

Sygn. akt IV P 201/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2017 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Podubińska

Protokolant kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 29 grudnia 2017 r. w Szczytnie

w sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) L.

o odprawę emerytalną

I. zasądza od pozwanego (...) L. na rzecz powoda A. W. tytułem odprawy emerytalnej kwotę (...),62 / dwanaście tysięcy pięćset czternaście 62/100/ złotych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 lipca 2017 roku do dnia zapłaty,

II. w pozostałej części powództwo oddala

III. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2085,77 złotych,

Sygn. akt: IV P 201 /17

## UZASADNIENIE

Powód A. W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego (...) w L. odprawy emerytalnej w kwocie 12.514,62 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 1.05.2015 roku.

W uzasadnieniu wskazał, iż 31 marca 2004 roku zakończył trwającą od 15 września 1980 roku służbę wojskową i przeszedł na emeryturę wojskową. Od 3.05.2004 roku do 30.04.2015 roku był zatrudniony w tej samej jednostce jako pracownik cywilny, umowa o pracę rozwiązała się za porozumieniem stron w związku z przejściem na emeryturę.

Prawo do emerytury w momencie zakończenia jego pracy wynikało z art. 92<sup>(1)</sup> kp oraz P. (...) (...) W.. Wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9.12.2015 roku w sprawie I PK 1/15, na mocy którego byłemu żołnierzowi, a później pracownikowi przyznano prawo do odprawy emerytalnej i oświadczył, że nigdy nie otrzymał odprawy w rozumieniu art. 92<sup>(1)</sup> kodeksu pracy. Pozwany odmówił wypłaty odprawy.

Pozwana ( po sprecyzowaniu oznaczenia strony pozwanej ) (...) w L. wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu wskazała, iż przed ostateczną odmową wypłaty odprawy powodowi pozwana zwróciła się do innych organów wyższego stopnia i komórek organizacyjnych w celu wyjaśnienia wątpliwości związanych z wypłatą odprawy pracownikowi-bylemu żołnierzowi i w odpowiedziach tych wskazano na rozbieżności w orzecznictwie oraz podkreślono, że wyrok SN z 8.12.2015 roku nie daje podstaw do uznania, że prawo do odprawy emerytalnej z tytułu ustania stosunku pracy byłego żołnierza zawodowego przysługuje niezależnie od przejścia na emeryturę z systemu powszechnego. Pozwany wskazał, że powód nie przeszedł na emeryturę z systemu ubezpieczeń, więc nie zostały spełnione warunki do otrzymania odprawy emerytalnej. Dotychczasowa praktyka wypłacania odprawy emerytalnej opierała się na Uchwale

Sądu Najwyższego z 31.05.1989 roku III PZP 52/88, zgodnie z którą prawo do odprawy emerytalnej dla żołnierza zawodowego uzależniono od nabycia świadczeń emerytalno-rentowych z systemu ubezpieczeń.

Wskazano, że pozwany zwrócił się do powoda o wskazanie, czy po zakończeniu zatrudnienia podjął pracę u innego pracodawcy, powód odmówił udzielenia odpowiedzi, a w ocenie pozwanej, jeśli powód podjął pracę, a pozwany miał takie informacje, to nie zostały spełnione warunki do nabycia odprawy.

Ponadto pozwana uważa, że wypłata odprawy emerytalnej pracownikowi, który otrzymał odprawę wojskową byłaby podwójnym świadczeniem, co kłóci się z jednorazowością tego świadczenia.

Pozwany wskazał także, że przyznanie odprawy byłoby naruszeniem zasad współżycia społecznego, bowiem żołnierz, który otrzymał odprawę wojskową byłby dodatkowo uprawniony do kolejnych odpraw z tytułu ustania stosunku pracy, odprawa wojskowa zawiera elementy odprawy emerytalnej i jej wysokość także jest uzależniona od okresu służby wojskowej. Powód nie przechodzi na emeryturę wskazaną w Kodeksie pracy, bowiem już jest emerytem podczas wykonywania pracy.

Podniósł też, że w razie uwzględnienia powództwa co do zasady, nie powinno się wliczać czasu służby wojskowej do do okresu, za który ma się należeć odprawa emerytalna, na co wskazuje wykładnia odpowiedniego stosowania postanowień art. 37 ust. 3 i 4 (...).

Odnośnie do żądania zapłaty odsetek wskazał, że powinny one być naliczone od chwili skierowania żądania wypłaty odprawy emerytalnej do pozwanej tj. od chwili sprostowania oznaczenia strony pozwanej na rozprawie. Na poparcie swego stanowiska przywołał wyrok Sądu Okręgowego w Olsztynie w analogicznej sprawie toczącej się pod sygn. IV Pa 95/17, gdzie wskazano, że odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym, którego pracownik może domagać się od każdego pracodawcy, ma on prawo wyboru pracodawcy, od którego odejdzie na świadczenie emerytalne.

Wniósł o zasądzenie od powoda kosztów procesu, bowiem ten nie współpracował z pozwanym przed skierowaniem sprawy do sądu.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód A. W. z dniem 31 marca 2004 r. został zwolniony z zawodowej służby wojskowej, którą pełnił od 15 września 1980 roku i z tym dniem uzyskał emeryturę wojskową w niepełnym wymiarze. W związku z zakończeniem służby wojskowej otrzymał odprawę na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych ( ustawy regulującej status żołnierzy zawodowych do dnia 30 czerwca 2004 roku ) w wysokości 6 miesięcznego otrzymywanego uposażenia.

Jako emeryt wojskowy w dniu 1.05.2004 roku podjął pracę w pozwanej (...) w L., z którą w dniu 31 marca 2015 r., tj. z dniem przepracowania liczby lat dających mu uprawnienia do emerytury w pełnej wysokości, rozwiązał umowę o pracę. Od tego czasu przez 8 miesięcy nie podjął zatrudnienia, wyłącznym jego źródłem utrzymania stała się emerytura wojskowa. Ponowne zatrudnienie na podstawie umowy o pracę podjął od 1 grudnia 2015 roku, gdzie jest zatrudniony do chwili obecnej.

Nie wypłacono mu odprawy emerytalnej. Powód zwrócił się o tę wypłatę adresując pismo do (...) w L. w dniu 30.06.2017 roku, pismo wpłynęło 3 lipca 2017 roku i otrzymał odpowiedź odmowną.

Postanowienie art 48 ust. 1 obowiązującego u strony pozwanej (...) (...) (...) przewiduje, że pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do (...) emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub 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 sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Z kolei art. 48 ust. 4 tego układu zastrzega, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. W ust. 2 i 3

tego przepisu wskazano, że odprawę nalicza 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 tymi przepisami do okresów pracy wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania służby wojskowej, okresy odbywania służby w organach bezpieczeństwa publicznego, a także w Milicji Obywatelskiej i Służbie Więziennej oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze z wyłączeniem okresów nauki w szkołach, o których mowa w art. 155§1 Kodeksu Pracy.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2085,77 złotych.

/ okoliczności bezsporne, pisma K 4-7, decyzja o zwaloryzowaniu emerytury K 9, zaświadczenie o wynagrodzeniu K 8, (...), informacja z ZUS K 58, zaświadczenie o zatrudnieniu K 54 /.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi przechodzącemu na emeryturę 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, albo na podstawie przepisów szczególnych, albo na podstawie postanowień zawartych w innych źródłach prawa pracy takich, jak układy zbiorowe pracy. W art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. zostały ustalone minimalne uprawnienia pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, 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, co ma miejsce w (...) obowiązującym u pozwanego.

Zgodnie z art. 92<sup>1</sup> § 1 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. W myśl § 2 tego artykułu, pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Brzmienie postanowień art. 48 ust. 1 i 4 obowiązującego u strony pozwanej układu zbiorowego pracy, który to powód wskazał jako podstawę dochodzonego roszczenia, w zakresie przesłanek do nabycia prawa do odprawy jest tożsame z regulacją zawartą w art. 92<sup>1</sup> § 1 i 2 k.p, zatem znajdzie w tej sprawie zastosowanie dorobek orzeczniczy do tego przepisu.

W ocenie Sądu, argumenty pozwanego mające uzasadnić brak uprawnienia powoda do odprawy emerytalnej nie są trafne i nie zostały uwzględnione.

Zmiana statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta zgodnie z utrwalonym, jednolitym w tej kwestii orzecnictwem niekwestionowanym zresztą w tej sprawie, uprawnia pracownika do odprawy emerytalnej - o ile pracownik wcześniej takiego świadczenia nie otrzymał.

Tu zasada się zasadnicza oś sporu między stronami. Powód, co jest bezsporne, otrzymał w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej odprawę na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tekst jedn.: Dz. U. z 1997 r. Nr 10, poz. 55 z późn. zm.) i art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy (tekst jedn.: Dz. U. z 2002 r. Nr 76, poz. 693 z późn. zm.) w brzmieniu obowiązującym w dniu zwolnienia go ze służby wojskowej.

Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego o wykluczającym się charakterze dwóch odpraw, rentowej/emerytalnej i tej wynikającej z ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Choć oczywiście pełnomocnik pozwanego ma rację wskazując na niewiążący powszechnie charakter orzeczeń Sądu Najwyższego, to jednak Sąd rozpoznający tę sprawę wskazuje, że w pełni podziela stanowisko wyrażone w wyroku z dnia 9 grudnia 2015 roku w sprawie I PK 1/15, które

także podzielił i dodatkowo pogłębił Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt IV Pa 18/16 w wyroku z dnia 26 lutego 2016 r.

Jak trafnie tam wskazano, żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w art. 84 ustawy z 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy z 1974 r. o uposażeniu żołnierzy, nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 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, w przepisach nie określono żadnej zależności pomiędzy uprawnieniem do tego świadczenia, a nabyciem praw emerytalnych przez żołnierza, przysługiwała niezależnie od przyczyn zwolnienia ze służby. Wprawdzie może się zdarzyć tak, że żołnierz odchodzący ze służby z uwagi na jej staż nabywa jednocześnie uprawnienia emerytalne, jednakże między takimi zdarzeniami nie ma rzeczywistego związku, przyczynowo-skutkowego, a jedynie pozorny, czasowy.

Nie ma – z punktu widzenia uprawnienia do odprawy emerytalnej od pozwanego – znaczenia prawnego, że powód po upływie kilku miesięcy po zakończeniu stosunku pracy z pozwanym korzystając już w pełni z uprawnień emerytalnych po raz kolejny podjął zatrudnienie. Ewentualne uprawnienie do odprawy materializuje się w dniu zakończenia stosunku pracy, a na ten moment powód stał się wyłącznie emerytem, uzyskał wówczas prawo do pełnej emerytury i świadczenie to stało się jego jedynym źródłem utrzymania.

Nie znajduje także uzasadnienia w omawianych przepisach stanowisko pozwanego, iż uprawnienia do odprawy emerytalnej są uzależnione od przejścia wyłącznie na emeryturę z systemu ubezpieczeń społecznych. Byłoby to niczym nieuzasadnione wyłączenie kilku grup emerytów i tak np. osób nabywających uprawnienia emerytalne z ustawy o emeryturach pomostowych z dnia 19 grudnia 2008 r. (Dz.U. Nr 237, poz. 1656), czy emerytur innych służb mundurowych, przy czym np. w wyroku Sądu Najwyższego - Izby Pracy, (...) i (...)

z dnia 11 października 2007 r. III PK 40/07 Sąd wskazał, że użyte w art. 92<sup>1</sup> § 1 KP sformułowanie „przejście na emeryturę” oznacza zamianę statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta, w związku z czym przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym przejściem pracownika na emeryturę, choćby ją wcześniej pobierał w odniesieniu, jak wynika z uzasadnienia wyroku, do osoby posiadającej status emeryta policyjnego.

Sąd nie podzielił także stanowiska, że powodowi do stażu pracy, od którego zależy wysokość odprawy emerytalnej, nie należałoby wliczać okresu służby wojskowej z uwagi na otrzymanie gratyfikacji związanej z zakończeniem tego etatu kariery zawodowej. Powyższe stoi w ewidentnej sprzeczności z Ponadzakładowym układem zbiorowym pracy w szczególności z art. 48 ust. 3 w zw. z art. 37 ust. 4 pkt. 1, który wprost takie okresy nakazuje wliczać do stażu pracy, od którego zależy wysokość tego świadczenia.

Należy przy tym wskazać, że z uwagi na charakter pozwanego i układu zbiorowego dotyczącego pracowników związanych z wojskiem nie można uznać, by przepis ten został w układzie zamieszczony przypadkowo i twórcy tych zapisów nie uświadamiali sobie konsekwencji takiego odesłania. Podkreślenia wymaga fakt, że w świetle obowiązujących obecnie przepisów tj. art. 94 Ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11 września 2003 r. (Dz.U. Nr 179, poz. 1750), które zresztą tak też były ukształtowane w cytowanej wcześniej ustawie o uposażeniu żołnierzy, żołnierzowi zwolnionemu ze służby odprawa przysługuje już po roku służby. Gdyby zatem istotnie tworząc układ strony miały zamiar wyłączyć w ogóle prawo do odprawy emerytalnej, bądź ograniczyć jego wysokość z uwagi na wcześniej otrzymaną odprawę wojskową wyłączyłyby odpowiednie stosowanie art. 37 ust. 4 pkt. 1 do art. 48.

Odpowiednie stosowanie art. 37 ust. 3 i 4, o którym mowa w art. 48 w oczywisty sposób nie może polegać na uchyleniu jednego z punktu przepisu. Przepis art. 37 odnosi się do prawa do dodatku stażowego, co znajduje wielokrotne

odzwierciedlenie w jego treści, stąd konieczność zaznaczenia, iż do odprawy emerytalnej znajdzie on zastosowanie „odpowiednie”.

Natomiast Sąd podzielił argumentację dotyczącą daty wymagalności roszczenia w postaci odprawy emerytalnej w odniesieniu do tej konkretnej sprawy. Istotnie odprawa emerytalna jest świadczeniem obligatoryjnym, jednak w obecnych czasach w praktyce występuje wielokrotnie sytuacja wielokrotnego zatrudniania także już okresie nabycia praw emerytalnych, czy rentowych. Na tę okoliczność powoływał się zresztą powód w piśmie do pozwanej odmawiając udzielenia informacji co do dalszego zatrudnienia. Niewątpliwie powód kończąc zatrudnienie u pozwanej stał się wyłącznie emerytem, ale można prognozować w związku z obecnym zatrudnieniem, iż podobny stan faktyczny nastąpi w chwili zakończenia przez powoda obecnie nawiązanego stosunku pracy. Wobec powyższego, to od pracownika zależy do którego pracodawcy skieruje swoje żądanie wypłaty odprawy emerytalnej. Oczywiście w praktyce będą występować sytuacje oczywiste, gdy jasnym będzie, że po rozwiązaniu danego stosunku pracy pracownik uzyskuje status wyłącznie emeryta, jednak w przypadku powoda taki stan nie miał miejsca, a to z dwóch przyczyn – mimo uzyskania prawa do pełnej emerytury, jednocześnie jest on w wieku, w którym jest możliwa pełna aktywność zawodowa, a dodatkowo, jak wskazał pozwany, powód rozwiązując stosunek pracy jasno deklarował, że zamierza podjąć niedługo zatrudnienie w tworzonym (...). W takiej sytuacji Sąd uznał, że dopiero z chwilą skierowania wezwania do zapłaty odprawy do konkretnego pracodawcy- tu pozwanej, roszczenie się konkretyzuje i staje wymagalnym. Z pism w sprawie wynika, że wezwanie do zapłaty dotarło do pozwanej 3 lipca 2017 roku, wprawdzie nie określono tam terminu spełnienia świadczenia, jednak mając na uwadze fakt, że to świadczenie pracownicze, jak wskazano, mające charakter obligatoryjnego termin 7 dni był odpowiedni na jego spełnienie i uznał, że odsetki za opóźnienie z art. 481 par. 1 kpc winny być liczone od dnia następnego tj. 11 lipca 2017 roku. Fakt zaadresowania pisma do (...), jako osoby zarządzającej pracodawcą powoda w żadnym stopniu nie może być uznany za skierowanie żądania do osoby niezobowiązanej do spełnienia świadczenia.

Mając te okoliczności na uwadze, cytowane wyżej przepisy oraz brzmienie art. 92<sup>1</sup>§1 kp Sąd uwzględnił powództwo w całości.

Brak jest podstaw prawnych i faktycznych do uwzględnienia żądania pozwanego o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu.