

*Sygn. akt IV P 117/16*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia 13 września 2016 roku***

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Ząbkowicach Śląskich IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Tomasz Fudali

Protokolant: Bernadetta Mączka

po rozpoznaniu w dniu 06 września 2016 roku w Ząbkowicach Śląskich

na rozprawie

sprawy z powództwa: ***E. C.***

przeciwko: ***J. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe (...) J. M. w Z.***

### ***o zapłatę wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego i odprawy emerytalnej***

I. zasądza od pozwanego J. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe (...) J. M. w Z. na rzecz powoda E. C. kwotę 1.750,00 (słownie: jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt) złotych tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 05 lutego 2015 roku do dnia zapłaty;

II. w pozostałej części powództwo oddala;

III. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1.471,77 (słownie: jeden tysiąc czterysta siedemdziesiąt jeden złotych siedemdziesiąt siedem groszy) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje pozwanemu J. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe (...) J. M. w Z., aby uiścił na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ząbkowicach Śląskich kwotę 88,00 (słownie: osiemdziesiąt osiem) złotych tytułem częściowej opłaty stosunkowej od pozwu, której powód, jako pracownik wnoszący powództwo, nie miał obowiązku uiścić;

V. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

*Sygn. akt IV P 117/16*

## UZASADNIENIE

Powód E. C. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu J. M. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowo - Usługowe (...) J. M. w Z. wniósł o zasądzenie od pozwanego pracodawcy na swoją rzecz kwoty 7.428,58 zł tytułem ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2012 – 2014 wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 5 lutego 2015 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 2.000,00 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 5 lutego 2015 r. do dnia zapłaty.

Uzasadniając tak zgłoszone żądania powód wskazał, iż był zatrudniony przez pozwanego pracodawcę od dnia 17 maja 2002 r. na stanowisku kierowcy w wymiarze pełnego etatu i w dniu 4 lutego 2015 r. strony rozwiązały łączący je stosunek pracy na mocy porozumienia stron.

Kolejno powód wyjaśnił, że po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym został emerytem i pobierał z tego tytułu stosowne świadczenie.

Powód podniósł również, iż pozwany pracodawca, pomimo stosownych wezwań powoda w tym przedmiocie, nie wypłacił na jego rzecz przysługujących mu świadczeń w postaci odprawy emerytalnej i ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w latach 2012 – 2014 ( po 26 dni w każdym z trzech lat).

Skoro zatem pozwany nie wypłacił na rzecz powoda w dniu rozwiązania stosunku pracy przysługujących mu jak wyżej świadczeń, to powód jest przekonany, że skierowanie sprawy na drogę postępowania sądowego stało się konieczne i uzasadnione.

W toku prowadzonego w sprawie procesu powód zmodyfikował swoje żądanie w ten sposób, iż wskazał, że domaga się zapłaty przez pozwanego na swoją rzecz kwoty 7.428,58 zł z odsetkami ustawowymi z tytułu wynagrodzenia za czas korzystania z urlopu wypoczynkowego, a nie jak pierwotnie określił w pozwie z tytułu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pozwany J. M. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowo - Usługowe (...) J. M. w Z. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego, według norm przepisanych.

Pozwany pracodawca w pierwszej kolejności wskazał, iż jedyną okolicznością bezsporną w sprawie jest fakt zatrudnienia powoda w jego firmie w okresie od dnia 17 maja 2002 r. do dnia 4 lutego 2015 r.

W ocenie pozwanego, żądanie powoda dotyczące zapłaty ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop w latach 2012, 2013 i 2014 jest kompletnie nieuzasadnione bowiem w wyżej wymienionych latach powód przebywał na urlopie wypoczynkowym i miał z tego tytułu wypłacone odpowiednie wynagrodzenie za czas korzystania z urlopu i tak:

- w 2012 r. powód przebywał na urlopie w lipcu i sierpniu , za co otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.772,00 zł ( tj. za 208 godzin urlopu – 26 dni),
- w 2013 r. powód przebywał na urlopie w sierpniu i wrześniu, za co otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.980,95 zł ( tj. za 208 godzin urlopu – 26 dni),
- w 2014 r. powód przebywał na urlopie w sierpniu i wrześniu, za co otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2.107,64 zł ( tj. za 208 godzin urlopu – 26 dni).

Dodatkowo pozwany podkreślił, że powód pokwitował na listach płac odbiór powyższych kwot z tytułu wynagrodzenia urlopowego.

Zdaniem pozwanego pracodawcy, również żądanie powoda w zakresie wypłaty odprawy emerytalnej nie zasługuje na uwzględnienie, ponieważ powód jest emerytem i jedynie dorabiał sobie u pozwanego do świadczenia emerytalnego.

#### **Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:**

Powód E. C. został zatrudniony przez pozwanego J. M. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo Produkcyjno - Handlowo - Usługowe (...) J. M. w Z. od dnia 17 maja 2002 r. na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym począwszy od dnia 1 stycznia 2006 r. strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas nieokreślony.

Łączący strony stosunek pracy został rozwiązany z dniem 5 lutego 2015 r. na mocy porozumienia stron.

**dowód: akta osobowe powoda – umowa o pracę na czas nieokreślony zawarta między stronami w dniu 1 stycznia 2006 r., świadectwo pracy z dnia 4 lutego 2015 r.**

W trakcie zatrudnienia u pozwanego, powodowi, w wyniku uwzględnienia jego wniosku, stosowną decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych zostało przyznane świadczenie emerytalne, które powód pobierał w pełnej wysokości pozostając jednocześnie w stosunku pracy z pozwanym pracodawcą.

Po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym, co nastąpiło na mocy porozumienia stron w dniu 5 lutego 2015 r., powód pobierał jedynie świadczenie emerytalne i nie podjął już żadnego zatrudnienia.

**dowód: przesłuchanie stron k. 42 – 43.**

Powód dotychczas nie otrzymał ani odprawy rentowej, ani emerytalnej.

**dowód: przesłuchanie powoda E. C. k. 42 – 42 odwr.**

Powód w czasie zatrudnienia u pozwanego, w okresie objętym zgłoszonym żądaniem, korzystał z urlopu wypoczynkowego w następujących terminach:

- w 2012 r. od dnia 1 lipca do dnia 6 sierpnia ( 208 godzin – 26 dni) i za ten okres otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.772,73 zł,

- w 2013 r. od dnia 1 sierpnia do dnia 6 września ( 208 godzin – 26 dni), za co otrzymał wynagrodzenie w kwocie 1.980,95 zł,

- w 2014 r. od dnia 7 sierpnia do dnia 12 września ( 208 godzin – 26 dni) i za ten okres otrzymał wynagrodzenie w kwocie 2.107,64 zł.

**dowód: listy płac za miesiące lipiec 2012 r., sierpień 2012 r., sierpień 2013 r., wrzesień 2013 r., sierpień 2014 r., wrzesień 2014 r. k. 14 – 19 odwr., karty urlopowe dot. powoda za 2012, 2013 i 2014 rok k. 20 – 22, zaświadczenie pozwanego pracodawcy k. – 32.**

Z dniem 1 stycznia 2015 r. pozwany pracodawca przyznał powodowi wynagrodzenie za pracę w wysokości 1.750,00 zł brutto miesięcznie.

**dowód: akta osobowe powoda – aneks do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2015 r.**

**Sąd zważył:**

Powództwo, w ocenie sądu pracy, zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż jako bezzasadne jawi się roszczenie powoda w przedmiocie zapłaty wynagrodzenia za czas korzystania z urlopu wypoczynkowego w latach 2012, 2013 i 2014.

Z przedłożonej przez pozwanego pracodawcę dokumentacji pracowniczej w postaci przede wszystkim kart urlopowych i list płac dotyczących powoda wynika bowiem w sposób nie budzący wątpliwości, iż powód wykorzystał w pełnym wymiarze przysługujący mu urlop wypoczynkowy w spornym okresie ( tj. w wymiarze 26 dni w danym roku kalendarzowym) i otrzymał z tego tytułu wynagrodzenie, zgodnie z dyspozycją art. 172 zdanie pierwsze k.p., który to przepis stanowi, że za czas urlopu pracownikowi przysługuje wynagrodzenie, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Podkreślenia wymaga także, iż podczas przesłuchania w charakterze strony powód ostatecznie przyznał, że wykorzystał urlop wypoczynkowy, stosownie do przedstawionych przez pozwanego pracodawcę kart urlopowych, jak również potwierdził, że na listach płac za te okresy figuruje jego podpis.

Należy zwrócić dodatkowo uwagę, iż powód początkowo twierdził, że w ogóle nie wykorzystał podczas zatrudnienia u pozwanego w latach 2012, 2013 i 2014 urlopu wypoczynkowego i domagał się z tego tytułu na podstawie art.171 § 1 k.p. zapłaty ekwiwalentu pieniężnego, by następnie po przedłożeniu przez pracodawcę kart urlopowych przyznać, że urlop wypoczynkowy faktycznie wykorzystał i w konsekwencji zmienić swoje żądanie na zmierzające do zapłaty na jego rzecz wynagrodzenia za czas urlopu.

Biorąc zatem pod rozwagę powyższe sąd pracy doszedł do przekonania, iż tak ukształtowane ostatecznie przez powoda powództwo w zakresie zapłaty wynagrodzenia urlopowego za lata 2012, 2013 i 2014 podlegało jako bezzasadne oddaleniu.

Zdaniem sądu meriti, w realiach rozpatrywanej sprawy istnieją natomiast podstawy faktyczne i prawne do uwzględnienia roszczenia powoda w przedmiocie zasądzenia od pozwanego pracodawcy na jego rzecz odprawy emerytalnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Zgodnie z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Przepis § 2 powołanego jak wyżej artykułu stanowi natomiast, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Stosownie do ukształtowanego już orzecznictwa sądowego, zmiana statusu pracownika lub pracownika – emeryta (rencisty) na status wyłącznie emeryta (rencisty) jest przejściem na emeryturę lub rentę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.

Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy.

Nabycie uprawnień emerytalnych nie tylko może następować po dacie ustania stosunku pracy, ale także może je poprzedzać. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanego trwającego stosunku pracy przechodzi więc na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia. Zauważyć w tym miejscu należy, że status emeryta nie dyskwalifikuje z prawa do podjęcia ponownego zatrudnienia u tego samego, czy też innego pracodawcy. Zatem okoliczność ta nie może pozbawić prawa do odprawy emerytalnej. Zaakcentować w tym miejscu należy, że również przyczyna ustania lub rozwiązania przez pracownika stosunku pracy nie pozbawia prawa do przysługującej mu powszechnej i jednorazowej odprawy emerytalnej, skoro art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. uzależnia prawo do tej odprawy od przejścia na emeryturę w związku z ustaniem stosunku pracy, a więc bez względu na jego przyczynę. Powyższe dywagacje zachowują aktualność w odniesieniu do nabycia uprawnienia do odprawy emerytalnej na podstawie wewnątrzzakładowego aktu normatywnego, jakim jest regulamin wynagrodzenia.

Tak więc pojęcie przejścia na rentę z tytułu niezdolności do pracy ( emeryturę), jakim posługuje się przepis art. 38 ust. 3 ustawy z 2008 r. o pracownikach samorządowych (odpowiednio art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p), nie może być rozumiane inaczej niż zmiana statusu pracownika lub pracownika – rencisty (emeryta) na status wyłącznie rencisty (emeryta), nawet jeśli do nabycia prawa do świadczenia rentowego ( emerytalnego), stwierdzonego decyzją odpowiedniego organu, dochodzi przed podjęciem zatrudnienia u pracodawcy, do którego uprawniony kieruje roszczenie o odprawę rentową ( emerytalną) i bez względu na fakt pobierania tego świadczenia, przy czym oczywiście przesłankę nabycia prawa do odprawy stanowi związek między ustaniem stosunku pracy a przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy (emeryturę). Dodać jeszcze należy, że pozbawienie prawa do odprawy rentowej (emerytalnej), jako należącej do uprawnień płacowych pracownika, może nastąpić jedynie w przypadku zajścia określonej normatywnie przeszkody, jaką niewątpliwie stanowi wcześniejsze skorzystanie z uprawnień do tej odprawy. Przesłanki odmowy jej przyznania

nie może stanowić niepoinformowanie pracodawcy przez podejmującego zatrudnienie pracownika o ustaleniu przez organ rentowy (emerytalny) prawa do świadczenia rentowego z tytułu niezdolności do pracy (emerytalnego), ponieważ nie jest to warunkiem powstania uprawnienia do odprawy, niezależnie od oceny takiego zachowania pracownika w kontekście wypełnienia obowiązków pracowniczych ( zob. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, LEX nr 1388658, wyrok Sądu Apelacyjnego w Rzeszowie z dnia 21 listopada 2012 r., III APA 12/12, LEX nr 1322034).

Transponując przedstawione jak wyżej poglądy prawne na grunt niniejszej sprawy stwierdzić zatem należy, iż stosunek pracy łączący strony, a rozwiązany na mocy zawartego między nimi porozumienia z dniem 5 lutego 2015 r., ustał w związku z przejściem przez powoda na emeryturę, w rozumieniu zacytowanego na wstępie przepisu art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.

Z tym to bowiem dniem nastąpiła zmiana statusu powoda z pracownika – emeryta na wyłącznie emeryta, przy czym prawo do świadczenia emerytalnego, co jest bezsporne między stronami, powód nabył na podstawie stosownej decyzji organu emerytalnego w trakcie trwania zatrudnienia u pozwanego pracodawcy.

Z poczynionych w sprawie ustaleń nie wynika również, aby zaistniała przesłanka wyłączająca prawo powoda do nabycia spornej odprawy, przewidziana w art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p.

Także fakt pobierania przez powoda emerytury w trakcie łączącego strony stosunku pracy nie pozbawia go prawa do jednorazowego i powszechnego świadczenia w postaci odprawy emerytalnej, oczywiście przy zaistnieniu kumulatywnie przesłanek określonych w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., co też w przedmiotowej sprawie nastąpiło.

Mając zatem na względzie powyższe sąd pracy stanął na stanowisku, iż powództwo w tej części zasługuje na uwzględnienie i w konsekwencji na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. orzekła jak w punkcie I sentencji wyroku.

Stosownie do normy prawnej wyrażonej w wyżej powołanej regulacji, powód nabył więc prawo do odprawy emerytalnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, które zgodnie z aneksem do umowy o pracę z dnia 1 stycznia 2015 r. wynosiło z tym dniem 1.750,00 zł brutto.

W tym miejscu wyjaśnienia wymaga także, iż sąd pierwszej instancji oddalił osobowe wnioski dowodowe zgłoszone przez powoda odnośnie przeprowadzenia dowodów z zeznań świadków W. P. i M. D. na okoliczność „potwierdzenia okresu zatrudnienia powoda w firmie pozwanego”, albowiem fakt ten był między stronami bezsporny, a nadto wynikał w sposób nie budzący żadnych wątpliwości z dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda.

O odsetkach ustawowych sąd rozstrzygnął w oparciu o przepisy art. 481 § 1 i 2 zdanie pierwsze k.c. w związku z art. 300 k.p., dzieląc stanowisko powoda, że sporna odprawa emerytalna stała się wymagalna z chwilą rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, czyli z dniem 5 lutego 2015 r.

Orzeczenie o kosztach procesu znajduje swoją podstawę prawną w przepisie art. 100 zdanie pierwsze k.p.c. , tj. według wyrażonej tam zasady stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu.

Z dochodzonej przez powoda łącznie kwoty 9.428,57 zł sąd zasądził od pozwanego pracodawcy na rzecz powoda kwotę 1.750,00 zł tytułem jednomiesięcznej odprawy emerytalnej, co stanowi w przybliżeniu 19 %, zaś w pozostałej części powództwo oddalił.

Powód zatem, na podstawie powołanego jak wyżej przepisu art. 100 zdanie pierwsze k.p.c., został zobowiązany do zwrotu na rzecz swojego przeciwnika procesowego poniesionych przez niego kosztów procesu w 81%, tj. w części w jakiej przegrał sprawę

Na poniesione przez pozwanego koszty procesu składało się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika w wysokości 1.800,00 zł ustalone w oparciu o przepisy § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 4 i w związku z § 15 ust. 1 oraz § 16 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności

radców prawnych ( Dz. U. z 2015 r., poz. 1804) oraz kwota 17,00 zł uiszczonej opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa procesowego.

Łącznie zatem powyższe koszty procesu zamknęły się kwotą 1.817,00 zł, zaś 81 % tych kosztów odpowiada sumie 1.471,77 zł i taką też kwotę sąd na podstawie przywołanego art. 100 zdanie pierwsze k.p.c., według wyrażonej tak zasady stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu, zasądził z tego tytułu prawnego od powoda na rzecz pozwanego pracodawcy.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych, a ściślej o opłacie stosunkowej od pozwu, której powód, jako pracownik wnoszący powództwo, nie miał obowiązku uiścić, zostało wydane w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych ( jednolity tekst: Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.).

Zgodnie bowiem z poglądem prawnym wyrażonym w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 05 marca 2007 roku ( sygn. I PZP 1 /07, OSNP 2007/19-20/269) „ Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy , w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy”.

Wysokość tej opłaty została zaś ustalona na podstawie przepisu art. 13 ust. 1 w związku z art. 21 przywołanej powyżej ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i zamyka się kwotą 88,00 zł.

Orzeczenie o rygorze natychmiastowej wykonalności uzasadnia natomiast przepis art. 477<sup>2</sup> § 1 zdanie pierwsze k.p.c., który to przepis stanowi, że zasądzając należności pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Reasumując, biorąc to wszystko pod rozwagę, sąd orzekł jak w sentencji wyroku.