomiędzy przejściem na emeryturę, to zmiana statusu z pracownika – członka należącego do służby cywilnej na status emeryta uprawnia do odprawy emerytalnej u każdego pracodawcy, o ile obowiązujące u niego prawo płacowe jest korzystniejsze od regulacji z art. 92¹k.p. Należy bowiem zauważyć, że prawo do odprawy emerytalnej nabywa pracownik służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę. W momencie więc rozwiązania obu równoległych stosunków pracy (w związku z przejściem na emeryturę), członek korpusu spełnił przesłanki do otrzymania odprawy emerytalnej od każdego z tych pracodawców. Rozwiązanie stosunku pracy z tym samym dniem u obu pracodawców nie powoduje więc, że z mocy prawa członek korpusu służby cywilnej nabywa prawo do jednej tylko konkretnej (np.: wyższej, wybranej przez siebie) odprawy. Tak by natomiast było, jeżeli przepis dotyczący odprawy emerytalnej wskazywałby na prawo do tej odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z określonej w przepisie przyczyny u podstawowego pracodawcy (czyli decydowałby np. wyższy wymiar czasu pracy określony w umowie lub wcześniejszy termin podjęcia zatrudnienia). Wątpliwości budziłaby taka interpretacja przepisu, która prowadziłaby do stwierdzenia, że wypłata odprawy emerytalnej przez któregokolwiek z pracodawców (u których równoległe był zatrudniony członek korpusu

służby cywilnej) powoduje utratę nabytego już prawa do odprawy u drugiego z pracodawców. Należy ponadto stwierdzić, że okoliczność wypłaty odprawy emerytalnej prowadzi do wystąpienia braku prawa do kolejnej odprawy w przyszłości. Wydaje się zasadna interpretacja, że okoliczność ta nie odnosi się natomiast do już nabytego prawa. Taki pogląd jest w pełni uzasadniony np. w przypadku analizy prawa do odprawy emerytalnej przysługującej na podstawie art. 92¹ Kodeksu pracy na co wskazywałoby brzmienie przepisu art. 92¹ § 2 k.p. Przepis ten stanowi, że „pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa”. Z zasad wykładni przepisów należy wysnuć wniosek, że wykładnia dotycząca prawa do odprawy emerytalnej przysługującej na podstawie art. 92¹ k.p. oraz art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej powinna być dokonywana jednolicie.

Przeszkodą w nabyciu prawa do odprawy emerytalnej nie mogło być także to, że powódka stała się emerytem uprawnionym do odprawy i otrzymała 1 odprawę po zakończeniu pracy u drugiego pracodawcy. Sąd popiera tezy wyroku Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 21 listopada 2012 roku (III APa 12/12), gdzie słusznie wskazano, że decydujące znaczenie dla nabycia prawa do odprawy emerytalnej ma zatem przejście na emeryturę połączone z definitywnym ustaniem stosunku pracy, czyli zmiana pracowniczego statusu prawnego na status emeryta przez pracownika, który w związku z ustaniem stosunku pracy korzysta z uzyskanych uprawnień emerytalnych (zob. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 2010 r. sygn. akt II PK 239/09 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 czerwca 2000 r., sygn. akt I PKN 700/99, OSNAPiUS 2001 Nr 15, poz. 486)

W świetle bezspornego stanu faktycznego, z racji wyżej powołanych argumentów prawnych, jednorazowe świadczenie w postaci odprawy emerytalnej przysługuje powódce mimo uzyskania takiej odprawy od drugiego pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe Sąd w oparciu o powołane przepisy orzekł jak w sentencji wyroku. O kosztach orzekł po myśli art. 102 kpc jak w pkt II wyroku.

W punkcie III wyroku, Sąd orzekł o rygornym natychmiastowej wykonalności w oparciu o art. 477² § 1 kpc co do roszczenia powódki, do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

SSR Barbara Kokoryn