

Sygn. akt IV P 159/17

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2017 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Grażyna Mrozik

po rozpoznaniu w dniu 30 maja 2017 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko Morskiej Służbie Poszukiwania i (...)

o odprawę emerytalną, ekwiwalent za urlop

I. zasądza od pozwanej Morskiej (...) Poszukiwania i (...) na rzecz powoda M. D. kwotę 36320, 42 złotych / trzydzieści sześć tysięcy trzysta dwadzieścia złotych i czterdzieści dwa grosze/ brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2017 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanej Morskiej (...) Poszukiwania i (...) na rzecz powoda M. D. kwotę 10363, 74 złotych brutto / dziesięć tysięcy trzysta sześćdziesiąt trzy złote i siedemdziesiąt cztery grosze/ tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 marca 2017 roku do dnia zapłaty;

III. oddala powództwo co do odsetek w pozostałym zakresie;

IV. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I wyroku co do kwoty 10363, 74 złotych;

V. przenosi na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni koszty sądowe.

SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

**Sygn. akt IV P 159/17**

## UZASADNIENIE

Powód M. D. pozwem z dnia 03 kwietnia 2017 r. sprecyzowanym w piśmie z dnia 14 kwietnia 2017 r. skierowanym przeciwko pozwanej Morskiej Służbie Poszukiwania i (...) w G. wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 36.320,42 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 28 lutego 2017 r. do dnia zapłaty oraz kwoty 10.363,42 zł brutto tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 28 lutego 2017 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu powód wywodził, iż był zatrudniony w pozwanej na stanowisku dyrektora od dnia 01 stycznia 2002 r. do dnia 28 lutego 2017 r. Jego uposażenie wynosiło ostatnio 10.363,74 zł. Zgoda na wykorzystanie przez powoda urlopu wypoczynkowego była każdorazowo udzielana przez Ministra właściwego do (...). Ostatnim wykorzystanym przez powoda urlopem był urlop, który odbył w dniach od 20 czerwca 2016 r. do 25 lipca 2016 r. Był to urlop

zaległy za 2013 r. W późniejszym terminie powód z urlopu wypoczynkowego już nie korzystał wobec czego w dniu rozwiązania stosunku pracy dysponował 83 dniami niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego, w tym: 28 dniami za 2014 r., 28 dniami za 2015 r., 28 dniami za 2016 r. i 5 dniami za 2017 r. W dniu rozwiązania umowy o pracę pozwana wypłaciła powodowi ekwiwalent pieniężny jedynie za 10 dni niewykorzystanego urlopu w kwocie 4.975,40 zł. W zaistniałej sytuacji powód wystąpił do pozwanej w dniu 10 marca 2017 r. o zapłatę ekwiwalentu za pozostałe 73 dni niewykorzystanego urlopu. Pismo to pozostało bez odpowiedzi. Powód wskazał nadto, że w dniu rozwiązania stosunku pracy pobierał emeryturę wojskową. Rozwiązanie stosunku pracy spowodowało zmianę statusu powoda z pracownika-emeryta na wyłącznie emeryta, w związku z czym przysługuje mu przewidziana w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. odprawa emerytalna, z której wcześniej nie korzystał. Ponieważ pozwana nie wypłaciła odprawy emerytalnej, w dniu 21 marca 2017 r. powód wystąpił z wezwaniem do zapłaty, które do dnia dzisiejszego pozostało bez odpowiedzi.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej odwołał powoda z dniem 14 listopada 2016 r. ze stanowiska dyrektora Morskiej (...) Poszukiwania i (...), a w związku z powyższym pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Pełnienie obowiązków dyrektora pozwanej zostało powierzone z dniem 20 listopada 2016 r. dotychczasowemu zastępcy dyrektora ds. operacyjnych, który otrzymał je w dniu 03 stycznia 2017 r. Pozwany zarzucił, że roszczenie powoda o zasądzenie ekwiwalentu pieniężnego za urlop jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i jako takie nie korzysta z ochrony prawnej. Pozwany wskazał, że powód każdorazowo otrzymywał od Ministra właściwego do (...) zgodę na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego zgodnie ze złożonym wnioskiem. Mimo to brak jest wniosków urlopowych powoda za lata 2003, 2013, 2014 i 2015. Pozwany zarzucił, że powód nie wystąpił do Ministra z wnioskiem czy zapytaniem o sposób rozwiązania zaległego urlopu wypoczynkowego. Z zapytaniem w tej kwestii wystąpił w dniu 21 listopada 2016 r. zastępca dyrektora ds. eksploatacyjnych pozwanego, ale pismo pozostało bez odpowiedzi. Pozwany podkreślił, że nikt w Morskiej Służbie Poszukiwania i (...) nie mógł podjąć decyzji o skierowaniu powoda na zaległy urlop wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Pozwany przyjął, iż mając na względzie treść art. 167<sup>1</sup> k.p. obowiązek wykorzystania przysługującego urlopu obciąża powoda. Pozwany zaznaczył, że obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego w trakcie obowiązywania umowy o pracę dotyczył i dotyczy wszystkich pracowników pozwanej. Odnośnie roszczenia o odprawę emerytalną pozwana podniosła, że podczas powołania powód pobierał emeryturę wojskową, a nadto z tytułu ustania stosunku służbowego wojskowego otrzymał odprawę. Pozwany wskazał, że odprawa z tytułu zwolnienia ze służby ma charakter jednorazowy i jest co do zasady świadczeniem podobnym do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi na podstawie art. 92<sup>1</sup> k.p. w związku z przejściem na emeryturę. Stwierdził też, że pracownik podjąwszy zatrudnienie, które ustało w związku z ponownym przejściem na emeryturę, kolejnej odprawy nie może otrzymać. Pozwany wskazał w związku z powyższym, że skoro powód otrzymał należne z tytułu ustania stosunku służbowego świadczenie, następnie zaś konsekwentnie, aż do chwili obecnej, pobiera emeryturę wojskową, to nie może nabyć skutecznie prawa do kolejnej odprawy emerytalnej, albowiem prawo do swej emerytury nabył już w skuteczny sposób wcześniej, jeszcze przed rozwiązaniem stosunku pracy u pozwanego. Pozwany stwierdził, że sytuacje tego rodzaju leżą poza unormowaniem art. 92<sup>1</sup> k.p., bowiem przepis ten dotyczy jedynie osób, które kończą swoją pracę i po raz pierwszy odchodzą na emeryturę, nie zaś kończą stosunek pracy i poprzestają na pobieraniu świadczenia emerytalnego otrzymanego już wcześniej, przed nawiązaniem stosunku pracy. Biorąc pod uwagę powyższe odwołanie powoda ze stanowiska nie miało związku z przejściem powoda na emeryturę. W stosunku do powoda mają zastosowanie także przepisy ustawy z dnia 03 marca 2000 r. o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi oraz przepisy wykonawcze, tj. rozporządzenie Prezesa Rady Ministrów z dnia 21 stycznia 2003 r. w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznawania.

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

Powód M. D. pełnił służbę wojskową w okresie od dnia 24 lipca 1969 r. do dnia 25 lipca 1991 r. jako starszy oficer do spraw ratownictwa morskiego. W związku z odejściem ze służby wojskowej powód otrzymał sześciomiesięczną

odprawę. Od dnia 01 sierpnia 1992 r. ustalono powodowi prawo do emerytury wojskowej, które to świadczenie powód odtąd pobiera.

/Dowód: opinia akta osobowe k. A3, decyzja o ustaleniu emerytury wojskowej k. 8, zeznania powoda k. 86-87/

W okresie od dnia 01 października 1991 r. do 31 grudnia 2001 r. powód był zatrudniony w Polskim Ratownictwie Okrętowym w G. na stanowiskach specjalisty ds. ratownictwa, starszego specjalisty ds. ratownictwa, a następnie głównego specjalistę ds. ratownictwa. Od dnia 01 stycznia 2002 r. powód został powołany na stanowisku dyrektora w pozwanej Morskiej Służbie Poszukiwania i (...) w G.. Z dniem 14 listopada 2016 r. powód został odwołany ze stanowiska dyrektora pozwanej Morskiej (...) Poszukiwania i (...) w G. z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Od dnia 20 grudnia 2016 r. Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej powołał jako pełniącego obowiązki dyrektora pozwanej dotychczasowego zastępcę dyrektora ds. operacyjnych J. M.. W okresie od dnia 14 listopada 2016 r. do dnia 28 lutego 2016 r. pracodawca nie skierował powoda na zaległy urlop wypoczynkowy, a powód nie wnosił o wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w tym okresie. W okresie wypowiedzenia powód nie świadczył pracy otrzymując dotychczasowe wynagrodzenie. W dniu 28 lutego 2017 r. pozwany wypłacił powodowi ekwiwalent za 10 dni urlopu wypoczynkowego w kwocie 4.975,40 zł. Na dzień rozwiązania stosunku pracy powód posiadał 83 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego. Pismem z dnia 28 lutego 2017 r. pełniący obowiązki dyrektora pozwanej J. M. poinformował powoda, że powód był zobowiązany do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Pozwana nie wypłaciła również powodowi odprawy emerytalnej.

/Dowód: świadectwo pracy z PRO akta osobowe część C k. nienumerowana, dokument powierzenia obowiązków nowemu dyrektorowi k. 32, powołanie akta osobowe k. B1, B60, odwołanie akta osobowe k. B76, pismo k. 33, zeznania powoda k. 86-87, zeznania pozwanego k. 87-88/

Zaległości powoda w wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego wynikały z pierwszych lat pracy w pozwanej, kiedy to organizował Służbę Poszukiwania i (...). W następnych latach powód wykorzystywał urlop w przysługującym mu rocznie wymiarze, jednak zawsze był to urlop zaległy. Urlopu wypoczynkowego powodowi udzielał Minister właściwy do (...). Powód każdorazowo występował o potrzebną zgodę. Ostatni urlop wypoczynkowy przed zakończeniem stosunku pracy powód wykorzystał w okresie od 20 czerwca 2016 r. do 25 lipca 2016 r. Był to urlop wypoczynkowy za 2013 rok. W okresie nieobecności powoda zastępował go zastępca dyrektora ds. eksploatacyjnych, a w razie gdyby i on był nieobecny zastępca dyrektora ds. operacyjnych. Żaden z zastępców dyrektora nie miał kompetencji do skierowania powoda na urlop wypoczynkowy. Zastępca dyrektora ds. eksploatacyjnych zwrócił się do Ministerstwa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej w piśmie 21 listopada 2016 r. z zapytaniem czy w okresie wypowiedzenia zostanie udzielony powodowi zaległy urlop wypoczynkowy, ale do dnia zakończenia stosunku pracy powoda nie uzyskał odpowiedzi.

/Dowód: wnioski urlopowe akta osobowe k. B17, 22, 28, 30, 33, 42, 44, 46, 52, 56, 59, 63, 70, 74, pismo k. 34, zeznania powoda k. 86-87, zeznania pozwanego k. 87-88/

Powód wezwał pozwaną pismem z dnia 10 marca 2017 r. do wypłaty ekwiwalentu pieniężnego za 73 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego wraz z odsetkami z tytułu zwłoki w terminie do dnia 31 marca 2017 r. pod rygorem skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego. Pismem z dnia 21 marca 2017 r. doręczonym pozwanej w tym samym dniu powód wezwał pozwaną do zapłaty odprawy pieniężnej z tytułu przejścia na emeryturę w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę powiększonego o odsetki od dnia wymagalności do dnia zapłaty w terminie 7 dni od dnia otrzymania wezwania. Oba wezwania powoda pozostały bez odpowiedzi.

/Dowód: wezwanie do zapłaty ekwiwalentu wraz z potwierdzeniem nadania k. 7, wezwanie do zapłaty odprawy k. 9/

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 10.363,74 zł brutto.

/Dowód: zaświadczenie k. 35-36/

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów, w tym dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, a także przesłuchania stron. Dowody z dokumentów Sąd uznał w całości za wiarygodne, albowiem nie budziły one wątpliwości Sądu tak co do autentyczności, jak i twierdzeń w nich zawartych, a żadna ze stron postępowania nie kwestionowała ich mocy dowodowej. Podobnie za w całości zasługujące na wiarę uznał Sąd zeznania stron mając w szczególności na względzie, że zeznania te były rzeczowe i logiczne, a przede wszystkim spójne tak między sobą, jak i z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Należy podkreślić, że stan faktyczny nie był między stronami sporny, zaś sam spór ogniskuje się wokół interpretacji przepisów prawa.

Powództwo jest zasadne i zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd odniesie się do roszczenia powoda o zapłatę ekwiwalentu za urlop.

Zgodnie z literalnym brzmieniem art. 167<sup>1</sup> k.p. „w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracownik jest obowiązany wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli w tym okresie pracodawca udzieli mu urlopu”. Wykładnia językowa cytowanego przepisu jak i ta która wynika ze stanowiska doktryny oraz orzecznictwa sądów powszechnych i Sądu Najwyższego nie pozwala na przeprowadzenie odmiennego wyводу prawnego od tego w którym udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia uzależnione jest od woli pracodawcy. Pracodawca nie jest zobowiązany do udzielenia urlopu, ale może zobowiązać pracownika do wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia umowy.

Sąd orzekający podziela w całej rozciągłości argumentację Sądu Najwyższego zawartą w wyroku z dnia 19 stycznia 2017 r. w sprawie I PK 40/16, w którym Sąd stwierdził, że „Pracodawca zobowiązując pracownika w wypowiedzeniu umowy o pracę do wykorzystania urlopu wypoczynkowego powinien wyraźnie udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego przez określenie jego granic czasowych, od konkretnego dnia do innego dnia.” W uzasadnieniu cytowanego orzeczenia Sąd Najwyższy słusznie podał, że urlop jest udzielany przez pracodawcę i wyrażenie woli pracodawcy w zakresie udzielenia urlopu winno być interpretowane zgodnie z regułami określonymi w art. 65 par 1 kodeksu cywilnego w zw. z art. 300 kp, a zatem z uwzględnieniem okoliczności jego złożenia, ustalonych zwyczajów i zasad współżycia społecznego. Urlop wypoczynkowy jako świadczenie jest udzielane w dniach, co determinuje uznanie, że wiążące jest udzielenie urlopu z oznaczeniem terminu jego udzielenia. Pracownik musi mieć świadomość w jakich dniach pozostaje na urlopie celem zachowania prawa do swobodnego i niezakłóconego wypoczynku. Udzielenie urlopu w konkretnych dniach czy terminie nie może być domniemywane, ale musi być jasne i konkretne.

Zauważyć należy, że wymóg udzielenia pracownikowi zgody na wykorzystanie urlopu wypoczynkowego dotyczy także między innymi urlopu na żądanie. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 07 listopada 2013 r. wydanym w sprawie SN 29/13: „Każdy urlop, także tzw. urlop na żądanie, może być rozpoczęty wówczas, gdy istnieje w tym zakresie pozytywna decyzja pracodawcy, zakomunikowana pracownikowi. Do wykorzystania urlopu z art. 167[2] KP nie uprawnia zatem pracownika samo złożenie przez niego wniosku (żądania), a samo zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy.”

Prawo do urlopu jest zatem prawem pracownika, zaś jego udzielenie jest uzależnione od woli pracodawcy. Przepis art. 167<sup>1</sup> kodeksu pracy stanowi natomiast jedyną formalną możliwość po stronie pracodawcy do polecenia wykorzystania urlopu, które to polecenie o ile ma charakter jasny i klarowny jest wiążące dla pracownika.

Przedkładając powyższe na kanwę ustalonego w sprawie stanu faktycznego, wywieść należy, że podmiot wykonujący wobec dyrektora pozwanej obowiązki pracodawcy nie polecił powodowi wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowy w okresie wypowiedzenia jak i nie wskazał konkretnego okresu czasu w jakim kieruje powoda na urlop wypoczynkowy. Nie ma przy tym znaczenia, że czynności w zakresie odwołania powoda ze stanowiska dyrektora były podejmowane przez organ nie będący organem wewnętrznym pracodawcy. Na gruncie art. 3 kodeksu pracy przypomnieć należy, że pracodawcą dla pracownika zatrudnionego na podstawie powołania jest jednostka organizacyjna zatrudniająca pracownika, nawet jeżeli nie posiada osobowości prawnej. Organ dokonujący zaś

powołania i odwołania ze stanowiska często usytuowany jest poza pracodawcą wewnętrznym i z tego względu wobec danej osoby częstokroć dyrektora jednostki ten organ zewnętrzny wykonuje czynności z zakresu prawa pracy, w tym udziela urlopu wypoczynkowego, co nie oznacza, że staje się jego pracodawcą. Odwołanie ze stanowiska, który to akt rozpoczyna okres wypowiedzenia umowy o pracę pracownika zatrudnionego na podstawie powołania, może być połączone z poleceniem pracodawcy reprezentowanego przez organ zewnętrzny do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

W tej sprawie odwołanie ze stanowiska powoda nie zostało połączone z poleceniem skierowania na zaległy urlop i jego wykorzystania. Odwołanie z dnia 10 listopada 2016 roku podpisane przez Ministra Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej nie zawierało polecenia skierowania na urlop wypoczynkowy w czasie biegu okresu wypowiedzenia. Dla oceny sytuacji prawnej ocenianej w sprawie nie ma znaczenia to, że wobec odwołania powoda ze stanowiska dyrektora i jednoczesnego nie powołania od razu nowego dyrektora lub pełniącego obowiązki dyrektora - zastępcy dyrektora nie mieli w ich ocenie kompetencji do udzielenia powodowi zaległego urlopu w okresie wypowiedzenia, ani to, że w okresie wypowiedzenia powód nie świadczył pracy zachowując prawo do wynagrodzenia. Należy wskazać, że zastępca dyrektora ds. eksploatacyjnych pozwanej już w dniu 21 listopada 2016 roku zwrócił się do Ministerstwa Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej z zapytaniem czy w okresie wypowiedzenia zostanie powodowi udzielony urlop wypoczynkowy sygnalizując, że liczba dni urlopu przysługującego powodowi ma wymiar 53 dni plus urlop bieżący. Powodowi nie wydano polecenia wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Z materiału dowodowego sprawy wynika jednocześnie, że w dniu 21 grudnia 2016 roku Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej powierzył z dniem 20 grudnia 2016 roku funkcję pełniącego obowiązki Dyrektora Morskiej (...) Poszukiwania i (...) J. M.. Powyższa decyzja została doręczona J. M. w dniu 3 stycznia 2017 roku, który od tego momentu miał niewątpliwe uprawnienia do skierowania powoda na urlop, co jednakże nie nastąpiło. W okresie od 14 listopada 2016 roku do 20 grudnia 2016 roku w sensie formalnoprawnym u pozwanego funkcjonowało Biuro Służb Pracowniczych do którego obowiązków między innymi zgodnie z par 20 ustęp 6 Regulaminu Organizacyjnego (...) S. należało prowadzenie spraw związanych z urlopami.

Powyżej poruszane kwestie nie mają znaczenia prawnego w kontekście braku polecenia powodowi wykorzystania urlopu w okresie wypowiedzenia. Pracodawca ma prawo do skierowania pracownika na urlop w okresie wypowiedzenia umowy i niewątpliwym jest to, że ani problemy organizacyjne pracodawcy jak i jego zaniechanie nie może być tłumaczone w kontekście naruszania przez pracownika zasad współzycia społecznego wobec domagania się ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Konstrukcja nadużycia prawa sformułowana w art. 8 kodeksu pracy odnosi się do sytuacji, w których określone podmiotowi przysługuje prawo podmiotowe, a jednocześnie korzystając z niego nie wykracza on poza formalnie zakreślone granice. Działając w granicach przysługującego mu prawa czyni w konkretnym przypadku z niego użytek, który nie jest do pogodzenia z zasadami współzycia społecznego rozumianego jako pewien zespół norm o charakterze moralnym.

Stan faktyczny tej sprawy nie pozwala na wywiedzenie, że powód domagając się wypłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy nadużywa prawo związane z tym roszczeniem. Obowiązkiem pracodawcy czy to reprezentowanego przez podmiot zewnętrzny jakim w tej sprawie był w momencie odwołania ze stanowiska - Minister Gospodarki Morskiej i Żeglugi Śródlądowej, czy też następczo pracodawca reprezentowany przez podmiot wewnętrzny pozwanego miał wszelkie możliwości prawne wynikające z art. 167<sup>1</sup> kodeksu pracy do skierowania powoda na urlop, czego zaniechał. Takie zachowanie pracodawcy nie korzysta z ochrony w kontekście zasad współzycia społecznego.

Nie może świadczyć o nadużyciu prawa przez powoda również to, że w okresie wypowiedzenia powód nie świadczył pracy i pobierał wynagrodzenie mając świadomość przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Należy wskazać, że z istoty odwołania wynika, iż zawiera ono w sobie podwójny skutek. Powoduje zwolnienie określonego stanowiska pracy oraz rozwiązanie stosunku pracy z osobą na nim zatrudnioną (tak Paweł Korus w: Kodeks pracy. Komentarz. pod red. prof. dra hab. Arkadiusza Sobczyka, CH Beck 2017). Skutek w sferze organizacyjno- prawnej ma charakter natychmiastowy, natomiast skutek w sferze prawa pracy jest natychmiastowy tylko wówczas, gdy do odwołania

dochodzi z przyczyn, o których mowa w art. 52 lub 53 k.p. (por. art. 70 § 2 i 3 k.p.). Zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy osoby odwołanej w okresie wypowiedzenia umowy o pracę jest w efekcie typową konsekwencją odwołania pracownika i skutkuje ono tym, że za okres od odwołania do rozwiązania stosunku pracy pracownikowi należy się wynagrodzenie w wysokości przed odwołaniem chociażby nie świadczył pracy co przeważnie jest regułą.

Nie może zatem zostać uznany za zasadny zarzut naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego na tej podstawie, iż powód w okresie wypowiedzenia nie świadczył pracy i miał świadomość ilości niewykorzystanego urlopu. Powód nie miał obowiązku wnioskować o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia. Trzeba dodać, że zarzut naruszenia przez powoda zasad współżycia społecznego jest o tyle nietrafny, że pozwany powodowi urlopu nie udzielił, a zatem trudno uznać, że powód znajdując się w okresie wypowiedzenia i nie świadcząc pracy a pobierając wynagrodzenie miał tzw. spokój urlopowy, który istnieje jedynie wówczas, gdy obie strony danego stosunku pracy mają świadomość i wiedzę o tym, że pracownik korzysta z urlopu.

Odmowa wypłaty przez pozwanego ekwiwalentu pieniężnego w oparciu o zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego nie może zasługiwać na ochronę. Należy stwierdzić raczej, że odmowa wypłaty pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za 73 dni wypracowanego urlopu wypoczynkowego takie zasady narusza. Sąd orzekający podziela pogląd Sądu Najwyższego zawarty w wyroku z dnia 07 maja 2008 r. wydanego w sprawie II PK 313/07, w którym Sąd stwierdził, że „Nie można czynić zarzutu nadużycia prawa pracownikowi żądającemu ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy (art. 8 KP w związku z art. 171 § 1 KP), jeżeli nie miał możliwości skorzystania z urlopu udzielonego mu przez pracodawcę w terminie określonym w art. 168 KP.” Tym bardziej więc stwierdzić należy, że nie można pracownikowi czynić zarzutu w związku z domaganiem się ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy jeżeli pracodawca nie skorzystał z uprawnienia z art. 167<sup>1</sup> kodeksu pracy i tym samym samoistnie doprowadził do wyższego prawa do świadczenia od prawa jakie pracownik posiadałby gdyby polecono mu wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia.

Odnosząc się do roszczenia powoda należy stwierdzić, że obowiązek wypłaty ekwiwalentu pieniężnego wynika z art. 171 k.p. Zgodnie z cytowanym przepisem „w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny”. Powód na dzień rozwiązania umowy o pracę miał prawo do 83 dni urlopu zaległego za rok 2014 – 26 dni, 2015 – 26 dni i 2016 – 26 dni oraz 5 dni za rok 2017. Po rozwiązaniu umowy powodowi wypłacono ekwiwalent za 10 dni urlopu. Pozwany pracodawca nie kwestionował roszczenia powoda o wypłatę ekwiwalentu za 73 dni urlopu co do wysokości, z jedynie co do zasady. Wobec nie wypłacenia powodowi ekwiwalentu pieniężnego z tytułu niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w związku z rozwiązaniem stosunku pracy i nie wykazaniu przez pozwaną żadnych argumentów, które prowadziłyby do negacji zasadności roszczenia powoda należało uznać je za uzasadnione w całości na podstawie art. 171 kodeksu pracy to jest w kwocie 36320, 42 złotych brutto.

Pozwany powinien wypłacić powodowi ekwiwalent za urlop w dniu rozwiązania stosunku pracy (por. Sądu Najwyższego z dnia 01 marca 2017 r. w sprawie II BP 11/15), co czyni roszczenie odsetkowe dochodzone w sprawie w tym zakresie za uzasadnione od dnia 1 marca 2017 roku, albowiem od tej daty pozwany pozostaje w opóźnieniu ze spełnieniem świadczenia. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 171 kodeksu pracy. Z tych względów orzeczono jak w punkcie I wyroku oraz w punkcie III wyroku oddalając powództwo o odsetki w pozostałym zakresie to jest za dzień 28 lutego 2017 roku, kiedy to roszczenie powoda nie było wymagalne.

Przechodząc do roszczenia powoda o odprawę emerytalną wskazać trzeba, że 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. Jednocześnie w art. 92<sup>1</sup> § 2 k. p. znalazło się zastrzeżenie, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Wskazana w powyższym przepisie wysokość odprawy emerytalnej ma charakter gwarancyjny – przepisy prawa pracy mogą kształtować sytuację pracownika w tym zakresie w sposób korzystniejszy (por. art. 9 § 2 k.p.). Jak wynika z art. 92<sup>1</sup> k.p. przesłanką pozytywną żądania zasądzenia odprawy emerytalnej jest

spełnianie przez powoda warunków uprawniających do emerytury oraz ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, natomiast przesłankę negatywną jest wcześniejsze otrzymanie przez powoda odprawy emerytalnej.

W kontekście prawa do odprawy emerytalnej bądź rentowej należy poczynić kilka uwag o charakterze ogólnym. Przed wprowadzeniem do Kodeksu pracy przepisu art. 92<sup>1</sup> k.p. odprawy emerytalne nie miały charakteru powszechnego. Przepisy przewidujące odprawy emerytalne występowały na szeroką skalę w przepisach regulujących sytuację prawną określonych kategorii pracowników oraz w układach zbiorowych pracy, posługiwały się jednakże niejednokrotnie niejednorodnymi sformułowaniami co do przesłanek nabycia przez pracownika prawa do odprawy emerytalnej przy okazji ustania stosunku pracy. Sytuacja zmieniła się w dniu 2 czerwca 1996 r., kiedy na mocy ustawy z dnia 02 lutego 1996 r. zmiana ustawy – Kodeks pracy oraz zmiana niektórych ustaw (Dz. U. 1996 Nr 24, poz. 110) wprowadzony został do Kodeksu pracy przepis art. 92<sup>1</sup> k.p. Od tego momentu datować należy wprowadzenie do prawa pracy zasady powszechności odprawy emerytalnej. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 stycznia 2000 r. wydanej w sprawie III ZP 18/99: „Wprowadzenie do Kodeksu pracy powyższego unormowania (art. 92<sup>1</sup> k.p.) oznacza, że odprawa nabrała charakteru powszechnego świadczenia, to jest świadczenia przysługującego wszystkim pracownikom, których stosunek pracy ustał w warunkach określonych tym przepisem. Brak innych - poza przewidzianymi w art. 92<sup>1</sup> k.p. - warunków nabycia prawa do odprawy uzasadnia tezę, że omawiane świadczenie przysługuje bez względu na rodzaj umowy o pracę (terminowa czy bezterminowa), przyczynę niezdolności do pracy (ogólny stan zdrowia, choroba zawodowa czy wypadek przy pracy), zakres tej niezdolności (całkowita czy częściowa), charakter renty (stała czy okresowa).” Jednocześnie wskazano w orzecznictwie sądów powszechnych w kontekście powołanej zasady powszechności odprawy emerytalnej, że „związek”, o którym mowa w przepisie art. 92<sup>1</sup> k.p. nie sprowadza się do związku przyczynowego pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę, ale odnosi się również do sytuacji, gdy związek ten ma charakter czasowy bądź funkcjonalny. Orzecznictwo odniosło się również do sytuacji, gdy pracownik nabywa prawo do emerytury w trakcie zatrudnienia, a do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w terminie późniejszym. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r. w sprawie I PKN 346/01: „Przejściem na emeryturę jest zamiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta. Następuje ono zawsze i tylko przez rozwiązanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy, osoba pobierająca emeryturę nie przestaje być pracownikiem. Ani nabycie przez pracownika prawa do emerytury, ani przyznanie świadczenia, ani nawet jego wypłata nie stanowią zdarzeń powodujących ustanie zatrudnienia. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi więc na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia.” Zarówno doktryna prawa pracy jak i orzecznictwo przyjęło szerokie rozumienie związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Stanowisko to podziela Sąd rozpoznający niniejszą sprawę uznając, iż na gruncie art. 92<sup>1</sup> kodeksu pracy związek przyczynowy pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest ujmowany szeroko, co oznacza, że nabycie prawa do emerytury nie musi stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć bowiem charakter również czasowy kiedy to rozwiązanie stosunku pracy zbiega się z nabyciem świadczenia bądź też ze zmianą statusu pracownika – emeryta na status li tylko emeryta. Sąd orzekający podziela jednocześnie utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, iż w razie przejścia na emeryturę warunkiem istnienia związku między rozwiązaniem umowy o pracę a przejściem na emeryturę jest spełnienie przez pracownika warunków do nabycia świadczenia w momencie rozwiązania stosunku pracy. Oczywiście jest, że taka sytuacja zachodzi wówczas, gdy przesłanki nabycia prawa istnieją i są spełnione wcześniej przed rozwiązaniem umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę winno doprowadzić do skorzystania przez pracownika w sposób pełny z przysługujących mu świadczeń z zabezpieczenia społecznego.

Przedkładając powyższe na kanwę niniejszej sprawy stwierdzić należy, że powód M. D. uzyskał prawo do emerytury wojskowej w dniu 1 sierpnia 1992 roku i od tego dnia pobierał to świadczenie /decyzja karta 8/. Prawo do emerytury zostało zatem przyznane powodowi w trakcie zatrudnienia w Polskim Ratownictwie Okrętowym w G., poprzednim pracodawcy powoda w latach od 1 października 1991 roku do 31 grudnia 2001 roku, w którym był zatrudniony bezpośrednio przed zatrudnieniem w pozwanej, przy czym pomiędzy ustaniem stosunku pracy z poprzednim pracodawcą a nawiązaniem go z pozwaną nie miała miejsca żadna przerwa czasowa – zatrudnienie powoda było

ciągle. Mając na uwadze powyższe, stwierdzić należy, że powód uzyskał samodzielny status emeryta – nie pracownika dopiero po ustaniu zatrudnienia w pozwanej. Nie ma przy tym znaczenia, że pobieraną przez powoda emeryturą była emerytura wojskowa, do której prawo miał ustalone już wcześniej. Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 grudnia 2015 r. w sprawie I PK 1/15 nie ma podstaw prawnych by uzależniać przyznanie prawa do odprawy emerytalnej od tego, czy świadczenie emerytalne jest wypłacane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, czy z innego źródła, skoro przepis tego nie różnicuje. Sąd Rejonowy stanowisko to podziela. Należy wskazać, że mając na względzie powszechny charakter odprawy emerytalnej pozbawienie jej pracownika mogłoby wynikać jedynie z wyraźnego przepisu ustawy.

W rozpoznawanej sprawie nie zaistniała negatywna przesłanka wypłaty odprawy emerytalnej w postaci spełnienia tego świadczenia wcześniej przez inny podmiot uregulowana w art. 92 par 2 kodeksu pracy.

Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie jest to, że powód w dniu 25 marca 1991 roku odszedł z wojska, w którym służył 22 lata. W związku z odejściem z wojska otrzymał odprawę sześciomiesięczną z tytułu zakończenia służby wojskowej. Powyższa odprawa została przyznana w trybie i na zasadach określonych w art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tekst jednolity archiwalny Dz. U. 1997 r. Nr 10, poz. 55 ze zm.). Zgodnie ze wskazanym przepisem obowiązującym w dacie zwolnienia powoda ze służby, żołnierzom zwolnionym z zawodowej służby wojskowej przysługuje odprawa, uposażenie oraz inne należności związane ze zwolnieniem ze służby według zasad określonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy zawodowych / DZ. U z 2002 roku, nr 76, poz. 693 ze zmianami/. Art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy cytowanej wyżej w wersji obowiązującej w dacie zwolnienia ze służby powoda stanowił, iż żołnierzom zwolnionym z zawodowej służby wojskowej pełnionej jako służba stała przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, przy czym wysokość odprawy ulega zwiększeniu o 20% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym za każdy pełny rok wysługi ponad dziesięć lat nieprzerwanej zawodowej służby wojskowej pełnionej jako służba stała - aż do wysokości sześciomiesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym. Okres służby przekraczający sześć miesięcy liczy się jako pełny rok.

Wskazać trzeba jednak, że wypłacona powodowi odprawa i odprawa emerytalna należna powodowi na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. nie jest świadczeniem tożsamym. Odprawy te wykazują bowiem odmienny charakter, choć obie mają charakter jednorazowy, a prawo do nich powstaje w związku z zakończeniem stosunku prawnego. Odprawa uregulowana w art.84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych nie była odprawą związaną z odejściem na emeryturę i nie miała nigdy takiego charakteru. Celem powyższego świadczenia, które również występuje w obecnie obowiązujących przepisach stosunku wojskowego, nie jest gratyfikacja związana z odejściem na emeryturę, ale jest to swoista gratyfikacja związana z odbytą służbą wojskową i jej wysokość jest regulowana długością służby. Wbrew twierdzeniu strony pozwanej na tożsamość świadczeń nie powołuje się orzecznictwo sądów administracyjnych, w tym cytowane w odpowiedzi na pozew orzeczenie NSA w W. z dnia 27 maja 2009 roku w sprawie I OSK 931/08, albowiem wyroki w tych sprawach podobieństwo upatrywały w jednorazowości świadczeń a nie ich tożsamości. Podobieństwo odprawy w związku z odejściem ze służby wojskowej oraz odprawy emerytalnej w zasadzie kończy się właśnie na jednorazowości świadczenia, co oznacza, że nie można powtórnie nabyć prawa do odprawy wojskowej w związku z powrotem do wojska, co nie eliminuje możliwości otrzymania odprawy uzupełniającej w zakresie wysokości uzależnionej od wysługi lat jak i nie można ponownie nabyć prawa do odprawy emerytalnej w razie zmiany statusu osoby emeryta na pracownika i następnie emeryta. Ważkim argumentem dla stwierdzenia braku tożsamości tych świadczeń jest również to, że odprawa emerytalna z art. 92<sup>1</sup> kodeksu pracy jest świadczeniem wynikającym ze stosunku pracy, zaś odprawa z art. 84 ustawy o służbie wojskowej, cytowanej wcześniej jest świadczeniem związanym ze służbą a nie stosunkiem pracy.

Rozstrzygając prawo pracownika do odprawy emerytalnej i analizując negatywną przesłankę tego prawa uregulowaną w art. 92<sup>1</sup> par 2 kp wywieść należy, że ustawodawca wyklucza prawo do ponownej odprawy jedynie w stosunku do pracownika, który nabył już wcześniej odprawę emerytalną lub rentową w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> par 1 kodeksu pracy. Kodeks pracy nie wyklucza zaś prawa pracownika do odprawy emerytalnej czy rentowej w sytuacji gdy otrzymał inną



odprawę związaną z zakończeniem różnorodnych stosunków prawnych, ale świadczenie to nie stanowiło odprawy emerytalnej czy rentowej przyznawanej w związku z przejściem na emeryturę czy rentę. Powyższą tezę potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego, które sąd orzekający podziela. Przykładowo, Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 maja 1989 r. w sprawie III PZP 52/88 dotyczącej prawa do odprawy emerytalnej pracownika urzędu państwowego, który wcześniej otrzymał odprawę w związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej wskazał: „Odprawa emerytalna, o której mowa w art. 28 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, ma charakter świadczenia socjalnego związanego z przejściem na emeryturę lub rentę i ma na celu ułatwienie pracownikowi przystosowanie się do nowych warunków. Odprawa pieniężna przysługująca żołnierzowi zwolnionemu ze służby odrywa się natomiast od przyczyny zaprzestania służby i nie oznacza braku przyszłej aktywności zawodowej. Przebieg pracy urzędnika państwowego nie ma znaczenia dla nabycia uprawnienia do odprawy ani nie wpływa na jej wysokość. Uprawnienie natomiast żołnierza zawodowego do odprawy oraz wysokość odprawy zależy od nienagannego przebiegu służby. Przytoczone przykładowo różnice w przyznawaniu omawianych odpraw wskazują na ich odmienny charakter i cel, jakiemu służą, co w konsekwencji prowadzi do wniosku o braku tożsamości tych odpraw.” Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w powołanym już wyżej wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r. w sprawie I PK 1/15 stwierdzając, że: „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] § 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.”

Odprawa emerytalna jest świadczeniem ze stosunku pracy i mimo podobnego charakteru nie może być utożsamiana ze świadczeniami wynikającymi z innych, choć podobnych stosunków prawnych.

Nie sposób również podzielić stanowiska pozwanego, że stosowanie regulacji art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. w stosunku do powoda jest wyłączone przez art. 12 ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi (t.j. Dz. U. 2015, poz. 2099 ze zm.), zgodnie z którym w razie odwołania ze stanowiska lub rozwiązania umowy o pracę albo umowy cywilnoprawnej będącej podstawą zatrudnienia z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków osobom wymienionym w art. 2 ustawy a zatem między innymi kierownikom jednostek organizacyjnych – państwowych jednostek budżetowych może być przyznana odprawa w wysokości nie wyższej niż trzykrotność wynagrodzenia. Przewidziana w tym przepisie odprawa ma charakter dodatkowego świadczenia ze stosunku pracy na rzecz osób wymienionych w art. 2 tej ustawy jako szczególnej kategorii pracowników, mając zrekomensować skutki odwołania ze stanowiska. Trzeba podkreślić, że wskazana odprawa ma charakter fakultatywny i w żaden sposób nie została powiązana z okolicznością ewentualnego przejścia osoby odwoływanej na emeryturę w związku z ustaniem stosunku pracy. Odprawa uregulowana w ustawie z dnia 3 marca 2000 roku o wynagrodzeniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi nie ma charakteru roszczeniowego ale uznaniowy i może ale nie musi zostać przyznana. Jediną negatywną przesłanką nabycia prawa do tej odprawy jest naruszenie przez osobę spełniająca kryteria podstawowych obowiązków. Odprawa ta nie może być kumulowana z innymi odprawami wynikającymi z wewnątrzzakładowych postanowień czy układów zbiorowych. Z uwagi na zupełnie odmienny charakter tego świadczenia od odprawy emerytalnej dopuszcza się jej kumulowanie z odprawą emerytalno – rentową /porównaj Komentarz do cytowanej ustawy pod redakcją Gazda 2017/A., L./.

Przeszkodą dla przyznania powodowi odprawy emerytalnej z art. 92<sup>1</sup> kodeksu pracy nie jest także regulacja w par 2 Rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów w sprawie szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych, które mogą być przyznane osobom kierującym, niektórymi podmiotami prawnymi oraz trybu ich przyznania z dnia 21 stycznia 2003 roku Dz. U Nr 14, poz. 139 ze zmianami, zgodnie z którą między innymi kierownikom jednostek budżetowych może być przyznane dodatkowe świadczenie tytułu zatrudnienia w tym odprawa pieniężna w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy w wysokości do 25 % wyższej iż ustalonej w

regulaminie oraz w odrębnych przepisach. Odprawa emerytalna przewidziana w tym przepisie również ma charakter fakultatywny i nie jest roszczeniowym składnikiem uposażenia. Ponadto, z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że powodowi ta odprawa nie została przyznana przez organ uprawniony, co tym bardziej nie wyklucza jego uprawnienia do odprawy powszechnej uregulowanej w art. 92<sup>1</sup> kodeksu pracy.

Stan faktyczny niniejszej sprawy wyklucza zatem możliwość przyjęcia, że zaistniały jakiegokolwiek przesłanki negatywne mogące eliminować prawo powoda do powszechnego świadczenia jakim jest odprawa emerytalna z art. 92<sup>1</sup> kodeksu pracy, skoro powód nie otrzymał żadnej innej odprawy o tym charakterze.

Na marginesie należy dodać, że roszczenia powoda o wypłatę odprawy emerytalnej nie można rozpatrywać w kategorii naruszenia art. 8 k.p. Trzeba wskazać bowiem, że odprawa emerytalna ma charakter socjalny. Podkreślił to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 marca 2009 r. w sprawie II PK 238/08, w którym wskazał, że: „Odprawa emerytalno-rentowa ma na celu złagodzenie skutków utraty pracy i przejścia na rentę. To jest jej ratio i ten cel wyłącza możliwość oceny roszczenia o odprawę z punktu widzenia niezgodności z zasadami współżycia społecznego z powołaniem się na sposób i przyczynę rozwiązania stosunku pracy, jako jedyne elementy mające świadczyć o nadużyciu prawa. Z założenia bowiem odprawa emerytalno-rentowa nie jest powiązana ze sposobem i przyczyną ustania stosunku pracy, nie spełnia funkcji wychowawczej lecz ma charakter kompensacyjny.”

Zauważyć także należy, że odprawa emerytalna jest świadczeniem szczególnie chronionym w rozumieniu art. 84 kodeksu pracy. Sąd orzekający podziela w całej rozciągłości utrwaloną linię orzecznictwa Sądu Najwyższego prezentowaną w wyrokach z dnia 17 lutego 2005 roku /II PK 235/04/ w wyroku z dnia 14 czerwca 2012 roku /I PK 229/11/ oraz w wyroku z dnia 16 marca 2017 roku wydanego w sprawie I PK 110/16, gdzie w sposób wyraźny wskazano, że chociaż odprawa emerytalna nie została normatywnie zakwalifikowana do wynagrodzeń za pracę, to podlega ochronie na równi z wynagrodzeniem za pracę i nie jest dopuszczalne zrzeczenie się jej. Zakaz zrzeczenia się odprawy emerytalnej wywodzony z art. 84 kodeksu pracy, oznacza, że nie można kreować żadnej zasady naruszającej normy etyczne która miałaby być negatywną przesłanką żądania wypłaty świadczenia należnego pracownikowi w sposób szczególny. Pracodawca nie wypłacając tego świadczenia narusza swój obowiązek ustawowy i nie może się powoływać na ochronę z art. 8 kodeksu pracy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku zasądzając na rzecz powoda kwotę odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, która to wysokość nie była kwestionowana /10363, 74 złotych/. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uznając, że roszczenie o odprawę emerytalną staje się wymagalne z dniem zakończenia stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, a zatem opóźnienie w wypłacie następuje dnia następnego. W tej sprawie odsetki zostały zasądzone od dnia 1 marca 2017 roku jako dnia następnego po zakończeniu stosunku pracy powoda.

W punkcie III wyroku Sąd oddalił roszczenie odsetkowe w pozostałym zakresie, to jest w części dotyczącej dnia 28 lutego 2017 roku, albowiem w tym dniu roszczenie nie było wymagalne.

W punkcie III wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.363,42 złotych, co było obligatoryjne.

W punkcie IV wyroku Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. przeniósł na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni koszty sądowe sprawy, albowiem proces został przegrany w całości przez stronę pozwaną, która na zasadzie art. 94 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych /Dz. U r 167 poz. 1398 ze zm/ nie ma obowiązku uiszczania opłat sądowych, albowiem stanowi w istocie emanację Skarbu Państwa /podobnie uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 roku wydana w sprawie II PZP 8/07/.

SSR Joanna Wojnicka – Blicharz