

Sygn. akt IV P 159/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2020 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Alicja Lisiecka
Ławnicy:	b/l
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Stanisław

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2020 r. w Inowrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. C.**

przeciwko **S. P. - Jednostce Wojskowej nr (...) w I.**

o odprawę emerytalną

- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15.464,76 zł (piętnaście tysięcy czterysta sześćdziesiąt cztery złote 76/100) brutto tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 2 kwietnia 2018 r. do dnia zapłaty,
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 1.000,00 zł (jeden tysiąc złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód,
- wyroкови w punkcie 1 (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.577,46 zł (dwa tysiące pięćset siedemdziesiąt siedem złotych 46/100) brutto.

Sędzia Alicja Lisiecka

Sygn. akt IV P 159/19

UZASADNIENIE

Powód M. C. wniósł o zasądzenie od pozwanego S. Państwa-Jednostki Wojskowej nr (...) w I. na swoją rzecz kwoty 15.464,76zł. brutto wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 2 kwietnia 2018r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że w okresie od dnia 26 października 1967r. do dnia 31 sierpnia 1996r. pełnił zawodową służbę wojskową w Wojsku Polskim, po czym - od dnia 1 września 1996r. - przeszedł na zaopatrzenie emerytalne Wojskowego Biura Emerytalnego w B. i od tej chwili pozostaje emerytem wojskowym. Po przejściu

na emeryturę powód zatrudniony został w pozwanej Jednostce Wojskowej nr (...) w I., gdzie pracował w trzech okresach- od dnia 14 marca 2007r. do dnia 31 marca 2007r. na stanowisku magazynier, od dnia 26 maja 2008r. do dnia 31 grudnia 2012r. na stanowisku technik-mechanik i od dnia 2 stycznia 2017r. do dnia 1 kwietnia 2018r. na stanowisku technik. W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód, jako pracownik cywilny, posiadał status pracownika wojska, a to zgodnie z Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej (...). Łącząca strony ostatnia umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 1 kwietnia 2018r., tj. z upływem czasu, na który została zawarta i od dnia 2 kwietnia 2018r. M. C. utrzymuje się jedynie z emerytury wojskowej. Powód podniósł, że w związku z zaprzestaniem aktywności zawodowej i przejściem wyłącznie na zaopatrzenie emerytalne, jest uprawniony do otrzymania odprawy emerytalnej, a legitymując się ogólnym stażem pracy wynoszącym 35 lat, 0 miesięcy i 23 dni, spełnia warunki do otrzymania- zgodnie z art. 48 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej((...)) i art. 92⁽¹⁾k.p.- odprawy emerytalnej w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia. Powód wskazał, że pismem z dnia 18 listopada 2018r. zwrócił się do strony pozwanej o wypłatę przedmiotowej odprawy emerytalnej, otrzymał jednak odpowiedź odmowną i stąd też decyzja powoda o dochodzeniu swoich roszczeń na drodze postępowania sądowego(k. 2- 5v.).

Pozwany S. Państwa- Jednostka Wojskowa nr (...) w I. wniosła o oddalenie powództwa w całości i orzeczenie o kosztach postępowania według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 9 stycznia 2020r.(k. 34-35) pozwany podkreślił, że między stronami nie ma sporu co do faktów, lecz co do prawa. Przyznał wskazane przez powoda okoliczności faktyczne dotyczące okresu pełnienia przez M. C. służby wojskowej oraz okresów jego zatrudnienia u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę, łączny wymiar czasu służby i pracy przekraczający 35 lat, przyznał również, iż powód będąc pracownikiem Jednostki Wojskowej nr (...) w I. posiadał status pracownika cywilnego wojska, potwierdził obowiązywanie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej (...), zwłaszcza jego art. 48 ust. 1 pkt 6 oraz wskazaną w pozwie, a wyliczoną przez powoda, wysokość ewentualnej odprawy emerytalnej, tj. kwotę 15.464,76zł. brutto. Pozwany podkreślił, iż przepisy regulujące kwestię odprawy emerytalnej osób pobierających emerytury mundurowe w trakcie wykonywania pracy w ramach stosunku pracy, kończących zatrudnienie na tej podstawie w urzędach państwowych i przechodzących wyłącznie na zaopatrzenie emerytalne, są niejednoznaczne i kontrowersyjne, zaś podstawą, która pozwala stronie pozwanej domagać się oddalenia niniejszego powództwa jest treść uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1989r., sygn. akt III PZP 52/88.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód M. C. pełnił zawodową służbę wojskową w Wojsku Polskim od dnia od dnia 26 października 1967r. do dnia 31 sierpnia 1996r.

Od dnia 1 września 1996r. powód pozostaje emerytem wojskowym.

Z tytułu zwolnienia z zawodowej służby wojskowej powód otrzymał odprawę pieniężną przewidzianą w ustawie z dnia 17 grudnia 1974r. o uposażeniu żołnierzy.

(bezsporne)

Po przejściu na emeryturę powód M. C. zatrudniony został w pozwanej Jednostce Wojskowej nr (...) w I., gdzie pracował w trzech okresach:

- 1) - od dnia 14 marca 2007r. do dnia 31 marca 2007r. na stanowisku magazynier,
- 2) - od dnia 26 maja 2008r. do dnia 31 grudnia 2012r. na stanowisku technik-mechanik i
- 3)- od dnia 2 stycznia 2017r. do dnia 1 kwietnia 2018r. na stanowisku technik.

W okresie zatrudnienia u strony pozwanej powód posiadał status pracownika cywilnego wojska.

Łącząca strony ostatnia umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 1 kwietnia 2018r., tj. z upływem czasu, na który została zawarta.

(bezsporne)

Od dnia 2 kwietnia 2018r. M. C. utrzymuje się jedynie z emerytury wojskowej.

(bezsporne)

Ogólny staż pracy powoda w dniu 1 kwietnia 2018r., tj. w chwili rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, wynosił 35 lat, 0 miesięcy i 23 dni.

(bezsporne)

W myśl art 48 ust. 1 obowiązującego u strony pozwanej Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej ((...)) pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości zależnej od stażu pracy określonego w tym przepisie, w tym po co najmniej 35 latach pracy - w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia. Z kolei art. 48 ust. 4 przywołanego Układu Zbiorowego Pracy zastrzega, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. W ust. 2 i 3 art. 48 wskazano, że odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a przy ustalaniu okresu pracy stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu.

Zgodnie z powyższymi przepisami do okresów pracy determinujących wysokość odprawy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

(dowód- wyciąg z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej -k.16-18v.)

Wynagrodzenie powoda obliczone według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.577,46zł. brutto miesięcznie.

(bezsporne)

Powyzszy stan faktyczny był bezsporny, zatem zbędna stała się pogłębiona analiza zaoferowanych przez obie strony dowodów, w oparciu o które Sąd poczynił wyżej przedstawione ustalenia. Spór sprowadzał się do rozstrzygnięcia kwestii prawnej, tj. czy w istniejącym stanie rzeczy powodowi przysługiwała dochodzona pozwem odprawa emerytalna.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości albowiem było usprawiedliwione tak co do zasady, jak i wykazane co do wysokości.

Na wstępie czynionych rozważań należy- w ocenie Sadu- podkreślić, iż odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi przechodzącemu na emeryturę nie abstrakcyjnie, lecz od pracodawcy, u którego pracownik przechodzący na emeryturę był zatrudniony w chwili przejścia na emeryturę. Prawo do odprawy emerytalnej przysługuje takiemu pracownikowi albo na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92¹ k.p.), albo na podstawie przepisów szczególnych, regulujących odrębnie, pozakodeksowo, stosunki zatrudnienia poszczególnych kategorii

pracowników, albo na podstawie postanowień zawartych w tzw. autonomicznych źródłach prawa pracy, jakimi są chociażby układy zbiorowe pracy.

Ma to znaczenie o tyle, że -jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 2015r. w sprawie o sygn. akt I PK 1/15 - w art. 92¹ § 1 k.p. został ustalony minimalny standard uprawnień placowych pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada 1-miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez uprawnionego stażu zatrudnienia. Jest to świadczenie, które każdy pracownik powinien otrzymać raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można jednak ukształtować zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z powołanego przepisu (vide: uchwała Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208 oraz wyroki z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 97 i z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09, LEX nr 603418). Taka sytuacja miała miejsce w analizowanej sprawie.

Obowiązujący u strony pozwanej Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej w art. 48 ust. 1 i 4, który powód wskazał jako podstawę dochodzonego in casu roszczenia, w zakresie przesłanek do nabycia prawa do odprawy okazał się być tożsamy z regulacją zawartą w art. 92¹ § 1 i 2 k.p, zatem na potrzeby rozstrzygnięcia przedmiotowego sporu -w ocenie Sądu- należało oprzeć się na dorobku orzecznictwym nawiązującym do wskazanego wyżej przepisu Kodeksu pracy i jego interpretacji.

Wypada zauważyć, iż ugruntowanym jest pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki trwa stosunek pracy, osoba posiadająca ustalone prawo do emerytury lub pobierająca to świadczenie nie przestaje być pracownikiem. Zmiana statusu prawnego pracownika, również pracownika posiadającego równocześnie podwójny status, tj. pracownika- emeryta, wyraża się w tym, że traci on ten status i staje się wyłącznie emerytem, a przy tym jest to następstwem ustania jego stosunku pracy pozostającego w związku z przejściem na emeryturę. Powyższa zmiana statusu pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta uprawnia pracownika do odprawy emerytalnej, o ile pracownik wcześniej takiego świadczenia nie otrzymał.

W przedmiotowej sprawie, co było okolicznością bezsporną, powód M. C. otrzymał w 1996r., w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej, odprawę na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j.-Dz. U. z 1997r., Nr 10, poz. 55 z późn. zm.) i art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy (t.j.- Dz. U. z 2002r., Nr 76, poz. 693 z późn. zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu zwolnienia go ze służby wojskowej, co jednak -zdaniem Sądu- w żaden sposób nie wykluczało możliwości ubiegania się i otrzymania przez powoda, w ustalonym stanie faktycznymi niniejszej sprawy, odprawy przewidzianej w art. 48 ust. 1 i 4 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej obowiązującego u pozwanego. Należy mieć bowiem na uwadze fakt, iż żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy, nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92¹ § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92¹ § 2 k.p. - prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika. Trzeba podkreślić, że funkcja odprawy wojskowej jest inna niż odprawy emerytalnej. Odprawa wojskowa nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, nie stanowi rekompensaty za utratę zatrudnienia w związku z nabyciem prawa do zaopatrzenia emerytalnego, lecz ma charakter gratyfikacji za odbytą służbę wojskową. Aktualnie ten rodzaj odprawy został przewidziany w art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j.-Dz.U z 2019r., poz. 330).

Mając więc na uwadze powyższe okoliczności, przywołane przepisy, w szczególności brzmienie art. 92¹ §1 k.p. oraz fakt, że wysokość świadczenia stanowiącego podstawę wyliczenia przedmiotowej odprawy, czyli kwota 2.577,46zł. brutto była bezsporna, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 15.464,76zł. brutto (6 x 2.577,46zł. brutto) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 2 kwietnia 2018r. do dnia zapłaty, orzekając jak w punkcie 1 wyroku.

Sąd zasądził należność główną- zgodnie z żądaniem powoda- wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 2 kwietnia 2018r., tj. od dnia następnego po rozwiązaniu stosunku pracy, do dnia zapłaty. Rozstrzygnięcie w przedmiocie odsetek Sąd oparł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., przyjmując, że dniem wymagalności roszczenia o odprawę jest ostatni dzień zatrudnienia powoda, tj. 1 kwietnia 2018r., a dzień następny, tj. 2 kwietnia 2018r. był pierwszym dniem opóźnienia w spełnieniu w/wym. świadczenia.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w punkcie 2 wyroku, a to zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. 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. Powód jako pracownik był z mocy prawa- w myśl art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych- zwolniony od kosztów sądowych. W sytuacji, gdy powództwo zostało w całości uwzględnione, kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu w kwocie 1.000,00zł. Sąd -w punkcie 2 wyroku- obciążył stronę pozwaną, ustalając jej wysokość w oparciu o treść art. 13 ust. 1 pkt 7 przywołanej ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 3 wyroku Sąd wydał w oparciu o treść art. 477² §1 zd. 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

I., dnia 19 lutego 2020r.

Sędzia Alicja Lisiecka