

## UZASADNIENIE

Powódka M. G. wniosła pozew przeciwko pozwanemu (...) Zakładowi Opieki Zdrowotnej Ośrodkowi (...) w S. (obecnie (...) Zakładowi Opieki Zdrowotnej Ośrodkowi (...) w S.) o zapłatę kwoty 33.000 zł tytułem odprawy emerytalnej. Od kwoty tej domagała się zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie od dnia 10 stycznia 2023 r., tj. od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy. Ponadto, wniosła o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego od 1 czerwca 1995 r. do 30 września 2001 r. oraz od 2 listopada 2005 r. do 9 stycznia 2023 r., kiedy to zakończyła pracę na podstawie porozumienia stron. Wystąpiła do pracodawcy o wypłatę odprawy emerytalnej, który odmówił jej wypłaty. Sytuacja powódki była nietypowa, gdyż przez kilkadziesiąt lat pozostawała w zatrudnieniu równoległe u dwóch pracodawców, przy czym u jednego z tych pracodawców zakończyła pracę w 2018 r., otrzymując od niego odprawę emerytalną, a u drugiego pracodawcy (pozwany) kontynuowała zatrudnienie. Decyzję o przyznaniu emerytury powódka uzyskała w dniu 5 maja 2009 r., ale wypłata świadczenia była zawieszona z uwagi na wysokość dochodu. Emeryturę zaczęła pobierać w 2013 r., jednocześnie będąc zatrudnioną w dwóch podmiotach. W ocenie powódki z przepisów prawa nie wynika, że pracownik może otrzymać tylko jedną odprawę emerytalną, niezależnie od liczby stosunków pracy. Trudno znaleźć także aksjologiczne uzasadnienie dla przyjęcia, iż wypłata odprawy przez jednego pracodawcę wyłącza obowiązek zapłaty odprawy przez drugiego pracodawcę. Takie wnioskowanie nie znajduje poparcia w przepisach, a nadto stanowiłoby niczym uzasadnione „zwolnienie z odpowiedzialności” tego pracodawcy, u którego pracownik pozostawał dłużej w zatrudnieniu. Podkreślono także, iż w orzecznictwie Sądu Najwyższego, oceniając związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę kładzie się akcent na zmianę statusu emeryta - pracownika na wyłącznie emeryta.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) wniósł o oddalenie powództwa i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwany zaprzeczył, że rozwiązanie umowy powódki nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę i że nabyła ona prawo do odprawy emerytalnej od pozwanego. Powołał się na treść przepisu art. 63 ust. 2 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, w myśl którego pracownik, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Powódka otrzymała odprawę emerytalną od (...) Centrum (...) w S., w którym była zatrudniona do dnia 30 kwietnia 2018 r. i stosunek pracy z tym podmiotem uległ rozwiązaniu w związku z przejściem powódki na emeryturę. Do tego czasu powódka była zatrudniona równoległe u dwóch pracodawców, lecz zatrudnienie u pozwanego kontynuowała pomimo przejścia na emeryturę i rozwiązania stosunku pracy z drugim pracodawcą. Zdaniem pozwanego, w przypadku równoległego zatrudnienia u dwóch pracodawców, istnieje obowiązek wypłaty odprawy emerytalnej przez obu pracodawców jedynie wówczas, gdy umowy o pracę zawarte z obydwoma pracodawcami rozwiązywane są jednocześnie lub kolejno, ale pozostają one w związku z czasowym z przejściem na emeryturę.

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

M. G. była zatrudniona jako główna księgowa w (...) Zakładzie Opieki Zdrowotnej Ośrodka (...) w S. od dnia 1 czerwca 1995 r. do dnia 30 września 2001 r. oraz od dnia 2 listopada 2005 r. do dnia 9 stycznia 2023 r. (23 lata). W okresie przerwy w zatrudnieniu świadczyła zaś usługi księgowe na rzecz pozwanego w ramach prowadzonej przez siebie działalności gospodarczej.

**Niesporne, a nadto dowód:** świadectwa pracy, dotyczące stosunku pracy z pozwanym (...) – w aktach osobowych powódki, świadectwo pracy, przesłuchanie powódki M. G. w charakterze strony – k. 66

Równoległe z zatrudnieniem w pozwanym (...), M. G. była zatrudniona jako główna księgowa przez innego pracodawcę – (...) (...) w S., od dnia 1 marca 1984 r. do dnia 30 kwietnia 2018 r. (34 lata). (...) (...) w S. stanowi samodzielny publiczny zakład opieki zdrowotnej.

**Niesporne, a nadto dowód:** świadectwo pracy, dotyczące stosunku pracy z (...) w S. – k. 50 , przesłuchanie powódki M. G. w charakterze strony – k. 66

M. G. od dnia 1 marca 2005 r. nabyła prawo do emerytury. Prawo do świadczenia zostało jednak zawieszona z uwagi na wysokość uzyskiwanego przychodu. Wypłata świadczenia powódce została wznowiona od dnia 1 listopada 2013 r., jeszcze w czasie trwania dwóch stosunków pracy.

**Niesporne, a nadto dowód:** decyzja ZUS z dnia 5.05.2009 r. – k. 20-23, przesłuchanie powódki M. G. w charakterze strony – k. 66, decyzja ZUS z dnia 31.10.2023 r. – k. 24-28, częściowo zeznania świadka G. S. – k. 65-66, przesłuchanie powódki M. G. w charakterze strony – k. 66

Stosunek pracy M. G. z (...) (...) w S. rozwiązał się z dniem 30 kwietnia 2018 r. za porozumieniem stron. Powódce wypłacano odprawę emerytalną w wysokości trzykrotności wynagrodzenia za pracę.

**Niesporne, a nadto dowód:** świadectwo pracy, dotyczące stosunku pracy z (...) w S. – k. 50, przesłuchanie powódki M. G. w charakterze strony – k. 66

Pismem z dnia 15 grudnia 2022 r. M. G. wniosła do (...) Zakładu Opieki Zdrowotnej Ośrodek (...) w S. o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 9 stycznia 2023 r. Powódka z uwagi na swój wiek (70 lat) i problemy zdrowotne chciała zrezygnować z pracy. Pozwany Ośrodek wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Pismem z dnia 6 lutego 2023 r. powódka wystąpiła do pozwanego o wypłatę odprawy emerytalnej, jednak ten, w piśmie z dnia 13 lutego 2023 r., odmówił wypłaty, powołując się na fakt wypłaty powódce odprawy emerytalnej przez (...) (...) w S..

**Niesporne, a nadto dowód:** wniosek z dnia 15.12.2022 r. – w aktach osobowych powódki, pismo powódki z dnia 6.02.2023 r. – w aktach osobowych powódki, pismo pozwanego z dnia 13.02.2023 r. – w aktach osobowych powódki, częściowo zeznania świadka G. S. – k. 65-66, przesłuchanie powódki M. G. w charakterze strony – k. 66

M. G. po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym (...) nie podjęła zatrudnienia w innym miejscu. Pobiera już tylko emeryturę.

**Niesporne, a nadto dowód:** przesłuchanie powódki M. G. w charakterze strony – k. 66

Wynagrodzenie M. G., wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop za 1 miesiąc wynosi 11.196,56 zł.

**Niesporne, a nadto dowód:** wyliczenie - k. 47

Z dniem 12 grudnia 2023 r. pozwany zmienił nazwę na (...) Zakład Opieki Zdrowotnej Ośrodek (...) w S., a z dniem 5 lutego 2024 r. na (...) Zakład Opieki Zdrowotnej - Ośrodek (...) w S..

**Niesporne, a nadto dowód:** wydruk KRS – k. 71-76

### **Są zważył, co następuje:**

Powództwo było oparte na podstawie przepisu art. 63 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej i okazało się uzasadnione.

Zgodnie z przepisem art. 63 ww. ustawy:

1. pracownikowi samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej przechodzącemu na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

2. Pracownik, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Przepis ten stanowi *lex specialis* w stosunku do przepisu o odprawie emerytalnej i rentowej zawartego w art. 92<sup>(1)</sup> k.p. Przepis art. 63 powołanej ustawy, zgodnie z zasadą wyrażoną w art. 5 k.p., wyłącza przepisy Kodeksu pracy w zakresie w nim uregulowanym. Przy czym dorobek orzecznictwa oraz doktryny odnoszący się do odprawy emerytalnej lub rentowej uregulowanej w powszechnych przepisach prawa pracy należy odnieść także do odpraw z art. 63 ustawy o działalności leczniczej (por. Komentarz do ustawy o działalności leczniczej autorstwa J. C., Komentarz do ustawy o działalności leczniczej autorstwa T. R.).

Stan faktyczny w sprawie był niesporny. Dodatkowo skonstruowano go w oparciu o dowody z dokumentów, m.in. świadectwa pracy od obu pracodawców, wnioski powódki o rozwiązanie umowy o pracę, łączącej ją z pozwanym (...), decyzje Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, dotyczące emerytury oraz dowody w postaci zeznań powódki M. G. przesłuchanej w charakterze strony i zeznań świadka G. S., uznanych przez Sąd za wiarygodne jako korespondujące z dowodami z dokumentów.

Spór w sprawie dotyczył oceny prawa, co sprowadzało się do rozstrzygnięcia, czy przy równoległe trwających stosunkach pracy, po nabyciu w ich trakcie prawa do emerytury, rozwiązaniu umów o pracę z dwoma pracodawcami w różnym czasie (w odstępie przeszło 4 lat) i wypłacie powódce odprawy emerytalnej przez pracodawcę, z którym stosunek pracy rozwiązał się jako pierwszy, przysługuje jej taka odprawa także od pracodawcy, z którym stosunek pracy rozwiązał się jako drugi. Obaj pracodawcy to przy tym niespornie samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej, do pracowników których zastosowanie znajduje przepis art. 63 ustawy o działalności leczniczej.

Należy wskazać na wstępie, że regulacje prawne zawarte czy to w Kodeksie pracy, czy w przepisach stanowiących pragmatyki służbowe, dotyczące odpraw emerytalnych, czy rentowych są związane. Wypracowywane na tle ich tle poglądy judykatury odnośnie przysługiwania pracownikom prawa do odprawy emerytalnej czy rentowej ewoluują w czasie w miarę pojawiających się różnorodnych stanów faktycznych. Przeważa pogląd o jednorazowości tego świadczenia, ale dotyczy on klasycznych przypadków, tj. podjęcia nowego zatrudnienia przez pracownika już po pobraniu przez pracownika odprawy emerytalnej czy rentowej u poprzedniego pracodawcy bądź u tego samego pracodawcy przy ponownym nawiązaniu z nim stosunku pracy (m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2011 r., I PK 186/10, uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, wyrok z dnia 25 czerwca 1993 r., I PR 5/93, wyrok z dnia 1 grudnia 1999 r., I PKN 386/99, wyrok z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, wyrok z dnia 5 marca 2006 r. II PK 215/06, wyrok z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, wyrok z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07).

Odstępstwa pojawiają się w przypadku występowania tzw. zbiegu prawa do odprawy emerytalnej czy rentowej z różnych tytułów, np. na podstawie przepisów Kodeksu pracy i przepisów pragmatyk, np. ustawy z dnia 29 września 1991 r. o lasach (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 29 sierpnia 2019 r., III PZP 3/19), ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2023 r. II PSK 10/22) czy też odpraw na podstawie wewnętrznych przepisów płacowych obowiązujących u danego pracodawcy, a regulujących prawo do odprawy emerytalnej w sposób bardziej korzystny niż Kodeks pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 51/11).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego niewiele uwagi poświęconej jest natomiast stanowi faktycznemu, jak w niniejszej sprawie, w którym pracownik zatrudniony jest równolegle u dwóch czy większej ilości pracodawców i jego stosunki pracy z tymi pracodawcami ulegają rozwiązaniu w różnych terminach, choć wszystkie już po nabyciu prawa tego pracownika do emerytury.

W uzasadnieniu postanowienia z dnia 11 lipca 2023 r. w sprawie II PSK 100/22 Sąd Najwyższy stwierdził, że nie jest wykluczone prawo do kilku odpraw emerytalnych, jeżeli pracownik jest równolegle zatrudniony u różnych pracodawców i przechodzi na emeryturę równocześnie lub kolejno u wszystkich pracodawców. Nie wskazano przy tym jakie reguły czasowe powinno brać się pod uwagę przy ocenie pojęcia „kolejno”. W postanowieniu tym powołano się także na treść wyroku z dnia 10 kwietnia 2018 r. w sprawie III PK 43/18, w którym Sąd Najwyższy wskazał, iż zwrot "jednorazowa odprawa" określa dług jaki pracodawca ma wobec pracownika, w sytuacji spełnienia warunku przejścia na emeryturę (lub rentę). Przymiotnik "jednorazowa" nie ma znaczenia większego niż sam przedmiot ("odprawa"). Oznacza to, że odprawa emerytalna jest tylko częścią stosunku pracy pracownika (w sprawie chodziło o pracownika samorządowego). Regulacja ta nie daje zatem podstaw do twierdzenia, że pracodawca pracownika samorządowego jest zwolniony z długu (zapłaty) odprawy emerytalnej, gdy pracownik otrzymał już odprawę emerytalną od innego pracodawcy. Innymi słowy "zamknięcie" odprawy w danym stosunku pracy - z uwagi na jednorazowość wypłaty - nie stanowi podstawy dla kreowania normy generalnej (systemowej), że odprawa emerytalna wypłacona przez jednego pracodawcę zwalnia drugiego pracodawcę od wypłaty pracownikowi takiego świadczenia, czyli z jego indywidualnego zobowiązania wobec pracownika.

W orzeczeniach tych Sąd Najwyższy przyjął pogląd o prawie do odprawy emerytalnej czy rentowej przy równoległości zatrudnienia w dwóch podmiotach niezależnie od występowania zbiegu podstaw do odprawy. Sąd orzekający w niniejszej sprawie poglądy te podziela. Przepis art. 38 ust. 1 pragmatyki służbowej jaką jest ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych, na tle którego wydano powołany wyżej wyrok w sprawie III PK 43/18 jest przy tym podobny w swej treści do przepisu art. 63 ustawy o działalności leczniczej. Przepis ten również stanowi o jednorazowej odprawie w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości uzależnionej od stażu pracy.

Prawo do podwójnej odprawy w przypadku równoległego zatrudnienia pracownika u dwóch podmiotów zostało zakwestionowane przez Sąd Najwyższy jedynie w przypadku, gdy pracownik, będący równolegle zatrudniony u dwóch pracodawców w momencie przejścia na emeryturę przebywał u jednego z tych pracodawców na urlopie bezpłatnym. Miało to miejsce w wyroku z dnia 5 stycznia 2011 r. w sprawie III PK 17/10 i pogląd ten został powtórzony w wyroku z dnia 26 marca 2013 r. w sprawie III PK 42/12. Uzasadniono to faktem, iż oba stosunki pracy były ze sobą powiązane, ponieważ pracownik korzystał z urlopu bezpłatnego u jednego pracodawcy w celu wykonywania pracy u drugiego pracodawcy. Wskazano, że odprawy są obliczane na podstawie wynagrodzenia uzyskiwanego od pracownika. Wynika stąd, że przyznanie dwóch odpraw pracownikowi, który wykonywał pracę u jednego pracodawcy w zastępstwie pracy wykonywanej u drugiego pracodawcy, byłoby sprzeczne z funkcją i celem tego świadczenia. Sąd Najwyższy zauważył bowiem, że świadczenie to ma przede wszystkim ułatwić pracownikowi adaptację do pogorszonych warunków ekonomicznych wynikających z konieczności utrzymania się z emerytury, a więc świadczenia niższego od uprzednio pobieranego wynagrodzenia.

Powyzsze wyłączenie nie dotyczy powódki, która w czasie zatrudnienia u obu pracodawców aktywnie wykonywała pracę, nie pozostając u żadnego z nich na urlopie bezpłatnym. Również wskazana wyżej funkcja tego świadczenia nie zostałaby zachowana, gdyby uznać, że powódce przysługuje prawo do odprawy emerytalnej tylko od jednego pracodawcy. Stan materialny powódki niewątpliwie pogorszył się już po zaprzestaniu pracy w (...) (...) w S., gdyż dotąd świadczyła pracę w dwóch miejscach i otrzymywała wynagrodzenie od dwóch pracodawców, a dodatkowo otrzymywała emeryturę (już od 2013 r.). Od 2018 r. powódka otrzymywała emeryturę i wynagrodzenie tylko od jednego pracodawcy – pozwanego. Po ustaniu zatrudnienia u niego powódka utrzymuje się już jedynie z emerytury, a więc jej miesięczny dochód jest niższy i adaptacji do takiego stanu rzeczy służy m.in. odprawa emerytalna wypłacona przez drugiego pracodawcę, na którym ciąży, jak wskazał Sąd Najwyższy w powoływanym wyżej wyroku w sprawie

43/18, jego indywidualne zobowiązanie w tym zakresie wobec powódki z uwagi na równoległość zatrudnienia u dwóch pracodawców. Jak wskazał natomiast Sąd Najwyższy w wyroku w sprawie III PK 17/10, jeżeli nie ma przepisu szczególnego, pracownik pozostający w dwóch niezależnych od siebie stosunkach pracy nabywa prawo do odpraw rentowych lub emerytalnych od obu pracodawców. Przepisu takiego, w ocenie sądu orzekającego, nie stanowi art. 63 ust. 1 ustawy o działalności leczniczej, stanowiący, że pracownik, który otrzymał odprawę, o której mowa w ust. 1, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Jest to odwzorowanie przepisu art. 93<sup>(1)</sup> § 2 k.p. i przepisy te w ocenie Sądu nie odnoszą się do przypadków równoległego zatrudnienia pracowników u różnych pracodawców i ich prawa do odprawy emerytalnej w sytuacji, gdy przeszli na emeryturę, będąc zatrudnionymi u większej ilości pracodawców niż 1. Przepis ten dotyczy braku prawa do odprawy w przypadku nawiązania nowego stosunku pracy już po rozwiązaniu poprzedniego stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Taka interpretacja jest zasadna z uwagi na omawiany wyżej cel tego świadczenia, który może zostać w takiej sytuacji osiągnięty tylko poprzez wypłatę świadczenia przez każdego z równoległych pracodawców. W przypadkach, gdy zgodnie z właściwymi przepisami (np. zgodnie z omawianym art. 63 ustawy o działalności leczniczej) wysokość odprawy jest uzależniona od długości stażu pracy pracownika i nie jest to świadczenie w podstawowej wysokości przewidzianej w Kodeksie pracy, cel odprawy zyskuje przy tym dodatkowy charakter. Jak wskazano w uchwale Sądu Najwyższego wydanej w składzie 7 sędziów z dnia 29 sierpnia 2019 r. w sprawie III PZP 3/19 - chociaż odprawa ta podlega ochronie prawnej na równi z wynagrodzeniem za pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNP 2004 Nr 24, poz. 419), nie jest wynagrodzeniem w ścisłym słowa tego znaczeniu, lecz świadczeniem płacowym o podobnym do wynagrodzenia charakterze i funkcjach. W literaturze i judykaturze podkreśla się występujący w przedmiotowej odprawie element socjalny, polegający na rekompensowaniu pracownikowi utraty zatrudnienia w związku z zaistnieniem sytuacji życiowych objętych ryzykiem rentowym lub emerytalnym. Funkcją odprawy związanej z przejściem pracownika na rentę lub emeryturę jest złagodzenie skutków materialnych i psychologicznych zmiany statusu z osoby czynnej zawodowo na biorcę świadczeń długoterminowych z ubezpieczenia społecznego, nierównoważących się z pobieranym wcześniej wynagrodzeniem za pracę (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1989 r., III PZP 52/88; z dnia 2 marca 1994 r., I PZP 4/94, OSNAPiUS 1994 Nr 2, poz. 24; z dnia 18 marca 2010 r., II PZP 1/10). Niewątpliwie socjalny charakter jest cechą odprawy emerytalnej (rentowej) unormowanej w art. 92<sup>(1)</sup> k.p., z uwagi na stałą kwotę tego świadczenia, odpowiadającą minimalnemu wynagrodzeniu za pracę. W przypadku jednak odpraw, których wysokość została uzależniona od ogólnego, a tym bardziej zakładowego stażu pracy pracownika oraz jego rzeczywistych zarobków, ów socjalny cel świadczenia zdaje się mieć drugorzędne znaczenie. W takich przypadkach odprawa emerytalna (rentowa) stanowi przede wszystkim gratyfikację za długoletnią pracę dla pracownika kończącego zatrudnienie u danego pracodawcy w związku ze ziszczeniem się któregoś z wymienionych ryzyk ubezpieczeniowych. Jest to zatem dodatkowy argument za przyjęciem, że odprawa emerytalna przysługuje od wszystkich równoległych pracodawców. Poza swoją podstawową funkcją jest to także swojego rodzaju gratyfikacja dla pracowników takich jak powódka, którzy przez okres kilkudziesięciu lat pozostawali w zatrudnieniu. Jeżeli powódka pozostawała przez długi czas w zatrudnieniu równoległe u dwóch pracodawców zanim nabyła prawo do emerytury, powinna otrzymać odprawę od obu pracodawców.

Przykładem przepisu szczególnego, który w zasadzie wyłącza prawo do drugiej odprawy jest przepis art. 94 ust. 1 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej, stanowiący, że 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. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lipca 2011 r. członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje prawo tylko do jednej odprawy emerytalnej nawet, gdy przed ustaniem zatrudnienia był zatrudniony równoległe w dwóch urzędach jako pracownik służby cywilnej. Jak wynika z uzasadnienia tego wyroku przepis art. 87 ust. 1 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej (którego odpowiednikiem jest aktualnie art. 94 ust. 1 wcześniej powołanej ustawy) jest zredagowany w sposób, uwzględniający szczególne zatrudnienie w ramach korpusu służby cywilnej i stanowiący, że odprawa emerytalna i rentowa przysługuje w przypadku ustania stosunku pracy członka korpusu służby cywilnej, a nie

osoby będącej zatrudnionej w każdym z urzędów, działającym w ramach korpusu służby cywilnej. Redakcja przepisu art. 63 ustawy o działalności leczniczej jest natomiast inna, ponieważ stanowi o prawie do odprawy dla pracownika samodzielnego publicznego zakładu opieki zdrowotnej, a zatem każdego z ewentualnych równoległych pracodawców, stanowiących taki podmiot. Przepis nie mówi natomiast o prawie do odprawy dla pracownika służby zdrowia.

Pozwany podniósł, że prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej od dwóch pracodawców przysługuje tylko w przypadku, gdy umowy o pracę z nimi rozwiązały się jednocześnie lub kolejno (tak, jak wskazano wyżej, stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 lipca 2023 r. w sprawie II PSK 100/22), ale pozostają w związku czasowym z przejściem na emeryturę. W sytuacji powódki, jego zdaniem, taka okoliczność nie zachodzi, gdyż od momentu rozwiązania umowy o pracę z (...) (...) w S. do momentu rozwiązania umowy o pracę z pozwanym upłynął okres przeszło 4 lat.

Stoi to w sprzeczności z pojęciem „przejścia na emeryturę”, które jest przesłanką nabycia odprawy emerytalnej w świetle art. 63 ustawy o działalności leczniczej (obok rozwiązania stosunku pracy). Jak wskazano w m.in. w wyroku z dnia 6 maja 2003 r. w sprawie I PK 223/02, Sąd Najwyższy w najnowszym i już ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje, 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. Powyższy pogląd wyraził Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 6 sierpnia 1998 r., III ZP 22/98 (OSNAPiUS 1998, nr 24, poz. 713), i powtórzył w wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 346/01 (Prawo Pracy 2003, nr 1, s. 35). Sąd Najwyższy dobitnie stwierdził, 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". Także w innych orzeczeniach Sąd Najwyższy opowiadał się przeciwko restrykcyjnym poglądom, a zwłaszcza praktyce, przyjmującej, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień emerytalnych w czasie trwania zatrudnienia powoduje utratę prawa do odprawy emerytalnej w chwili, gdy nastąpi rozwiązanie stosunku pracy. Zdaniem Sądu Najwyższego, dla nabycia prawa do odprawy nie jest konieczne przejście na emeryturę lub rentę równocześnie z rozwiązaniem z tego powodu stosunku pracy. Ponadto przepisy szczególne 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 (por. wyrok z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 654/98, OSNAPiUS 2000, nr 13, poz. 502; uchwała z dnia 25 stycznia 2002 r., III ZP 24/01, OSNAPiUS 2002, nr 9, poz. 202; uchwała z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99, OSNAPiUS 2000, nr 24, poz. 888). Dalej, Sąd Najwyższy wskazał, że nie bez wpływu na zmianę stanowiska Sądu Najwyższego miało wprowadzenie do Kodeksu pracy uregulowania mającego charakter powszechny, tj. art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., zakładającego, że każdy pracownik, który przestaje być pracownikiem w związku z tym, że przechodzi na emeryturę lub rentę, przynajmniej raz w życiu powinien otrzymać odprawę z tego tytułu. Pozbawienie pracownika powyższego świadczenia mogłoby nastąpić w razie zaistnienia przeszkody, określonej wyraźnie w przepisach prawa pracy. Odprawa jest bowiem świadczeniem, które podlega takim regułom, jak inne uprawnienia płacowe pracownika. Oceniając sens unormowania zawartego w art. 92<sup>1</sup> § 1 KP, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99 (OSNAPiUS 2000, nr 15, poz. 486) podkreślił, że dla prawa do odprawy istotne znaczenie ma definitywne ustanie stosunku pracy. Ono bowiem sprawia, że pracownik staje się wyłącznie emerytem. Taki pogląd Sąd Najwyższy powtarzał także w nowszych orzeczeniach, m.in. w postanowieniu z dnia 21 czerwca 2022 r. w sprawie II PSK 130/21.

W świetle tych rozważań, w ocenie sądu orzekającego, w przypadku nierozwiązania przez pracownika w tym samym lub zbliżonym czasie umów o pracę z dwoma równoległymi pracodawcami (po nabyciu przez niego prawa do

emerytury) w grę mogą wchodzić dwa rozwiązania. Jednym z nich jest uznanie, że pracownik „przechodzi na emeryturę” u każdego z tych dwóch pracodawców w innym właściwym dla danego stosunku pracy momencie (nawet oddalonym o kilka lat), kiedy to traci u danego (równoległego) pracodawcy status emeryta - pracownika, stając się jedynie emerytem. Każdy z pracodawców, po rozwiązaniu umowy o pracę zobowiązany jest wówczas wypłacić pracownikowi odprawę emerytalną, wykonując własne zobowiązanie wobec pracownika. Drugim rozwiązaniem jest uznanie, że istnieje tylko jeden moment przejścia pracownika na emeryturę, za który wówczas, w ocenie Sądu, może być uznany jedynie finalny moment przejścia pracownika na emeryturę i zyskania przez niego statusu już tylko emeryta. W przypadku powódki miałyby to miejsce dopiero po rozwiązaniu jej stosunku pracy z pozwanym Ośrodkiem, ponieważ dopiero wówczas, z uwagi na niepozostawanie w żadnym zatrudnieniu i utrzymywanie się tylko z emerytury, zyskałaby ona generalnie status emeryta. Przy takim rozwiązaniu należałoby uznać, że wypłacenie odprawy emerytalnej przez równoległego pracodawcę, z którym jako pierwszym rozwiązała stosunek pracy, miało miejsce przedwcześnie. Powódka nadal pozostawała bowiem wtedy emerytem – pracownikiem, tyle że u innego pracodawcy. Nie wpływałoby to jednak na prawo powódki do odprawy emerytalnej od pozwanego Ośrodka, po rozwiązaniu umowy z którym dopiero zyskała ona status emeryta i „przeszła na emeryturę”. Jak stwierdzono bowiem w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 1 grudnia 1999 r. w sprawie I PKN 386/99 (przy czym sprawa nie dotyczyła równoległego zatrudnienia u dwóch pracodawców) - skoro nie doszło do naruszenia przepisu art. 21 ust. 1 ustawy z 26 stycznia 1984 r., to tym samym wypłacona powodowi w 1988 r. odprawa rentowa nie miała podstawy prawnej; wypłacono mu ją mimo tego, że przepis ten nie zobowiązywał do tego strony pozwanej. W następstwie tego nie został też naruszony art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p. ustanawiający zasadę, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Przepis ten należy rozumieć bowiem w ten sposób, że pozbawia on pracownika prawa do odprawy emerytalnej lub rentowej tylko w tych przypadkach, w których pracownik otrzymał odprawę zgodnie z obowiązującymi regułami, a nie w każdym przypadku, niezależnie od tego, czy została ona mu wypłacona zgodnie z prawem czy nie, w szczególności zaś wtedy, gdy miałyby to prowadzić do pokrzywdzenia pracownika. Wprawdzie w przepisie tym mowa jest tylko o "otrzymaniu odprawy", lecz w sposób dorozumiany (bezpośrednio nie wysłowiony) zakłada się w nim, iż idzie tylko o taką "otrzymaną" odprawę, która wypłacona została zgodnie z prawem. Funkcją regulacji z art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p. jest bowiem to, by pracownik, który zgodnie z przepisami nabył już raz prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej, nie mógł do niej tego prawa nabyć ponownie, nie zaś ograniczanie jego uprawnień, czy godzenie w jego interesy w sytuacji, gdy pracodawca błędnie interpretując przepisy prawa wypłaca nienależną odprawę.

Przyjęcie zatem zarówno jednego, jak i drugiego z omawianych rozwiązań, skutkuje nabyciem przez powódkę prawa do odprawy emerytalnej od pozwanego Ośrodka i taką odprawę na rzecz powódki należało zasądzić, co uczyniono w pkt I wyroku w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę zgodnie z art. 63 ust. 1 pkt 3 ustawy o działalności leczniczej. Sama wysokość dochodzonego roszczenia nie była przez pozwanego kwestionowana, a jedynie zasada, na której miałyby zostać ona przyznana powódce.

Kwotę odprawy zasądzono wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie orzeczono na mocy od dnia następnego po dniu ustania stosunku pracy na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wypłata odprawy emerytalnej winna bowiem nastąpić w dniu ustania stosunku pracy ze stron bez konieczności wzywania pracodawcy do zapłaty.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu określoną w art. 98 k.p.c. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego powódki ustalono na kwotę 3.600 zł na podstawie § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty (art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c.), a które zasądzono od pozwanej na rzecz powódki.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Pracodawca został więc obciążony w pkt III wyroku kwotą 1.650 zł, co stanowiło wartość opłaty od pozwu, z której powódka była zwolniona z mocy ustawy (5% od wartości przedmiotu sporu).

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w pkt I rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki wyliczonego przez pozwanego według zasad jak ekwiwalent za urlop (pkt IV wyroku).

## ZARZĄDZENIE

1. (...),
2. (...),
3. (...),
4. (...)

23.04.2024 r.