

UZASADNIENIE

Powódka K. J. domagała się od pozwanej C. (...) w S. zapłaty kwoty 6.300 zł tytułem odprawy w związku z przejściem na emeryturę wraz z odsetkami od dnia 01 maja 2016 r. do dnia zapłaty.

Pozwana C. (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. J. była zatrudniona od dnia 15 maja 1990 r. początkowo w Zespole (...) w B., a następnie w ciągłości zatrudnienia w Szpitalu (...) w B., R. (...) w B., a od dnia 01 stycznia 2016 r. stała się pracownikiem C. (...) w S..

(dowód: akta osobowe powódki)

Powódka pozostawała w zatrudnieniu do dnia 30 kwietnia 2016 r. Stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę z przyczyn nie dotyczących pracownika.

(dowód: świadectwo pracy – k. 5)

Pracodawca wypłacił powódce odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

(dowód: potwierdzenie wypłaty – k. 22-23)

Od 01 maja 2016 r. powódka przebywa na emeryturze.

(dowód: decyzja ZUS – k. 6–6v.)

W Szpitalu w B. obowiązuje regulamin wynagradzania, który reguluje zasady przyznawania odpraw pieniężnych w związku z przejściem na emeryturę lub rentę.

(dowód: regulamin wynagradzania – k. 34-39)

Pismem z dnia 25 maja 2016 r. powódka zwróciła się do pracodawcy o wypłatę odprawy emerytalnej. Pracodawca nie dokonał płatności.

(dowód: pismo powódki – k. 7)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.088,00 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie – k. 13)

Sąd zważył, co następuje:

Powódka K. J. występując z żądaniem pozwu podniosła, iż bezpośrednio po ustaniu stosunku pracy przeszła na emeryturę w związku, z czym spełniła przesłanki do wypłaty odprawy emerytalnej.

Odnosząc się do powyższego żądania strona pozwana podniosła, że powódka w żaden sposób nie wykazała zasadności swojego roszczenia zarówno co do zasady, jak i wysokości. Dodatkowo strona zaprzeczyła, aby przejście powódki na emeryturę miało jakikolwiek związek z ustaniem zatrudnienia powódki, bowiem wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z przyczyn nie dotyczących pracownika i z tego tytułu została wypłacona powódce stosowna odprawa.

Zgodnie z art. 92¹§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.

Powyższe świadczenie ma charakter powszechny, co oznacza, że przysługuje wszystkim pracownikom, których stosunek pracy ustał w warunkach określonych tym przepisem. Brak innych - poza przewidzianymi w art. 92¹ k.p. - warunków nabycia prawa do odprawy uzasadnia tezę, że omawiane świadczenie przysługuje bez względu na rodzaj umowy o pracę (terminowa czy bezterminowa), przyczynę niezdolności do pracy (ogólny stan zdrowia, choroba zawodowa czy wypadek przy pracy), zakres tej niezdolności (całkowita czy częściowa), charakter emerytury. Nie ma również wpływu na prawo do odprawy długość okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Ponadto z wymienionego przepisu wynika gwarantowana nim wysokość odprawy pieniężnej jako świadczenia nie niższego niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika.

W świetle cytowanej powyżej regulacji przesłankami nabycia uprawnienia do odprawy rentowej jest: spełnienie przez pracownika warunków uprawniających go do emerytury, ustanie stosunku pracy, zmiana statusu prawnego pracownika z pracownika na osobę pobierającą określone świadczenie oraz zaistnienie związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na emeryturę. Istotne jest przy tym, że nie w każdym wypadku powodem rozwiązania stosunku pracy musi być zamiar uzyskania świadczenia emerytalnego. Wystarczy bowiem, że występuje określone następstwo w czasie między rozwiązaniem stosunku pracy a uzyskaniem renty inwalidzkiej lub emerytury, tym bardziej że z reguły uzyskanie prawa do renty, zwykle poprzedzone długotrwałą chorobą, nie zbiega się w czasie z datą ustania zatrudnienia (np. uchwała SN z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 z. 3 poz. 37, lub wyrok SN z dnia 8 grudnia 1993 r., I PRN 111/93, OSNCP 1994 z. 12, poz. 243).

Odnosząc powyższe rozważania do stanu faktycznego rozpoznawanej sprawy Sąd doszedł do wniosku, iż powódka spełniła wszystkie konieczne przesłanki do nabycia prawa do odprawy rentowej. Z dokumentacji załączonej do akt sprawy w sposób niebudzący wątpliwości wynika, że powódce bezpośrednio po ustaniu zatrudnienia przyznano prawo do emerytury, w związku z czym nastąpiła zmiana jej statusu prawnego z pracownika na osobę pobierającą świadczenie emerytalne.

Na nabycie przez powódkę prawa do odprawy nie ma wpływu fakt, iż pracodawca wypłacił jej odprawę z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

Zasadą jest stosowanie prawa obowiązującego w dacie zdarzenia, z którym związane są określone skutki prawne. Roszczenia pracownika związane z ustaniem stosunku pracy oceniane są według stanu prawnego obowiązującego w dacie tego zdarzenia, gdyż zmiany wprowadzone po tej dacie nie dotyczą nieistniejącego już stosunku pracy. W konsekwencji powyższego należy stwierdzić, iż do powódki nie będą miały zastosowania przepisy ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, które odmawiały pracownikowi odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy nabył prawo do emerytury. W aktualnie obowiązujących przepisach ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników brak jest jakichkolwiek wyłączeń dla otrzymania w takim przypadku odprawy.

Reasumując powyższe należy stwierdzić, iż w stanie prawnym obowiązującym w chwili rozwiązania stosunku pracy z powódką brak jest jakichkolwiek aktów prawnych, które ograniczałyby prawo pracownika do odprawy emerytalnej w przypadku wypłacenia odprawy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika.

W ocenie Sądu, w okolicznościach faktycznych rozpoznawanej sprawy, rozwiązanie stosunku pracy doprowadziło do skorzystania przez pracownika z przysługujących mu uprawnień z ubezpieczenia społecznego, które jest naturalną i zagwarantowaną prawem konsekwencją utraty zdolności do pracy, posiadania wymaganego okresu zatrudnienia i

powstania niezdolności do pracy w odpowiednim czasie (por. np. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., III ZP 22/98, OSNAPiUS 1998 Nr 24, poz. 713, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99).

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż powódka uzyskała prawo do odprawy emerytalnej.

Zgodnie z art. 92¹§1 k.p. pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Konstrukcja tego przepisu wskazuje na jego charakter gwarancyjny, co oznacza, że pracownik ma prawo do odprawy pieniężnej jako świadczenia nie niższego niż jednomiesięczne wynagrodzenie pracownika. W konsekwencji powyższego należy stwierdzić, iż istnieje możliwość uregulowania wysokości powyższego świadczenia na korzyść pracownika, na podstawie aktu wewnątrzzakładowego.

W pozwanym zakładzie istnieje regulamin wynagradzania, który reguluje tę kwestię na korzyść pracownika. Wprawdzie pełnomocnik powódki złożył ten dokument do akt sprawy po wyznaczonym terminie, to jednak Sąd dopuścił go jako dowód w sprawie, ponieważ okoliczność istnienia tej regulacji była Sądowi znana z urzędu, w związku z innymi, wieloma sprawami toczącymi się przed tutejszym Sądem, w których podstawą roszczeń pracowniczych był regulamin wynagradzania.

Zgodnie z § 15 regulaminu wynagradzania pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, którego stosunek ustał w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy. Przy czym okresy pracy i inne okresy uprawniające do odprawy ustala się według zasad określonych przy ustaleniu dodatku za wysługę lat.

Z kolei, zgodnie z § 12 pkt 2, 3 i 4 regulaminu wynagradzania do okresu uprawniającego pracownika do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia w jednostkach służby zdrowia. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Oznacza to, że w przypadku powódki do okresu zatrudnienia w celu nabycia nagrody jubileuszowej należy zaliczyć cały okres zatrudnienia od dnia 15 maja 1990 r. do chwili ustania stosunku pracy, ponieważ przez cały ten czas pracowała w jednostkach służby zdrowia, które jedynie zmieniały swoją formę organizacyjną i nazwę.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał żądanie powódki za uzasadnione w części i zasądził na jej rzecz kwotę 6.264 zł brutto tytułem odprawy.

Ustalając wartość odprawy Sąd oparł się na wewnątrzzakładowej regulacji płacowej, zgodnie z którą wysokość odprawy wylicza się z uwzględnieniem zasad obowiązujących przy wypłacaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Z zaświadczenia pracodawcy, które nie było kwestionowane przez stronę powodową wynika, że wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.088,00 zł brutto. Powódka domagała się kwoty 6.300 zł, w związku z czym Sąd w zakresie żądania pozwu przewyższającego wartość zasądzonego świadczenia powództwo oddalił.

Z uwagi na to, że pracodawca o podstawie swojego zobowiązania dowiedział się dopiero w chwili otrzymania odpisu pozwu Sąd zasądził odsetki od dnia 27 maja 2016 r. do dnia zapłaty.

Mając na uwadze wynik sprawy, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 2 pkt 3 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Zgodnie z art.477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

S.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

B., (...)