

Sygn. akt VII P 453/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Iwona Wiśniewska
Protokolant:	stażysta Karolina Wesołowska

po rozpoznaniu w dniu 23 października 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko W. im. dr E. W. (1) – SP ZOZ w B.

o odprawę emerytalną

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1350 zł (jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu;
3. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Iwona Wiśniewska

Sygn. akt VII P 453/18

## UZASADNIENIE

Powód B. S. wniósł o zasądzenie od pozwanego W. im. dr E. W. SPZOZ w B. 9900 zł tytułem nagrody jubileuszowej i kwoty 9900 zł tytułem odprawy emerytalnej z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wymagalności do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego od grudnia 1978 r. W ostatnim okresie zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem w wysokości 3300 zł brutto. Dnia 24 maja 2013r. powód zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę. W odpowiedzi na powyższe pracodawca pismem z dnia 13 czerwca 2013r. rozwiązał z powodem stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód odwołał się od decyzji pracodawcy do Sądu Pracy. Zdaniem powoda zastosowanie ww. trybu rozwiązania stosunku pracy miało na celu wyłącznie uchylenie się przed wypłatą powodowi nagrody jubileuszowej i odprawy emerytalnej. Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2018r. powód uzyskał od pracodawcy odszkodowanie w wysokości 6455 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Powód podał, że zgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania obowiązującego u pracodawcy pracownikowi po 50 latach pracy przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 300% wynagrodzenia. Powodowi nagroda nie została wypłacona. Zgodnie z postanowieniami regulaminu wynagradzania powód był także uprawniony

do otrzymania odprawy emerytalnej w wysokości 3300 zł, która nie została mu wypłacona. Jako datę wymagalności świadczeń powód wskazał datę 26 kwietnia 2018r.- datę wyroku Sądu Okręgowego w Bydgoszczy. W tym dniu Sąd prawomocnie stwierdził, że decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia była niezgodna z prawem. Powód dodał, że dopiero od tego dnia miał realną możliwość żądania zaspokojenia swoich roszczeń, gdyż uznać należy, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem powoda na emeryturę.

Pozwany W. im. dr E. W. SPZOZ w B. złożył odpowiedź na pozew, w której wniósł o oddalenie powództwa i zwrot kosztów procesu. Pozwany zgłosił zarzut przedawnienia roszczeń powoda na podstawie art. 291§ 1 k.p. Nadto pozwany podniósł, że z załączonej przez powoda decyzji ZUS z 2013 r. wynika, że ustalenie prawa do emerytury w przypadku powoda nastąpiło przed 2013 rokiem, a następnie powód będąc zatrudnionym u pozwanego posiadał status emeryta. W uzasadnieniu zarzutu przedawnienia pozwany wskazał, iż uprawnienie do odprawy emerytalnej nie zależy od trybu zakończenia stosunku pracy. W konsekwencji roszczenie powoda o wypłatę odprawy emerytalnej stało się wymagalne już z chwilą rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w dniu 3 lipca 2013r. W chwili obecnej jest już przedawnione. Pozwany oświadczył, że przedawnione, a nadto niezasadne jest również żądanie nagrody jubileuszowej i wskazał argumenty na poparcie swojego stanowiska.

Na rozprawie w dniu 23 października 2018r. powód cofnął pozew w części żądania nagrody jubileuszowej ze zrzeczeniem się tego roszczenia. Strona pozwana nie złożyła wniosku o przyznanie kosztów procesu w zakresie cofniętego pozwu na mocy art. 203§ 2 k.p.c. Postanowieniem z dnia 23 października 2018r. Sąd umorzył postępowanie w zakresie nagrody jubileuszowej.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód B. S. był zatrudniony w pozwanym W. im. dr E. W. SPZOZ w B. od grudnia 1978 r. W ostatnim okresie zatrudniony był na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem w wysokości 3300 zł brutto.

okoliczność bezsporna

Dnia 24 maja 2013r. powód zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę. Pismem z dnia 18 czerwca 2013r. pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

dowód: pismo z 24.05.2013r. k.15, pismo z 18.06.2013r. k.9-10 w aktach VII P 1067/13

Powód odwołał się od decyzji pracodawcy do Sądu Pracy. Wyrokiem Sądu Okręgowego w Bydgoszczy z dnia 26 kwietnia 2018r. w sprawie sygn. akt VII P 1067/13 powód uzyskał od pracodawcy kwotę 6455 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

dowód: wyrok SO w Bydgoszczy z 26.04.2018r. k.241 w aktach VII P 1067/13

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. z dnia 24 października 2008r. powodowi przyznano prawo do emerytury od 1 października 2008r. W pkt 2 decyzji zawieszono wypłatę emerytury z powodu zatrudnienia powoda.

dowód: decyzja ZUS z dnia 24.10.2008r. k.47

Powód pozostaje na emeryturze od zakończenia zatrudnienia u pozwanego.

dowód: przesłuchanie powoda k.52

Zgodnie z postanowieniami Regulaminu Wynagradzania pozwanego pracodawcy pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty inwalidzkiej lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli okres zatrudnienia jest krótszy niż 15 lat,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia po 15 latach pracy,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia po 20 latach pracy.

dowód: regulamin wynagradzania k.15

Pismem z dnia 25 czerwca 2018r. i 29 sierpnia 2018r. powód wystąpił do pozwanego z żądaniem zapłaty odprawy emerytalnej.

dowód: pismo z 25.06.2018r. k.22, pismo z 29.08.2018r. k.21

Pozwany nie wypłacił powodowi odprawy emerytalnej.

okoliczność bezsporna

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały oraz w oparciu o przesłuchanie stron, którym Sąd dał wiarę, ponieważ są zbieżne z dokumentami.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozstrzygnięcia Sądu, po cofnięciu pozwu w zakresie nagrody jubileuszowej, stała się odprawa emerytalna, której powód domagał się od pozwanego pracodawcy. Bezsporne było, iż stosunek pracy łączący strony uległ rozwiązaniu w dniu 13 czerwca 2013r., ponieważ powód odwołując się od decyzji pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie domagał się przywrócenia do pracy, ale odszkodowania. Nie budziło także wątpliwości stron prawo powoda do emerytury.

Sąd zważył, że na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 i 2 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 (§ 1). Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (§ 2).

Sąd w niniejszej sprawie podziela stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w uchwale Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 28 czerwca 2017 r. (III PZP 1/17 OSNAPiUS 2018 nr 1, poz. 1, str. 5.), że odprawa emerytalno-rentowa ma przede wszystkim powszechny, quasi socjalny charakter. Jest świadczeniem kompensacyjnym, mającym na celu zmniejszenie niedogodności dla pracownika związanych z zakończeniem zatrudnienia i przejściem emeryturę, zawierającym jednak w sobie pewne elementy gratyfikacji za dotychczas wykonywaną pracę. Kwestia wykładni pojęcia „przejścia na emeryturę”, użytego w tych przepisach była już przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego, który słusznie stwierdził, że zamiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> § 1 KP . Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie 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 jej 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 269/10, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007 r., III PK 40/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r., I PKN 346/01, Prawo Pracy 2003 r. z. 1, s 35; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13).

Należy również zwrócić uwagę na treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 sierpnia 1998 r., III ZP 22/98 (OSNAPiUS 1998 nr 24, poz. 713), w której Sąd Najwyższy uznał, że związek między ustaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do renty lub emerytury może mieć nie tylko charakter przyczynowy lub czasowy, ale także funkcjonalny. Ten normatywny związek jest rozumiany w ten sposób, że gdyby nie ustanie stosunku pracy, to pracownik spełniający warunki uprawniające do renty lub emerytury nie wystąpiłby o przyznanie jednego z tych świadczeń. Dlatego pojęcie przejścia na rentę lub emeryturę interpretowane jest w kategoriach obiektywnych, co oznacza, że nie jest ważny zamiar pracownika skorzystania z tych świadczeń lecz rzeczywisty, obiektywny skutek w postaci skorzystania z przyznanego świadczenia rentowego lub emerytalnego w związku z ustaniem stosunku pracy (tak Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały z dnia 4 czerwca 1991 r., I PZP 17/91, OSNCP 1992 z. 3, poz. 37). Dalej Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 174/99 (OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 86) podkreślił, że związek rozwiązania stosunku pracy z przejściem na emeryturę może mieć charakter przyczynowy, czasowy, funkcjonalny albo mieszany - w praktyce najczęściej przyczynowo-czasowy lub czasowofunkcjonalny. Przejście na emeryturę nie musi być zatem jedyną, wyłączną i bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Odprawa przysługuje z uwagi na fakt przejścia na emeryturę, niezależnie od przyczyn, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy (zob. także wyrok z dnia 2 marca 2010 r., II PK 239/09). Przesłankami nabycia prawa do odprawy emerytalnej jest więc ustanie (rozwiązanie, wygaśnięcie) stosunku pracy i pozostające z nim w związku czasowym uzyskanie statusu emeryta (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 2004 r., I PK 694/03, OSNP 2005 nr 11, poz. 155).

W dalszej części niniejszych rozważań należy wskazać na słuszną tezę zaprezentowaną w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2011 r., I PK 269/10. W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy przypomniał, że przesłanką nabycia prawa do odprawy przez pracownika samorządowego jest istnienie związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę. Związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. A zatem przejście pracownika na emeryturę nie musi być bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy pozostawało w związku czasowym lub funkcjonalnym z przejściem na emeryturę. Odnosząc to do stanu faktycznego sprawy, na tle którego wyłonilo się rozważane przez Sąd Najwyższy zagadnienie prawne, należy dostrzec, że choć przejście pracownika na emeryturę nie stanowiło przyczyny rozwiązania stosunku pracy, które nastąpiło w trybie, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 KP, to jednak niewątpliwie pozostawało z nim w związku czasowym, bowiem powód nabył w przedmiotowej sprawie prawo do emerytury około miesiąc po rozwiązaniu stosunku pracy, a już wcześniej spełnił warunki niezbędne do nabycia prawa do emerytury, jak również w pewnym sensie pozostawało z nim w związku funkcjonalnym.

Należy także wziąć pod uwagę, że te same okoliczności i te same naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków może stanowić bądź podstawę do wypowiedzenia stosunku pracy, bądź do jego rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika i wybór sposobu rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem należałoby w takim wypadku wyłącznie do pracodawcy. Przyjmując przy tym rygorystyczne podejście, zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP implikuje brak prawa do otrzymania odprawy emerytalnej, pracownik w stosunku do którego pracodawca wybrał właśnie ten sposób rozwiązania umowy o pracę nie miałby prawa do tej odprawy. Prowadziłoby to do sytuacji, gdy wyłącznie od uznania pracodawcy, który zdecydowałby się na zastosowanie bardziej lub mniej rygorystycznego sposobu rozwiązania stosunku pracy, zależałoby prawo pracownika do otrzymania jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę. Różnicowałoby to w sposób nieuzasadniony sytuację pracowników, których uprawnienia przyznane ustawowo zależałyby wyłącznie od woli pracodawcy.

Reasumując uznać trzeba, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP nie wyklucza prawa pracownika do jednorazowej odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 92<sup>1</sup> § 1 KP.

W dalszej części rozważyć należało czy i w jaki sposób powyższa konstatacja wpływa na niniejszą sprawę. Mając zatem na uwadze fakt, iż prawo do odprawy emerytalnej nie jest uzależnione od sposobu ustania stosunku pracy stwierdzić trzeba, że wymagalność tego świadczenia powstaje w chwili ustania stosunku pracy. W przedmiotowej sprawie stosunek pracy powoda ustał 18 czerwca 2013r., a więc prawo do odprawy emerytalnej stało się wymagalne

od 19 czerwca 2013r. W tym dniu zaczął biec termin przedawnienia roszczenia powoda. Na podstawie art. 291 § 1 k.p. roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne. Terminy przedawnienia nie mogą być skracane ani przedłużane przez czynność prawną (§ 4). Odnosząc przedstawione regulacje do roszczenia powoda stwierdzić należy, że żądanie odprawy emerytalnej przedawniło się z dniem 19 czerwca 2016r. Na bieg terminu nie miało wpływu toczące się postępowanie z odwołania powoda od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn wyżej podanych. Stosownie do art. 292 k.p. roszczenia przedawnionego nie można dochodzić, chyba że ten, przeciwko komu roszczenie przysługuje, zrzeka się korzystania z przedawnienia; zrzeczenie dokonane przed upływem przedawnienia jest nieważne. W tym stanie rzeczy z uwagi na podniesiony przez pozwanego zarzut przedawnienia Sąd oddalił powództwo na podstawie art. 292 k.p. w zw. z art. 291 § 1 k.p.

O kosztach procesu Sąd orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. uznając powoda za stronę przegrywającą proces. Na koszty procesu złożyły się koszty zastępstwa procesowego pozwanego w wysokości 1350 zł (§ 2 ust 1 pkt 4 w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 i § 20 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych). Jest to wynagrodzenie pełnomocnika obliczone od roszczenia o odprawę emerytalną, bowiem w zakresie roszczenia o nagrodę jubileuszową postępowanie zostało umorzone bez orzekania o kosztach procesu, ponieważ pozwany nie złożył takowego wniosku w trybie art. 203§ 2 k.p.c.

SSR Iwona Wiśniewska