

Sygn. akt VI P 37/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 września 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Protokolant: sekretarz sądowy Magdalena Paplińska

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa W. L.

przeciwko (...) Straży Granicznej w G.

o odprawę emerytalną

zasądza od pozwanego (...) Straży Granicznej na rzecz powoda W. L. kwotę 17.309,82 zł (siedemnaście tysięcy trzysta dziewięć złotych 82/100) brutto tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 16 grudnia 2016 do dnia zapłaty

Sygn. akt VI P 37/17

UZASADNIENIE

Powód W. L. pozwem skierowanym przeciwko Komendantowi (...) Straży Granicznej w G. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odprawy emerytalnej w kwocie 17.309,82 zł stanowiącej sześciomiesięczne wynagrodzenie, wraz z ustawowymi odsetkami, w uzasadnieniu wskazując, iż odprawa mu się należy w związku z przejściem na emeryturę, bowiem wcześniej nie otrzymał odprawy emerytalnej, a odprawę z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, która nie ma charakteru odprawy emerytalnej.

Pozwany (...) Straży Granicznej wniósł o oddalenie powództwa, podnosząc, iż odprawa emerytalna przysługuje tylko raz, a powód ją otrzymał odchodząc ze służby wojskowej.

Na rozprawie w dniu 19 czerwca 2017r. powód sprecyzował żądanie odsetek wskazując, iż domaga się ich od dnia 16 grudnia 2016r. od dnia zapłaty.

Na rozprawie w dniu 25 września 2017r. sąd sprostował oznaczenie strony pozwanej z pozwu na: (...) Straży Granicznej..

Sąd ustalił, co następuje:

Powód W. L. pełnił służbę wojskową w (...) w okresie od 29 października 1964r.. Służbę pełnił na stanowiskach kadrowych.

W dniu 25 września 1991r. został zwolniony ze służby wojskowej na podstawie art. 51 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, tj z uwagi na trwałą niezdolność do służby wojskowej .

W związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej powód otrzymał odprawę w wysokości 600% uposażenia miesięcznego, tj. 15.357.804 starych złotych.

Od 26 września 1991r. powód otrzymywał emeryturę wojskową.

Od 1 października 1991r. powód został zatrudniony w (...) Straży Granicznej w G., jako pracownik służby cywilnej, na stanowisku inspektora, asystenta i starszego inspektora w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 31 sierpnia 2016r. powód złożył wniosek o rozwiązanie z nim stosunku pracy w związku z osiągnięciem wieku emerytalnego i przejściem na emeryturę z dniem 30 listopada 2016r..

W dniu 7 września 2016r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia.

W listopadzie 2016r. powód wystąpił do ZUS o przyznanie mu emerytury powszechnej ZUS z zaliczeniem mu do emerytury okres służby wojskowej. Decyzją z dnia 6 grudnia 2016r. i 8 grudnia ZUS przyznał mu emeryturę od dnia 1 listopada 2016r.. , jednocześnie zawieszając jej wypłatę i pouczając o konieczności wyboru, czy chce korzystać z emerytury wojskowej czy powszechnej, pouczając, iż nie ma możliwości zaliczenia okresu służby wojskowej do okresów od których zależy prawo do emerytury powszechnej oraz że powód ma prawo pobierania jednego świadczenia.

Powód wybrał do wypłaty emeryturę wojskową, jako korzystniejszą.

Po 30 listopada 2016r. powód nie kontynuuje zatrudnienia, z uwagi na konieczność opieki nad żoną, pobiera tylko emeryturę.

(dowód: opinia zawodowa k. 4 cz. A akt osobowych powoda, zestawienie należności k. 16/3 rozdziału III akt osobowych powoda, k. 16/4 rozdziału III akt osobowych powoda kopia świadectwa pracy w aktach osobowych powoda k. 10 rozdziału III akt osobowych powoda 3C, wniosek powoda o rozwiązanie k. 1 rozdziału III akt osobowych powoda, wypowiedzenie k.2 rozdziału III akt osobowych powoda, decyzja ZUS załączniki 1 i 2 do k. 11 i k. 14 rozdziału III akt osobowych powoda, umowa o pracę k. 2 cz. B akt osobowych powoda, zeznanie powoda k. 30-31, nagranie czas 00:12:11-00:32:53)

(dowód: pismo procesowe z ugoda pozasądową k. 83-84)

Pismem z dnia 8 grudnia 2016r. powód W. L. wniósł do Komendanta (...) Straży Granicznej w G. o wypłatę jednorazowej odprawy pieniężnej po przepracowaniu 20 lat w służbie cywilnej w związku z zakończeniem zatrudnienia w dniu 30 listopada 2016r. i otrzymaną z ZUS decyzją o przyznaniu świadczenia emerytalnego.

W odpowiedzi na powyższe, pismem z dnia 16 grudnia 2016r. o braku podstaw do wypłaty odprawy, z argumentacją, iż odchodząc ze służby wojskowej powód otrzymał odprawę w wysokości 600% uposażenia, a pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

(dowód: wniosek k. 3, odpowiedź k. 3)

Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło 2884,97 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie k. 18)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w toku postępowania, uznane przez Sąd za wiarygodne, bowiem ich treść i autentyczność nie budziły wątpliwości, jak również nie były kwestionowane przez strony, w szczególności akta osobowe powoda, zaświadczenia o zarobkach.

Nadto sąd oparł się na zeznaniach powoda, uznając je za spójne, logiczne i przekonujące. Sąd nie znalazł podstaw do odmówienia im wiary, bym bardziej iż strona pozwana nie kwestionowała okoliczności faktycznych przywołanych przez powoda (k. 31).

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż sąd był uprawniony do sprostowania oznaczenia strony pozwanej.

Zgodnie z art. 3 k.p., pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Jest to tzw. koncepcja pracodawcy w sensie organizacyjnym. Na podstawie tego przepisu generalną przesłanką nabycia statusu pracodawcy jest zatrudnienie pracowników (por. K.Baran, Komentarz do art.3 Kodeksu pracy [w:] Kodeks pracy. Komentarz, pod red. K.Barana, WKP 2012, nadto wyrok SA w Szczecinie z dnia 29.04.2011r., sygn. akt III AUa 388/10, OSASz 2012/2/111-119). Należy również zauważyć, iż w charakterze pracodawców występują jednostki organizacyjne stanowiące "ogniwa" osób prawnych (wchodzące w skład przedsiębiorstw wielozakładowych, kombinatów itp. oraz innych dużych podmiotów gospodarczych, zakładów administracyjnych itp.).

Jak wskazał SN w uchwale z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, dotyczących państwowych jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa nie mających osobowości prawnej, stroną procesu nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna uprawniona do nawiązywania, zmiany i rozwiązywania stosunku pracy. Do reprezentowania zaś wymienionej jednostki uprawniony jest jej kierownik (lub inny upoważniony pracownik), który zgodnie z art. 23 k.p. w związku z art. 67 § 1 k.p.c. dokonuje czynności procesowych w imieniu zakładu pracy. Nie ma natomiast zastosowania w omawianym postępowaniu art. 67 § 2 k.p.c., przewidujący możliwość podejmowania za Skarb Państwa czynności procesowych także przez organ jednostki nadrzędnej nad państwową jednostką organizacyjną, z której działalnością wiąże się dochodzone roszczenie.

Przedstawiony pogląd jest zbieżny z wypowiedziami Sądu Najwyższego i piśmiennictwa, których przykładem może być postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 12 marca 1976 r. I PZ 1/76 (OSNCP 1976, z. 10, poz. 229) z aprobującymi głosami J. Krajewskiego (OSPika 1977, z. 4, poz. 69) i J. Mokrego (OSPika 1977, z. 6, poz. 100), a także późniejsza uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 18 czerwca 1991 r. III CZP 40/91 (OSP 1992, z. 3, poz. 65) czy też wreszcie pogląd wyrażony w pracy zbiorowej pt. "Kodeks postępowania cywilnego z komentarzem", pod red. J. Jodłowskiego (Wydawnictwo Prawnicze - Warszawa 1989, t. 2, s. 452-453). Również Sąd Apelacyjny w Gdańsku w orzeczeniu z dnia 29 grudnia 1992 r. APr 76/92 (OSP 1993, z. 6, poz. 23) uznał, że w sprawie o roszczenia pracowników ze stosunku pracy stroną procesową nie jest Skarb Państwa, lecz jednostka organizacyjna będąca zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p., reprezentowana przez jej kierownika lub innego pracownika uprawnionego do działania w określonym zakresie w imieniu zakładu pracy.

Dlatego należało sprostować oznaczenie strony pozwanej nie jako Skarb Państwa – (...) Straży Granicznej – jak wskazała strona pozwana, bo pracodawca jest zakład pracy – jednostka organizacyjna, ani nie Komendant (...) straży Granicznej, jak wskazał powód, bowiem Komendant jedynie reprezentuje zakład pracy, a winno być – (...) Straży Granicznej.

Oczywiście niedokładne (mylne) określenie strony pozwanej, może być usunięte przez sąd pracy (art. 130 § 1 k.p.c. zdanie drugie w związku z art. 467 k.p.c.), jeżeli pracownik potwierdził w zweryfikowany sposób oznaczenia strony pozwanej (tak wyrok SN z dnia 18 września 2008r., II PK 16/08). – a bezsporne między stronami było, iż powód pozwy swojego pracodawcę, swój zakład pracy (k. 55).

Roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Powód był pracownikiem służby cywilnej. W związku z powyższym odprawę emerytalną w jego przypadku określała pragmatyka służbowa ustawa o służbie cywilnej z dnia 21 listopada 2008 r. (t.j. Dz.U. z 2016 r. poz. 1345).

Zgodnie z art. 94 ust. 1 tej ustawy, członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości

trzymiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli członek korpusu służby cywilnej przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, jednorazowa odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Zgodnie z ust. 4 tegoż przepisu, odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Brzmienie tego ustępu, w części dotyczącej warunku nabycia prawa do tego świadczenia, jest niemal identyczne z art. 92¹ k.p., bowiem co prawda ten drugi przepis dodatkowo wskazuje, że pracownik w momencie ustania stosunku pracy musi spełniać warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, jednakże trudno z tej różnicy w zapisach wyciągać wnioski, by chodziło tutaj o inne sytuacje. Również ust. 1 komentowanego artykułu, podobnie jak i art. 92¹ § 2 k.p. wskazuje jednoznacznie, że odprawa ta ma charakter jednorazowy (Krzysztof Walczak w: Prawo Urzędnicze. Komentarz, pod red K. W. Barana, Lex 2014r., kom do art. 94 ustawy o służbie cywilnej).

W niniejszej sprawie stwierdzić należy, iż występuje związek przyczynowy oraz czasowy między rozwiązaniem stosunku pracy między powodem a pozwanym i przejściem na emeryturę.

Związek przyczynowy między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do odprawy występuje w przypadku, gdy pracownik rozwiązuje umowę o pracę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Jak wskazuje Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2008 r., I PK 209/07, prawo do odprawy pieniężnej dla pracownika może być wynikiem samego rozwiązania stosunku pracy. Na temat związku czasowego wypowiedział się Sąd Najwyższy w tezie 2 wyroku z dnia 6 czerwca 2000 r., I PKN 700/99, zgodnie z którą "związek", a w konsekwencji i "przejście", istnieje nie tylko wtedy, gdy nabycie uprawnień emerytalnych lub rentowych następuje po rozwiązaniu stosunku pracy, ale także gdy je poprzedza.

Przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ k.p. jest zmiana statusu pracownika na status emeryta, co następuje z reguły jednocześnie z rozwiązaniem stosunku pracy ale może też nastąpić później ze względu na datę złożenia wniosku lub np. z powodu korzystania z zasiłku chorobowego (tak SN w wyroku z 14 czerwca 2012r., I PK 229/11).

Podkreślenia wymaga, iż powód wcześniej, nawet przed zatrudnieniem u pozwanego, pobierał emeryturę wojskową, ale to nie oznacza braku związku między rozwiązaniem łączącego go z pozwanym stosunku pracy a przejściem na emeryturę.

Zmiana statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta uprawnia pracownika do odprawy emerytalnej, o ile pracownik wcześniej takiego świadczenia nie otrzymał (tak w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 654/98 i z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10 oraz w uchwałach tego Sądu z dnia 25 stycznia 2002 r., III ZP 24/01 i z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99).

Wcześniej powód łączył pobieranie emerytury wojskowej z zatrudnieniem u pozwanego. Obecnie, po rozwiązaniu stosunku pracy u pozwanego, podjął decyzję rezygnacji całkowitej ze statusu pracownika, nie kontynuuje zatrudnienia, zdecydował się poświęcić opiekę nad żoną i pozostać przy samym świadczeniu emerytalnym. Jego wniosek o rozwiązanie stosunku pracy z akt osobowych nie daje żadnych wątpliwości co do związku z przejściem na emeryturę, bowiem wyraźnie się na tę okoliczność powołuje.

Jednocześnie, w ostatnim miesiącu pracy powód występuje do ZUS o ustalenie uprawnień do emerytury powszechnej, otrzymuje to uprawnienie (co poświadczają decyzje ZUS i legitymacja ubezpieczeniowa) rozwiązuje stosunek pracy i z osoby pracującej (choćby jako dorabiająca do innego świadczenia) staje się emerytem definitywnym. W ocenie sądu spełnia to kryteria zmiany statusu na emeryta, o jaki chodzi w ustawie.

Nie ma znaczenia to, iż powód na chwilę obecną nie pobiera emerytury powszechnej - jest to tylko kwestia obowiązujących przepisów, wykluczających możliwość uzupełnienia jednej emerytury drugą, natomiast nie ulega kwestii, iż prawo do emerytury powszechnej powód nabył z dniem 1 grudnia 2016r..

Podkreślenia wymaga, iż tych przesłanek odprawy emerytalnej (związku pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy a emeryturą) nie kwestionowała strona pozwana.

Jedynym podnoszonym problemem była kwestia uznani jednorazowości odprawy emerytalnej i czy można uznać, jak chciałaby strona pozwana, iż odprawa, jaką otrzymał powód w związku ze zwolnieniem ze służby ma charakter odprawy emerytalnej i oznacza, iż powód już odprawę taką otrzymała, a obecnie o odprawę ubiega się po raz drugi.

Jednorazowy charakter odprawy polega na tym, że pracownik przechodzący na emeryturę lub rentę inwalidzką (obecnie: renta z tytułu niezdolności do pracy) otrzymuje ją tylko jeden raz (por. wyrok SA z 28 lutego 1991 r., III APr 11/91, OSA 1991, nr 2, s. 48). Tak więc osoba, która już raz otrzymała odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, nie może ponownie nabyć prawa do tego świadczenia z tytułu ustania zatrudnienia powstałego po tym zdarzeniu.

Powstaje zatem pytanie, czy odprawa, jaką otrzymał powód w 1991r., przy zwolnieniu ze służby wojskowej miała charakter odprawy emerytalnej czy też nie.

Zgodnie z art. 50 i 51 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, w brzmieniu obowiązującym w dacie zwalniania powoda ze służby wojskowej, Żołnierza zwalnia się z zawodowej służby wojskowej w razie:

- 1) ustalenia przez wojskową komisję lekarską niezdolności do zawodowej służby wojskowej;
- 2) osiągnięcia wieku:
 - a) przez podoficera - 55 lat,
 - b) przez chorążego i oficera w stopniu do pułkownika (komandora) włącznie - 60 lat,
 - c) przez oficera w stopniu generała (admirała) - 65 lat,
 - d) przez żołnierza kobietę - 50 lat;
- 3) ukarania karą dyscyplinarną usunięcia z zawodowej służby wojskowej;
- 4) utraty stopnia wojskowego. (art. 50)

W myśl natomiast art. 51 ust. 1 Żołnierza można zwolnić z zawodowej służby wojskowej:

- 1) jeżeli nabył prawo do zaopatrzenia emerytalnego z tytułu wysługi lat i osiągnął wiek:
 - a) podoficer młodszy - 40 lat,
 - b) podoficer starszy - 50 lat,
 - c) chorąży, niezależnie od stopnia - 50 lat,
 - d) oficer młodszy - 40 lat,
 - e) major (komandor podporucznik) - 45 lat,
 - f) podpułkownik (komandor porucznik) - 50 lat,
 - g) pułkownik (komandor) - 55 lat,
 - h) generał brygady (kontradmirał) - 58 lat,

- i) generał dywizji (wiceadmirał) - 60 lat,
 - j) generał broni (admirał) - 62 lata;
- 2) na jego prośbę, która powinna być rozpatrzona w ciągu 3 miesięcy od jej wniesienia;
 - 3) na wniosek naczelných organów państwowych albo władz naczelných organizacji politycznych lub społecznych w przypadku wyrażenia przez żołnierza zgody na powołanie go do innej służby publicznej;
 - 4) w razie niewyrażenia zgody na wyznaczenie na niższe stanowisko służbowe (art. 24 ust. 4);
 - 5) w razie otrzymania dwóch kolejnych okresowych opinii stwierdzających niewywiązywanie się z obowiązków służbowych;
 - 6) w razie skazania prawomocnym wyrokiem sądu na karę pozbawienia wolności (w tym również na karę aresztu wojskowego) albo na karę obniżenia stopnia wojskowego.

2. Żołnierza, który nabył prawo do zaopatrzenia emerytalnego z tytułu wysługi lat, można zwolnić z zawodowej służby wojskowej za jego zgodą, chociażby nie osiągnął wieku określonego w ust. 1 pkt 1.

Zgodnie natomiast z art. 57 ustawy w brzmieniu obowiązującym we wrześniu 1991r., żołnierzom zwolnionym z zawodowej służby wojskowej przysługuje odprawa, uposażenie przez okres jednego roku po zwolnieniu ze służby oraz inne należności związane ze zwolnieniem z tej służby według zasad określonych w przepisach o uposażeniu żołnierzy.

Podkreślenia wymaga, iż odprawa z art. 57 przysługiwała we wszystkich przypadkach zwolnienia ze służby wojskowej, a jedynie jedna z tych przyczyn wiąże się z przejściem na emeryturę wojskową. Art. 17 ustawy z 17 grudnia 1974r. o uposażeniu żołnierzy przewidywał jedynie obniżenie wysokości tej odprawy w razie zwolnienia ze służby z powodów dyscyplinarnych lub ukarania karą obniżenia stopnia, ale jednak nadal ta odprawa przysługiwała.

Powyższe w ocenie sądu uniemożliwia uznanie, iż odprawa z art. 57 ustawy o służbie wojskowej nie stanowi odprawy emerytalnej, a świadczenie innego rodzaju, które nie podlega zaliczeniu do odprawy emerytalnej.

Takie stanowisko zajął też SN w wyroku z dnia 9 grudnia 2015r., I PK 1/15, które to stanowisko sąd rozpoznający niniejszą sprawę w pełni podziela, uznając iż ma on w pełni zastosowanie do sytuacji powoda, z uwagi na analogiczność wymogu jednorazowości świadczenia w art. 92¹ k.p. i 94 ustawy o służbie cywilnej.

SN stwierdził w nim mianowicie, iż żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92[1] § 1 KP. 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.

W przekonującym, logicznym i wyczerpującym uzasadnieniu swojego wyводу SN wskazał, 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 KP) albo na podstawie przepisów szczególnych (np. ustaw regulujących odrębnie, poza Kodeksem pracy, stosunki zatrudnienia poszczególnych kategorii pracowników, czyli tzw. pragmatyk), albo na podstawie postanowień zawartych w tzw. autonomicznych źródłach prawa pracy (np. w układach zbiorowych pracy). Ma to znaczenie o tyle, że w art. 92¹ § 1 KP został ustalony minimalny standard uprawnień płacowych 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 jednomiesięcznemu 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 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. 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 uprawnień do takiej odprawy. SN w tym miejscu zauważył, iż odprawa przewidziana w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92¹ § 1 KP. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika.

SN nie zgodził się z twierdzeniem, iż przejście przez żołnierza na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nadawało odprawie przewidzianej w art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy charakter odprawy emerytalnej. Z przepisu tego bowiem jasno wynika, że odprawa ta przysługiwała niezależnie od przyczyn zwolnienia ze służby (mogła być również przyznana w obniżonej wysokości w przypadku zwolnienia ze służby wskutek utraty stopnia wojskowego albo skazania na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) - art. 17 ust. 6 zdanie drugie ustawy o uposażeniu żołnierzy), a jej wysokość uzależniona była przede wszystkim od długości okresu służby (wysługi). Świadczenie to miało zatem charakter gratyfikacji za odbytą służbę, a nie rekompensaty za utratę zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku służby w związku z nabyciem uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego. Trudno również przyjąć, że przedmiotowa odprawa zmieniała swój charakter i funkcję w zależności od tego, czy po zwolnieniu ze służby wojskowej żołnierz zawodowy nabywał uprawnienia emerytalne i z nich korzystał. W ocenie SN poglądu o tożsamości odprawy emerytalnej przysługującej na podstawie art. 92¹ KP oraz przewidzianej w art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy nie potwierdza również orzecznictwo sądów administracyjnych.

SN zauważył także w uzasadnieniu do tego wyroku, iż uprawnienie do odprawy emerytalnej nie jest powiązane jedynie z „przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”. Rozważany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 KP w brzmieniu obowiązującym przed 1 czerwca 2004 r., a zaprezentowana wykładnia prowadziłaby do pozbawienia prawa do odprawy emerytalnej zarówno pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę co prawda przewidzianą w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 748 ze zm.), jednak przysługującą z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych (art. 29 ust. 1 i art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych; t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 965 ze zm.), jak i pracownika, który w sytuacji zbiegu prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz emerytury wojskowej wybrał to ostatnie świadczenie jako korzystniejsze (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., II UK 223/13, i powołane w nim orzecznictwo).

Wobec powyższego uznać należało iż otrzymanie przez powoda odprawy w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej nie stanowi przeszkody w otrzymaniu jej od pozwanego pracodawcy.

Wysokość żądanej odprawy była bezsporna – jest ona zgodna z zaświadczeniem k. 18, powód przepracowała 20 lat w służbie cywilnej, zatem ma prawo do odprawy sześciomiesięcznej.

Z powyższych względów, na podstawie cytowanych przepisów, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

O odsetkach od odprawy sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie z art. 481 § 1 k.c. jeśli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 tegoż przepisu, jeśli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe.

Zgodnie z wyrokiem SN z 26 lipca 2012r. I PK 24/12, LEX nr 1250553, prawo do odprawy powstaje w chwili spełnienia wszystkich jego przesłanek, a więc w dacie przyznania prawa do renty, jeżeli następuje to po pewnym czasie od rozwiązania stosunku pracy.

W przypadku powoda byłoby to dnia 1 grudnia 2016r. – z tym dniem odprawa jest wymagalna. Powód natomiast domagał się odsetek od dnia 16 grudnia 2016r., zatem zgodnie z art. 321 k.p.c. od tej daty należało zasądzić odsetki.