

UZASADNIENIE

K. O. pozwem wniesionym w dniu 26 lutego 2021 r., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagała się od pozwanej Banku (...) spółki akcyjnej w W. kwoty 7.719 zł tytułem wyrównania różnicy pomiędzy wypłaconą a należną odprawą emerytalną wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2019 r. do dnia zapłaty. W uzasadnieniu powództwa wskazała, że była zatrudniona u pozwanej od 1 czerwca 1992 r. do 31 grudnia 2018 r., kiedy to jej stosunek pracy rozwiązał się na mocy porozumienia stron z powodu likwidacji stanowiska pracy. W dniu 11 sierpnia 2019 r. wraz z ukończeniem 60 roku życia, zgodnie z postanowieniami zakładowego układu zbiorowego pracy, nabyła uprawnienia do otrzymania odprawy emerytalnej w wysokości 700 % miesięcznego wynagrodzenia i zwróciła się z wnioskiem do pracodawcy o wypłatę należnych jej z tego tytułu kwot. Otrzymawszy odprawę emerytalną w wysokości 40.371,20 zł K. O. uzyskała informację, że z kwoty odprawy potrącono składkę na ubezpieczenie emerytalne, rentowe i chorobowe w wysokości 13,71 %, to jest około 6.500 zł. W jej ocenie, zapis zakładowego układu zbiorowego pracy, stanowiący o pomniejszeniu odprawy o składki na ubezpieczenia społeczne jawi się jako sprzeczny z nadrzędnymi przepisami prawa pracy i jako taki jest krzywdzący dla pracownika (k. 3-4).

Nakazem zapłaty wydanym w postępowaniu upominawczym tutejszy Sąd nakazał pozwanej Bankowi (...) spółce akcyjnej w W. zapłatę kwoty dochodzonej pozwem (k. 28).

Bank (...) spółka akcyjna w W. sprzeciwem wniesionym w dniu 23 sierpnia 2021 r. zaskarżyła wydany nakaz w całości i wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, kwestionując roszczenie K. O. zarówno co do zasady jak i wysokości. Pozwana argumentowała, że bezzasadne są twierdzenia powódki odnoszące się do krzywdzącego charakteru postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy, wskazując że jest wręcz przeciwnie, bowiem wysokość przyznanej jej odprawy emerytalnej jest sześciokrotnie wyższa od tej, która przysługiwałaby na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy (k. 39-40).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. O. była zatrudniona w Banku (...) spółce akcyjnej w W. (oraz jego poprzednika prawnego) w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 czerwca 1992 r. do 31 sierpnia 2018 r.

Stosunek pracy ustął w wyniku rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron, z przyczyn niedotyczących pracowników, to jest z powodu likwidacji stanowiska pracy.

Niesporne , nadto dowód: świadectwo pracy – k. 6.

Zgodnie z zakładowym układem zbiorowym pracy obowiązującym w Banku (...) spółce akcyjnej pracownikowi przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna, w razie rozwiązania stosunku pracy, w związku z nabyciem prawa do emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy, zasiłku lub świadczenia przedemerytalnego. Podstawę wymiaru odprawy stanowiło jednomiesięczne wynagrodzenie, ustalone według zasad obowiązujących przy wypłacie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenie społeczne. Wysokość odprawy była uzależniona od stażu pracy w bankowości, i ta wynosiła:

1. 300 % podstawy, jeżeli pracownik posiada co najmniej 10-letni staż pracy w bankowości,
2. 500 % podstawy, jeżeli pracownik posiada co najmniej 15-letni staż pracy w bankowości,
3. 700 % podstawy, jeżeli pracownik posiada co najmniej 20-letni staż pracy w bankowości,
4. 100 % jednomiesięcznego wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent za urlop - w pozostałych przypadkach, za wyjątkiem przejścia na rentę z tytułu niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy, co uprawnia do odprawy w wysokości wskazanej w pkt 1.

Dodatkowo wskazano, że wysokość odprawy nie może być niższa od jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy (§ 22 zakładowego układu zbiorowego pracy).

Niesporne , nadto dowód: zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący w Banku (...) spółce akcyjnej – k. 12, 55-63.

Decyzją z dnia 22 sierpnia 2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w S. przyznał K. O. prawo do emerytury od dnia 11 sierpnia 2019 r., to jest do dnia osiągnięcia wieku emerytalnego.

Niesporne , nadto dowód: decyzja organu rentowego z dnia 22.08.2019 r. – k. 7-9.

Pismem z dnia 27 sierpnia 2019 r. K. O. zwróciła się do byłego pracodawcy z wnioskiem o wypłatę odprawy emerytalnej.

Niesporne , nadto dowód: pismo powódki wraz z dowodem nadania – k. 10-11.

W dniu 30 października 2019 r. Bank (...) spółka akcyjna w W. wypłacił K. O. odprawę emerytalną w wysokości 40.371,20 zł.

Niesporne , nadto dowód: potwierdzenie przelewu – k. 13.

K. O., jeszcze przed wypłatą odprawy emerytalnej skontaktowała się z departamentem kadr Banku (...) spółki akcyjnej w W. celem uzyskania informacji o wysokości należnego jej świadczenia. Uzyskawszy wiedzę, że kwota odprawy zostanie potrącona o składki na ubezpieczenia społeczne, K. O. zwróciła się o wskazanie podstawy prawnej potrącenia oraz przedstawienie sposobu, w jaki wyliczono podstawę jej odprawy.

Niesporne , nadto dowód: pismo powódki – k. 14, korespondencja mailowa – k. 16-19.

W odpowiedzi na formułowane przez K. O. pytania, pismem z dnia 24 kwietnia 2019 r. Bank (...) spółka akcyjna w W. poinformował ją, że podstawa do odprawy emerytalnej wynosiła 8.044,17 zł i została ustalona w oparciu o składniki wynagrodzenia w ostatnich 12 miesiącach zatrudnienia poprzedzających miesiąc rozwiązania umowy o pracę.

Niesporne , nadto dowód: pismo pozwanej z 24.04.2019 r. – k. 20.

Pismem z dnia 2 lutego 2020 r. K. O. wezwała byłego pracodawcę do zapłaty kwoty wynikającej z nieuzasadnionego potrącenia części odprawy emerytalnej w wysokości pobranych składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe.

Niesporne , nadto dowód: pismo powódki z dnia 2.02.2020 r. – k. 21.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny pozostawał w istocie w całości bezsporny, a Sąd ustalił go na podstawie dowodów z dokumentów (szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, Sąd również nie znalazł podstaw aby odmówić im mocy dowodowej.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się natomiast do sporu co do prawa, to jest do rozstrzygnięcia, czy podstawa wymiaru odprawy emerytalnej, którą ustaliła w oparciu o przepisy zakładowego układu zbiorowego pracy pozwana winna być pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne.

Jak stanowi art. 92¹ §1 i 2 Kodeksu pracy (dalej: k.p.) pracownikowi spełniającemu warunki do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, przy czym pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Obowiązująca u strony pozwanej regulacja zawarta w zakładowym układzie zbiorowym pracy zawierała korzystniejsze dla pracowników warunki w zakresie wyliczenia wysokości odprawy, a zatem to ona stanowiła podstawę prawną powództwa (art. 9 §1 k.p.).

W myśl § 22 zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego u pozwanej, podstawę wymiaru odprawy emerytalnej stanowiło jednomiesięczne wynagrodzenie, ustalone według zasad obowiązujących przy wypłacie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenie społeczne. W ocenie Sądu, ustalanie podstawy wymiaru odprawy emerytalnej według zasad obowiązujących przy wypłacie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy uznać należało za prawidłowe. Zgodnie z § 2 pkt 7 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U.2017.927 t.j.) zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odprawy pieniężnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę (art. 92¹ § 1 Kodeksu pracy). Stąd też posłużenie się w układzie zbiorowym pracy regulacją odpowiadającą powszechnym przepisom prawa pracy jawi się jako w pełni dopuszczalne. W niniejszej sprawie, strona pozwana wyliczyła, że podstawą wyliczenia odprawy emerytalnej powódki według zasad jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy jest kwota 8.044,17 zł. Kwota ta była kwotą „brutto” i nie była pomniejszona o składki na ubezpieczenia społeczne (o 13,71%). Dokonując potrącenia wskazanych składek, pozwana ustaliła podstawę wymiaru odprawy emerytalnej w kwocie 6.941,18 zł „netto”, nie biorąc za podstawę obliczeń ujętych w wynagrodzeniu należności publicznoprawnych. Przyjęty przez pozwaną, co wymaga podkreślenia – w porozumieniu z pracownikami, sposób liczenia odprawy w sposób czytelny dla pracowników został opisany w zakładowym układzie zbiorowym, w którym podkreślono, że podstawa wymiaru odprawy będzie pomniejszona o składki na ubezpieczenie społeczne. Dopiero tak ustalona podstawa była punktem wyjścia dla ustalenia ostatecznej wysokości odprawy emerytalnej należnej powódce. W sprawie niespornym było, że ponad dwudziestoletni staż pracy K. O. w pozwanej spółce uprawniał ją do otrzymania odprawy w wysokości 700 % podstawy obliczonej według przedstawionych w układzie zbiorowym zasad w wysokości 48.589,18 zł. Tak ustalona kwota, podlegająca opodatkowaniu, po potrąceniu 17 % zaliczki na podatek dochodowy, w ostatecznej wysokości 40.371,41 zł została wypłacona powódce w dniu 30 października 2019 r.

W ocenie Sądu, nie sposób zgodzić się z powódką, która argumentowała, że zakładowy układ zbiorowy pracy obowiązujący u pozwanej w sposób krzywdzący reguluje prawo do odprawy emerytalnej pracowników. Zgodnie z kodeksową regulacją, pracownikowi, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, liczonego według zasad obowiązujących przy wypłacie ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Tak ukształtowana wysokość odprawy stanowi minimum należnego pracownikowi, którego ustał stosunek pracy wskutek przejścia na emeryturę. Przepisy zakładowego układu zbiorowego obowiązującego u pozwanej, statuując wyższe odprawy emerytalne w sposób korzystniejszy uregulowały sytuację pracowników, niż przewidują to powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy. Stąd też dopóki postanowienia zakładowego układu zbiorowego będą korzystniejsze, dopóty będą znajdowały zastosowanie w stosunku do zatrudnionych w pozwanej spółce i to niezależnie od sposobu wyliczenia podstawy odprawy. W istocie, ustalony przez Bank (...) spółkę akcyjną w W. sposób, różnił się od powszechnie obowiązujących zasadą obliczania podstawy odprawy emerytalnej, bowiem w przeciwieństwie do obowiązujących u pozwanej przepisów, w świetle § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz.U.2017.1949 t.j.), podstawy wymiaru składek nie stanowią odprawy pieniężne przysługujące w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Oznacza to, że pracownicy, którzy otrzymują odprawę emerytalną na podstawie przepisów kodeksu pracy, otrzymują ją w wysokości niepomniejszonej o składki na ubezpieczenia społeczne. W analizowanym przypadku, powódka, przy zastosowaniu zasad ogólnych, otrzymałaby odprawę w wysokości 8.044,17 zł. Stąd też zdaniem Sądu, nie można uznać, że odprawa, którą otrzymała K. O., pięciokrotnie wyższa od ustalonego w oparciu o przepisy kodeksu pracy minimum, jawi się jako krzywdząca. Należałoby zgodzić się z powódką, że sposób w jaki były pracodawca przedstawiał sposób wyliczenia podstawy odprawy oraz jej wysokość (8.044,17 zł brutto) na etapie przedsądowym,

mógł budzić uzasadnione wątpliwości powódki co do prawidłowości poczynionych ustaleń. Jednak na uwzględnienie nie zasługiwał, zdaniem Sądu, zarzut podnoszony przez powódkę w toku procesu, jakoby postanowienia zakładowego układu zbiorowego pracy wprowadzały w błąd co do wysokości odprawy. Analizując treść § 22 układu zbiorowego nie sposób wyprowadzić takiego wniosku. W ocenie powódki, dokonywane przez pozwaną potrącenia składek na ubezpieczenia społeczne w rzeczywistości powodowały, że otrzymana odprawa kształtowała się jako sześć- a nie siedmiokrotność miesięcznego wynagrodzenia. Jak już wskazywano, podstawę wymiaru odprawy emerytalnej nie stanowiło jednomiesięczne wynagrodzenie, ustalone według zasad obowiązujących przy wypłacie ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, po pomniejszeniu o składki na ubezpieczenie społeczne i dopiero tak ustalona podstawa stanowiła o wysokości odprawy w zależności do stażu pracy. Zakładowy układ zbiorowy nie wskazuje, że wysokość odprawy emerytalnej, w przypadku powódki, będzie siedmiokrotnością wynagrodzenia miesięcznego, a siedmiokrotnością podstawy ustalonej w omówiony już sposób.

Sąd uznając, że były pracodawca w sposób prawidłowy, zgodny z obowiązującymi przepisami zakładowego układu zbiorowego pracy, ustalił i wypłacił powódce odprawę emerytalną, oddalił powództwo, o czym orzeczono w punkcie pierwszym wyroku.

O kosztach postępowania Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, w oparciu o treść art. 98 k.p.c. oraz § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j.), które przewidują wysokość kosztów na poziomie 75% od kwoty 1800 zł, co dało kwotę 1350 zł. Choć ustęp 1 pkt 2 § 9 rozporządzenia literalnie dotyczy wynagrodzenia za pracę, trzeba jednak przyjąć jego odpowiednie zastosowanie na zasadzie § 20 rozporządzenia w przypadku roszczeń pieniężnych z tytułu m.in. odprawy rentowej lub emerytalnej, jako że jest to roszczenie najbardziej rodzajowo zbliżone do wynagrodzenia. Zgodnie z §20 ww. rozporządzenia wysokość stawek minimalnych w sprawach nieokreślonych w rozporządzeniu ustala się, przyjmując za podstawę stawkę w sprawach o najbardziej zbliżonym rodzaju.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)

2 czerwca 2022 r.