

Sygn. akt IV P-upr 215/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 listopada 2018r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

**Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko**

Protokolant st. sekr. sądowy Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. S. (1)**

przeciwko **24 (...) Oddziałowi (...) w G.**

o odprawę emerytalną

1. Zasądza od pozwanego **24 (...) Oddziału (...) w G.** na rzecz powoda **K. S. (1)** kwotę 22441,32 zł (dwadzieścia dwa tysiące czterysta czterdzieści jeden złotych 32/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2018r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej.
2. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3047,68 zł (trzy tysiące czterdzieści siedem złotych 68/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSR Bożena Makowczenko

**Sygn. akt IV P 215/18**

## UZASADNIENIE

Powód **K. S. (1)** wnosił w pozwie o zasądzenie na jego rzecz kwoty 18192,42 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2018r. do dnia zapłaty tytułem niewypłaconej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę a nadto o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż w okresie od 25 września 1982r. do 30 listopada 2011r. pełnił zawodową służbę wojskową i od tego dnia nabył uprawnienia emerytalne. Następnie, od dnia 7 grudnia 2011r. do 28 lutego 2018r. zatrudniony był u pozwanego na podstawie umowy o pracę, a ostatnim stanowiskiem pracy powoda było stanowisko starszego magazyniera – kierownika magazynów.

W dniu 1 marca 2018r. powód zakończył aktywność zawodową jednakże do chwili wniesienia pozwu pracodawca nie wypłacił należnej w związku z przejściem na emeryturę odprawy. Pozwany zdawał sobie sprawę że z końcem zatrudnienia u pozwanego zmieni się status powoda z pracownika – emeryta na status emeryta w związku z czym winien był wypłacić należną z tego tytułu odprawę.

Dalej powód powołał się na liczne orzecznictwo sądów powszechnych dotyczące przedmiotowego zagadnienia, w których to tożsame roszczenia zostały uwzględnione.

Jako podstawę prawną roszczenia odprawy emerytalnej wskazał powód art. 48 ust. 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Zgodnie z tym uregulowaniem 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 jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości: jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat pracy, 2-miesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 15 latach pracy, trzymiesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 20 latach pracy, 4 miesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 25 latach pracy, 5 miesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 30 latach pracy, 6-miesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 35 latach pracy. Powód zaznaczył, że zwolniony został z zawodowej służby wojskowej na podstawie ustawy z dnia 30.06.1972 roku o służbie wojskowej żołnierzy a zgodnie z art.121 tej ustawy okres pełnienia zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem. W konsekwencji więc powodowi przysługuje odprawa emerytalna w wysokości 6 miesięcznego wynagrodzenia.

W piśmie procesowym z dnia 18 września 2018r. powód rozszerzył powództwo i wniósł o zasądzenie tytułem odprawy kwoty 22441,32 zł.

Pozwany - (...) **Oddział (...) w G.** - w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany podał, iż powód bezsprzecznie zatrudniony było u pozwanego, a stosunek pracy rozwiązany został z dniem 28 lutego 2018r. za porozumieniem stron. W ocenie jednak pozwanego, zgodnie z przepisem art. 48 ust. 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej 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 jednorazowa odprawa pieniężna. Układ ten jednak, w ocenie pozwanego, nie precyzuje o jaką emeryturę chodzi - wojskową czy cywilną. Bezspornie także, w ocenie pozwanego, wyznacznikiem nabycia prawa do odprawy emerytalnej jest spełnienie łącznie dwóch warunków: spełnienie warunków uprawniających do emerytury i fakt rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Zarówno zatrudniając się u pozwanego jak i rozwiązując z nim stosunek pracy był powód emerytem wojskowym. Na dzień rozwiązania stosunku pracy z pozwanym, jak też później do dnia złożenia pozwu, powód nie nabył praw do emerytury w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów. Pozwany przywołał treść uzasadnienia Sądu Najwyższego zawartego w uchwale 7 sędziów z dnia 31.05.1989 roku sygn. akt III PZP 52/88, w którym wskazano, że warunek przejścia na emeryturę emeryta wojskowego, który podjął pracę w urzędzie państwowym nie jest spełniony, gdyż samo zaprzestanie pracy w urzędzie nie powoduje żadnych skutków prawnych w sferze zaopatrzenia emerytalno-rentowego. Dlatego też urzędnik państwowy, były żołnierz zawodowy, z chwilą zaprzestania pracy nawet po wieloletnim zatrudnieniu w urzędzie państwowym nie nabędzie prawa do odprawy emerytalnej, jeżeli z zakończeniem pracy w urzędzie nie łączy się nabycie świadczeń emerytalno-rentowych. Urzędnik taki bowiem z chwilą zaprzestania pracy nie przechodzi z urzędu państwowego na emeryturę, lecz jedynie, nie będąc już pracownikiem, powraca do statusu emeryta lub rencisty wojskowego. W sferze jego uprawnień emerytalno-rentowych nie nastąpi jakakolwiek zmiana wynikająca z zatrudnienia w urzędzie państwowym. Pozwany dalej wywodził, że orzeczenie to wydane zostało wprawdzie w oparciu o ustawę o pracownikach urzędów państwowych, jednak jego treść zbieżna jest z regułami układu zbiorowego pracy dla pracowników wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej, jak też z art. 92 § 1 kp. Podkreślił dalej pozwany, że powód nie nabył praw emerytalnych w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i odprawa emerytalna w świetle powołanego powyżej orzeczenia nie przysługuje mu. Nie doszło bowiem do rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, albowiem powód na emeryturze wojskowej już przebywał, a do emerytury cywilnej nie nabył jeszcze uprawnień. W sytuacji zatem, gdy z zakończeniem pracy u pozwanego nie łączy się nabycie świadczeń emerytalno-rentowych, pracownik nie nabywa prawa do odprawy emerytalnej. Po rozszerzeniu powództwa także i co do tej kwoty pozwany wnosił o oddalenie żądania.

**Sąd ustalił i zważył co następuje:**

Bezspornym w sprawie pozostawało, że powód K. S. (1) w okresie od 7 grudnia 2011r. do 28 lutego 2018r. zatrudniony był pozwanym zakładzie na podstawie umowy o pracę. Zatrudnienie powoda u pozwanego poprzedzone było pełnieniem przez niego zawodowej służby wojskowej w okresie od dnia 25 września 1980r. do 30 listopada 2011r. Po zakończeniu służby wojskowej, na podstawie art. 94 ustawy z dnia 11.09.2003 roku o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych otrzymał odprawę pieniężną. Wtedy też nabył uprawnienia do emerytury wojskowej. Uprawnienia do emerytury w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych powód nie nabył (okol. bezsporna).

/dowód: zeznanie powoda K. S. k. 93/

Powyższy stan faktyczny, w ocenie Sądu, daje podstawę by żądanie powoda o zasądzenie odprawy emerytalnej uznać za zasadne.

Otóż, w dacie rozwiązywania z pozwanym stosunku pracy obowiązywał u pozwanego Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej, w którym to w art. 48 wskazano, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna. Wysokość tej odprawy uzależniona została od łącznego stażu pracy pracownika.

Niewątpliwie powód w okresie zatrudnienia u pozwanego przez cały czas pozostawał pracownikiem - źródłem więzi prawnej łączącej strony pozostawała zawarta przez strony umowa o pracę. Niewątpliwie też, po zakończeniu okresu pełnienia zawodowej służby wojskowej, otrzymał odpowiednią gratyfikację o jakiej mowa w art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Po tym też okresie tj. od dnia 1 grudnia 2011r. powód pozostawał emerytem wojskowym a od 7 grudnia 2011r. jednocześnie – pracownikiem pozwanego pracodawcy.

A zatem zadaniem Sądu w niniejszej sprawie było udzielenie odpowiedzi na kilka pytań, mianowicie: jaki charakter ma wcześniej wypłacona powodowi odprawa oparta o art.84 ustawy o zawodowej służbie wojskowej oraz czy wyłącza ona prawo powoda do odprawy emerytalnej o jakiej mowa w art. 92<sup>1</sup> kp i Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy obowiązującym u pozwanego oraz czy warunkiem uznania prawa powoda do tej odprawy jest nabycie przez niego prawa do emerytury w rozumieniu powszechnie obowiązujących przepisów – w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Odpowiadając na te pytania w pierwszej kolejności należy wskazać, iż żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (t.j. Dz.U. z 1997 r. Nr 10, poz. 55 ze zm.) w związku z art. 17 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy (t.j. Dz.U. z 2002 r. Nr 76, poz. 693 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym przed 1 lipca 2004 r.), nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92[1] § 1kp. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92[1] § 2 kp - prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika.

Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 2015r. w sprawie I PK 1/15. W uzasadnieniu wyroku SN podniósł między innymi, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zmiana 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 posiadające ustalone prawo do emerytury lub pobierająca to świadczenie nie przestaje być pracownikiem. Zmiana statusu prawnego pracownika, również pracownika posiadającego równocześnie niejako podwójny status (pracownika i emeryta), wyraża się w tym, że traci on ten status i staje się emerytem, a przy tym jest to następstwem ustania jego stosunku pracy pozostającego w związku z przejściem na emeryturę. W tym znaczeniu kilkukrotne przejście pracownika na emeryturę nie jest wykluczone. Dla tak rozumianego przejścia na emeryturę pozostaje bez znaczenia okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy, chyba że pracownik już wcześniej

skorzystał z uprawnienia do takiej odprawy. Unormowanie ustanowione w art. 92<sup>1</sup> § 2 kp oznacza zatem, że pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną wskutek ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa przechodząc na emeryturę po rozwiązaniu kolejnego stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 9, s. 479 oraz z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 2, s. 88-91 i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Otrzymanie zatem odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 2 kp - prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika.

Sąd w pełni podziela prezentowane przez SN argumenty a odpowiadają one w zupełności na podnoszone przez stronę pozwaną w niniejszym procesie zarzuty, w szczególności, iż faktem wykluczającym prawo powoda do odprawy jest brak zmiany w sferze uprawnień emerytalno – rentowych powoda poprzez brak nabycia przez powoda uprawnień do emerytury w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z FUS. W świetle przywołanych wyżej stwierdzeń Sądu Najwyższego pogląd pozwanego uznać należy za całkowicie chybiony. Powód nie otrzymał wcześniej żadnej odprawy emerytalnej a przecież tylko taki stan rzeczy wykluczałby prawo powoda do przedmiotowej odprawy. Jak wskazywano wyżej, odprawa jaką powód otrzymał w 2011r. taką odprawą nie była.

Stąd powód – wobec rozwiązania stosunku pracy z pozwanym z dniem 28 lutego 2018r. – nabył prawo do odprawy emerytalnej o jakiej mowa w art.92<sup>1</sup> kp i – co za tym idzie – opisaney w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy obowiązującym u pozwanego w art.48.

Wobec niekwestionowania stażu pracy powoda jaki należy przyjąć do wyliczenia kwoty odprawy, Sąd przyjął, iż powodowi przysługuje odprawa w wysokości 6- miesięcznego wynagrodzenia wyliczona przez pozwanego.

W zakresie odsetek Sąd orzekł zgodnie z żądaniem uznając, iż w zwłoce pozwany pozostawał od dnia 1 marca 2018r.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono po myśli Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w wyroku.