

Sygn. akt IV P 68/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2021r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sąd. Barbara Małecka

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2021r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **W. N.**

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

o odprawę emerytalną

1. Zasądza od pozwanego **24 (...) Oddziału (...) w G.** na rzecz powoda **W. N.** kwotę 27948,18 zł (dwadzieścia siedem tysięcy dziewięćset czterdzieści osiem złotych 18/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 maja 2020r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej.
2. Zasadza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2700,00 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 68/20

UZASADNIENIE

Powód **W. N.** wnosił w pozwie o zasądzenie na jego rzecz kwoty 25053,60 zł wraz z odsetkami liczonymi od dnia 1 maja 2020r. 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 służbę wojskową pełnił powód w okresie od 25 września 1978r. do 31 marca 2007r.

Był także zatrudniony u pozwanego w okresie od 1 kwietnia 2007r. do 31 sierpnia 2011r. a następnie w (...) i ponownie u pozwanego w okresie od 1 września 2011r. do 30 kwietnia 2020r..

W dniu 30 kwietnia 2020r. powód zakończył aktywność zawodową i przeszedł na emeryturę. Wraz z zakończeniem służby powód nabył uprawnienia emerytalne. Wobec faktu nabycia przez powoda uprawnień emerytalnych przysługuje mu odprawa pieniężna w wysokości 6- miesięcznego wynagrodzenia, obliczona według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Zmienił się zatem status powoda z pracownika – emeryta na status emeryta o czym pozwany wiedział lecz mimo to nie wypłacił powodowi należnej odprawy. Powód dwukrotnie wzywał pozwanego do wypłacenia odprawy lecz bezskutecznie.

Zaznaczył powód, iż podstawą prawną jego żądania jest art.48 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Zgodnie z jego brzmieniem 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 uzależnionej od lat pracy.

Podał też powód, że na podstawie art. 89 ust. 1 ustawy z dnia 30 czerwca 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych okres pełnienia służby wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem.

Powodowi przysługuje zatem odprawa w wysokości 6- miesięcznego wynagrodzenia. Odnośnie odsetek podał powód, że odprawa wypłacona winna być w dniu zakończenia stosunku pracy czyli w dniu 30 kwietnia 2020r. więc datą wymagalności roszczenia jest 1 maja 2020r. i od tego dnia pozwany pozostaje w zwłóce.

Pismem procesowym z dnia 8 października 2020r. powód rozszerzył żądanie i domagał się tytułem odprawy kwoty 27948,18 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 był u pozwanego, a stosunek pracy rozwiązany został z dniem 30.04.2020 roku. W ocenie 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. Bezsprzecznie 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 prawa 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. 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.

Sąd ustalił i zważył co następuje:

Bezspornym w sprawie pozostawało, że powód W. N. w okresie od 25 września 1978r. do 31 marca 2007r. pełnił zawodową służbę wojskową. Po jej zakończeniu zawarł z Jednostką Wojskową (...) w G. umowę o pracę na czas określony od dnia 1 kwietnia 2007r. do 31 grudnia 2007r. Porozumieniem z dnia 6 września 2007r. strony zmieniły

warunki tej umowy w taki sposób, że od dnia 1 września 2007r. powód stał się pracownikiem zatrudnionym na czas nieokreślony. Od dnia 1 września 2011r. pracodawcą powoda stała się Jednostka Wojskowa (...) w G. a powód pracował w niej jako diagnosta w stacji kontroli pojazdów. Od dnia zaś 1 stycznia 2017r. powód stał się pracownikiem pozwanego, u którego pracował do dnia 30 kwietnia 2020r.

/dowód; akta osobowe powoda/

Po zakończeniu zawodowej służby wojskowej powód nabył uprawnienia do emerytury wojskowej. Uprawnienia do emerytury w rozumieniu ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych powód nie nabył.

/dowód: kopia decyzji k. 7-9, pismo k. 94/

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, podejmował powód zatrudnienia na podstawie umów o pracę a ostatnim z nich było zatrudnienie u pozwanego zakończone w dniu 30 kwietnia 2020r.

A zatem zadaniem Sądu w niniejszej sprawie było udzielenie odpowiedzi na pytanie czy warunkiem uznania prawa powoda do odprawy o jakiej mowa w opisanym wyżej Układzie 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 to pytanie należy na wstępie wskazać, iż emerytura żołnierza zawodowego swoje źródło ma w treści ustawy z dnia 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin. Po zakończeniu stosunku pracy u powoda W. N. stał się wyłącznie emerytem.

Przywołać w tym miejscu należy stanowisko jakie 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. 92¹ § 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. 92¹ § 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).

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.

Stąd powód – wobec rozwiązania stosunku pracy z pozwanym z dniem 30 kwietnia 2020r. – nabył prawo do odprawy emerytalnej o jakiej mowa w art.92¹ kp i – co za tym idzie – opisanej 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 i takiej też kwoty ostatecznie żądał powód.

W zakresie odsetek Sąd orzekł zgodnie z żądaniem uznając, iż w zwłoce pozwany pozostawał od dnia 1 maja 2020r.

Mając na uwadze powyższe orzeczono jak w wyroku.