

Sygn. akt IV P 63/17

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Sądu Rejonowego Magdalena Gałkowska

Protokolant st.sekr.sąd. Agnieszka Rzepkowska

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2017 r. w Puławach

sprawy z powództwa K. N.

przeciwko Gminnej Spółdzielni (...) w K.

o odprawę emerytalną

1.Zasądza od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powódki K. N. kwotę 11.100,00 zł ( jedenaście tysięcy sto złotych) z ustawowymi odsetkami od opóźnienia od dnia 1 marca 2016r. do dnia zapłaty;

2.Zasądza od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. na rzecz powódki K. N. kwotę 3600 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

## UZASADNIENIE

***W pozwie z dnia 2 marca 2017r. powódka K. N. wniosła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. kwoty 11.100,00 zł tytułem odprawy emerytalnej.***

Pozwana Gminna Spółdzielnia (...) w K. powództwa nie uznawała i wniosła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. N. zatrudniona była w pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. od 1 sierpnia 1969r., ostatnio jako referent finansowy ( akta osobowe).

W dniu 30 czerwca 2011r., w związku z nabyciem prawa do emerytury, powódka złożyła oświadczenie woli do ówczesnego prezesa zarządu H. M., iż rozwiązuje z dniem 30 czerwca 2011r., z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia umowę o pracę z powodu przejścia na emeryturę ( zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc - k.23, ksero pisma powódki k.19).

Z dniem 30 września 2011r. ( piątek) stosunek pracy łączący strony rozwiązał się, powódka otrzymała od pracodawcy świadectwo pracy, które przedłożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, ksero świadectwa pracy k.25). W dniu rozwiązania stosunku pracy tj. w dniu 30 września 2011r. powódka nie otrzymała odprawy emerytalnej (bezsporne).

Od dnia 1 października 2011r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział (...) w P. przyznał powódce prawo do emerytury i od dnia 1 października 2011 r. powódka rozpoczęła otrzymywać świadczenie emerytalne (ksero decyzji ZUS k.21, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

Od dnia 3 października 2011r. (poniedziałek) powódka zawarła nową umowę o pracę z Gminną Spółdzielnią (...) w K. na czas nieokreślony jako ref. kadr, ref.samorządowy, kasjer służba bhp (ksero umowy o pracę- k.20, zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc).

W dniu 29 lutego 2016r. aktualny Prezes Zarządu pozwanej Spółdzielni (...) przedstawił powódce pismo nazwane „Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron”, sporządzone przez pracodawcę w imieniu powódki i powódka złożyła pod nim swój podpis, a wobec tego stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 29 lutego 2016r. za porozumieniem stron (k.6, akta osobowe).

Od dnia 1 marca 2016r. powódka pobiera wyłącznie świadczenie emerytalne (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc)

Gminna Spółdzielnia (...) w K. posiada Regulamin Wynagradzania i zgodnie z jego §19, pracownikowi którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w zależności od ilości przepracowanych lat, a w pkt 3 tegoż przepisu ustalono, że podstawę wymiaru odprawy stanowi minimalne wynagrodzenie obowiązujące w dniu rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez pracownika prawa do emerytury (kserokopia wyciągu Regulaminu Wynagradzania – k.7).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, które to zeznania są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy przez strony i nie są kwestionowane przez żadną ze stron. Dokumenty zaś znajdujące się w aktach osobowych, a także te złożone przez powódkę do akt sprawy, sąd także zaliczył w poczet materiału dowodowego, bo żaden z tych dokumentów nie był kwestionowany przez stronę pozwaną pod kątem jego wiarygodności i autentyczności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki zasądzenia na jej rzecz pozwanej Gminnej Spółdzielni (...) w K. kwoty 11.100,00 zł tytułem odprawy emerytalnej na podstawie §19 Regulaminu Wynagradzania, obowiązującego w pozwanej Spółdzielni, zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie podnieść należy, że pozwany pracodawca przewidział w przepisach wewnętrzzakładowych tj. w Regulaminie Wynagradzania, wypłatę świadczenia w postaci odprawy emerytalnej, lecz to świadczenie także jest świadczeniem obligacyjnym, przewidzianym w art. 92<sup>1</sup> § 1 kp. Przepisy wewnętrzzakładowe mogą zaś przewidzieć wypłatę tego świadczenia w korzystniejszej wysokości i ponieważ przepisy §19 obowiązującego w pozwanej Spółdzielni (...) zawierają korzystniejsze zasady wypłaty odprawy emerytalnej – co do jego wysokości, niż wskazany wyżej przepis kodeksu pracy, to zgodnie z art. 9 §2 kp, przepisy Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanej Spółdzielni, stanowią podstawę do wypłaty świadczenia w postaci odprawy emerytalnej.

Zgodnie z dyspozycją art. 92<sup>1</sup> § 1 kp, a także zgodnie z §19 Regulaminu Wynagradzania, warunkiem nabycia prawa do odprawy emerytalnej jest spełnianie przez pracownika warunków uprawniających do emerytury tj. ustanie stosunku pracy, przejście na emeryturę i istnienie związku pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Wykładnia art. 92<sup>1</sup> § 1 kp dokonywana była wielokrotnie przez Sąd Najwyższy i należy w tym miejscu przytoczyć utrwalone już orzecznictwo co do wykładni warunków nabycia prawa do tego świadczenia.

Przede wszystkim podnieść należy, że odprawa emerytalna jest świadczeniem ze stosunku pracy, której celem jest łagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na emeryturę. Pełni ona zatem funkcję kompensacyjną i nie jest powiązana ani ze sposobem, ani z przyczyną ustania stosunku pracy (wyr. SN z 20.3.2009 r. w sprawie II PK 238/08).

Ustawodawca na mocy art. 92<sup>1</sup> § 1 KP powiązał prawo do odprawy emerytalnej z ustaniem stosunku pracy. Spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do emerytury nie stwarza dla żadnej ze stron obowiązku rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też zachowanie prowadzące do ustania stosunku pracy w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych lub rentowych musi przybrać formę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, określoną w przepisach prawa pracy. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia (wyr. SN z 4.6.2002 r. w sprawie I PKN 346/01). Przejście na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy oznacza zmianę statusu pracownika na status wyłącznie emeryta lub rencisty. Następuje to z reguły jednocześnie z rozwiązaniem stosunku pracy (wyr. SN: z 11.10.2007 r. we sprawie IIIPK 40/07). W tezie tegoż wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że użyte w art. 92<sup>1</sup> § 1 kp sformułowanie „przejście na emeryturę” oznacza zamianę statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta, w związku z czym przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym przejściem pracownika na emeryturę, choćby ją wcześniej pobierał, chyba że już wcześniej skorzystał z uprawnienia do tej odprawy.

Sąd Najwyższy wyroku z 6 maja 2003 r. w sprawie I PK 223/02 określił zasadę, że każdy pracownik, który przestaje być pracownikiem w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przynajmniej raz w życiu powinien otrzymać odprawę z tego tytułu. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że kontynuowanie stosunku pracy, po przyznaniu pracownikowi świadczenia emerytalno-rentowego, a nawet pobieranie świadczenia, nie oznacza przejścia na emeryturę. Spełnienie bowiem przez pracownika warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury nie stwarza dla żadnej ze stron obowiązku rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też zachowanie prowadzące do ustania stosunku pracy w związku z nabyciem wymienionych uprawnień musi przybrać formę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, określoną w przepisach prawa pracy. Także w uchwale z 6 sierpnia 1998 r. w sprawie III ZP 22/98 i wyroku z 4 czerwca 2002 r. w sprawie akt I PKN 346/01 Sąd Najwyższy wskazał, że „przejściem na emeryturę jest zamiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta. Następuje ono zawsze i tylko przez rozwiązanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy, osoba pobierająca emeryturę nie przestaje być pracownikiem. Ani nabycie przez pracownika prawa do emerytury, ani przyznanie świadczenia, ani nawet jego wypłata nie stanowią zdarzeń powodujących ustanie zatrudnienia. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi więc na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia”. Dla nabycia więc prawa do odprawy nie jest konieczne przejście na emeryturę lub rentę równocześnie z rozwiązaniem z tego powodu stosunku pracy. Ponadto przepisy przewidujące prawo do tego rodzaju odpraw pieniężnych z reguły nie określają jednego lub kilku rodzajów związku, jaki ma zachodzić między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę, a zwłaszcza nie przewidują możliwości pozbawienia prawa do odprawy pracowników przechodzących na emeryturę, którzy - kontynuując zatrudnienie - nabyli i korzystali z prawa do emerytury lub renty ( np. wyrok z dnia 13 kwietnia 1999 r. w sprawie I PKN 654/98, III ZP 24/01). W wyroku z dnia 21 listopada 2012r. w sprawie III Apa 12/12, Sąd Apelacyjny w Rzeszowie sformułował tezę: Pracownik nabywa prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej wówczas, gdy staje się emerytem lub rencistą w związku z ustaniem stosunku pracy, przy czym związek ten może być rozmaicie pojmowany. Niewątpliwie może być to związek przyczynowo-skutkowy, ale wystarczy także związek czasowy lub funkcjonalny, który zostaje zachowany, jeżeli ustaniu stosunku pracy towarzyszy nabycie prawa do emerytury. 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.

Reasumując więc, według jednolitego, aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego, sformułowanie „przejście na emeryturę” oznacza zamianę statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta, w związku z czym przewidziana w przepisie art. 92<sup>1</sup> § 1 kp odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym przejściem pracownika na emeryturę, choćby ją wcześniej pobierał, chyba że już wcześniej skorzystał z uprawnienia do tej odprawy.

Sąd rozpoznający sprawę w całości podziela stanowisko judykatury przedstawione wyżej i przenosząc je na realia przedmiotowej sprawy, to stwierdzić należy, że spełnione zostały przesłanki nabycia z dniem 29 lutego 2016r. przez powódkę prawa do odprawy emerytalnej, bo tego dnia stosunek pracy łączący powódkę z pozwanym pracodawcą definitywnie ustał i wtedy powódka zakończyła ostatecznie wykonywanie pracy w ramach stosunku pracy i stała się wyłącznie emerytem od 1 marca 2016r. Fakt, bezsporny zresztą, że powódka już od 1 października 2011r. pobierała świadczenie emerytalne, nie ma – w świetle wskazanej wyżej wykładni przesłanek nabycia prawa do odprawy emerytalnej, absolutnie żadnego znaczenia dla powstania u powódki prawa do otrzymania od pracodawcy wyjątkowego świadczenia połączonego z ostatecznym przestaniem bycia pracownikiem czy pracownikiem – emerytem, a uzyskaniem statusu emeryta. Powódka bowiem ustaliła i pobierała świadczenie emerytalne od 1 października 2011r., jednakże będąc od dnia 3 października 2011r. – jak sąd ustalił, pracownikiem pozwanej Spółdzielni. Poza sporem jest, iż aby powódka mogła ustalić prawo do emerytury, to warunkiem niezbędnym było rozwiązanie istniejącego stosunku pracy i taka czynność została w tym przypadku dokonana, bo jak wynika z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, a jest to poparte jej oświadczeniem woli o wypowiedzeniu stosunku pracy i świadectwem pracy wydanym powódce w dniu 30 września 2011r. Jednakże, jak wynika z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, wolą stron stosunku pracy wtedy było, aby powódka mając już ustalone prawo do emerytury, dalej kontynuowała stosunek pracy z pozwaną Spółdzielnią i taka umowa o pracę od dnia 3 października 2011r. na czas nieokreślony została pomiędzy stronami zawarta.

Zatem powódka w okresie od dnia 3 października 2011r. do dnia rozwiązania stosunku pracy łączyła status pracownika i emeryta.

Jak już wyżej podniesiono, dla nabycia prawa do emerytury nie ma żadnego znaczenia sposób rozwiązania stosunku pracy. Stosunek pracy łączący powódkę z pozwaną Spółdzielnią ostatecznie rozwiązał się z dniem 29 lutego 2016r., wprawdzie – jak zapisano w świadectwie pracy, a także co wynika z treści pisma z dnia 29 lutego 2016r. - za porozumieniem stron z inicjatywy powódki, bez wpisania iż to z powodu przejścia na emeryturę powódka wnosi o rozwiązanie stosunku pracy. Jak wynika z zeznań powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, a jej zeznaniom strona pozwana nie zaprzecza, pismo z dnia 29 lutego 2016r. wprawdzie świadczy o tym, że to powódka była inicjatorem rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, ale – jak już wyżej podniesiono, sąd dał wiarę zeznaniom powódki, iż to tak naprawdę pracodawca przygotował jej w jej imieniu pismo, w którym zwracała się ona o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Powódka to oświadczenie podpisała a więc formalnie, to z jej inicjatywy stosunek pracy rozwiązał się za porozumieniem stron. Ta okoliczność jednak nie ma żadnego znaczenia dla istoty sprawy, bo powódka od dnia 1 marca 2016r. faktycznie i formalnie przestała być ostatecznie pracownikiem i stała się wyłącznie emerytem.

Istotnie, powódka już wcześniej z dniem 30 września 2011r. przestała być po raz pierwszy pracownikiem pozwanej Spółdzielni i od dnia 1 października 2011r. zaczęła otrzymywać świadczenia emerytalne, lecz wtedy, jak ustalono, wolą stron nie było aby stosunek pracy pomiędzy stronami ustał definitywnie w związku z przejściem powódki na emeryturę, tylko wolą stron było kontynuowanie tegoż stosunku pracy i tak się stało, zawarta została nowa umowa o pracę, a powódka od dnia 3 października 2011r. ponownie stała się pracownikiem Spółdzielni i jednocześnie emerytem. Rozwiązanie zaś wtedy tej umowy o pracę związane było tylko i wyłącznie, co jest oczywiste, z faktem iż taki był wymóg prawny, aby powódka mogła uzyskać świadczenie emerytalne.

Poza sporem jest, że wtedy tj. w dniu 30 września 2011r. powódce nie wypłacono odprawy emerytalnej. Art. 92<sup>1</sup> § 2 kp obowiązujący także i strony stosunku pracy stanowi, że pracownik który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Z powołanego przepisu (zwłaszcza ze zwrotu „ponownie nabyć”) wynika więc wniosek, że pracownik, który nabył prawo do odprawy emerytalnej, lecz jej nie otrzymał, może je nabyć ponownie, pomimo przedawnienia wcześniej nabytego prawa. Ustawodawca określił zatem prawo do odprawy emerytalnej jako uprawnienie jednorazowe a także, uwzględnił fakt możliwości wielokrotnego, a nie jednorazowego przechodzenia pracowników na emeryturę lub rentę (np. wyr. SA w Warszawie z 8.10.1998 r. w sprawie III APa 53/98). W wyroku z dnia 13 stycznia 2011 r. w sprawie II PK 18/10, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na to, że art. 92<sup>1</sup> § 2 kp wyłącza możliwość

ponownego nabycia prawa do odprawy emerytalno-rentowej jedynie przez pracownika, który otrzymał wcześniej taką odprawę. W konsekwencji pracownik, który nie otrzymał należnej odprawy emerytalnej, może ponownie nabyć do niej prawo, pomimo przedawnienia wcześniej nabytego prawa. Wobec tego, nawet gdyby przyjąć, że pozwany pracodawca już w dniu 30 września 2011r. winien powódce wypłacić tę odprawę, to jednak faktem jest że tego nie uczynił i nie może obecnie twierdzić, że żądanie wypłaty powódce odprawy emerytalnej jest przedawnione.

Jak już wyżej podniesiono, odprawa emerytalna jest szczególnym świadczeniem przysługującym pracownikowi tylko jeden raz w życiu, wtedy gdy pracownik przestaje być już pracownikiem i ostatecznie jego stosunek pracowniczy ustaje, bo przechodzi on na zasłużoną, po wielu latach pracy, emeryturę. Powódka od dnia 1 marca 2016r. przestała być pracownikiem Spółdzielni i w ogóle pracownikiem, a stała się od 1 marca 2016r. wyłącznie emerytem, a więc istnieje oczywisty związek przyczynowy pomiędzy ustaniem stosunku pracy, a uzyskaniem przez powódkę statusu wyłącznie emeryta.

W świetle więc ustalonego stanu faktycznego i mając na uwadze wskazane wyżej jednolite podglądy judykatury w tym zakresie, sąd doszedł do przekonania, iż dopiero z dniem 29 lutego 2016r. stosunek pracowniczy powódki ustał w związku z jej przejściem na emeryturę i tego dnia powódka nabyła prawo do odprawy emerytalnej. Podnieść jeszcze należy, że przepis §19 ust 3 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanej który stanowi, iż podstawę wymiaru odprawy stanowi minimalne wynagrodzenie obowiązujące w dniu rozwiązania stosunku pracy w związku nabyciem przez pracownika prawa do emerytury, należy oczywiście rozumieć łącznie z ust 1 tegoż przepisu, a więc istotnym dla obliczenia podstawy wymiaru jest dzień, w którym stosunek pracy rozwiązuje się w związku z ostatecznym przejściem na emeryturę, a więc do wyliczenia podstawy winno być brane pod uwagę minimalne wynagrodzenie obowiązujące w dniu 29 lutego 2016r. a więc kwota 1850 zł.

Wobec tego sąd zasądził na rzecz powódki od pozwanej Spółdzielni kwotę wskazaną pozwem tj.11.100,00 zł, wyliczoną na podstawie §19 ust1 pkt g i ust 2 i 3 Regulaminu Wynagradzania obowiązującego w pozwanej Spółdzielni.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 98kpc, przy uwzględnieniu §9 ust1 pkt 2 i §2ust 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r, poz. 1800).