

Sygn. akt IV P 59/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 maja 2019 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 7 maja 2019 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) Zarządowi (...) w G.

o odprawę emerytalną

I. zasądza od pozwanego (...) Zarządu (...) w G. na rzecz powoda K. K. kwotę 31543, 50 złotych /trzydzieści jeden tysięcy pięćset czterdzieści trzy złote i pięćdziesiąt groszy/ brutto tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanego (...) Zarządu (...) w G. na rzecz powoda K. K. kwotę 2700 złotych /dwa tysiące siedemset/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5257, 25 złotych /pięć tysięcy dwieście pięćdziesiąt siedem złotych i dwadzieścia pięć groszy/;

IV. przenosi na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni koszty opłaty sądowej.

SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Sygn. akt IV P 59/ 19

UZASADNIENIE

Powód K. K. pozwem z dnia 8 lutego 2019 roku skierowanym przeciwko (...) Zarządowi (...) w G. wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 31543, 50 złotych brutto tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 3 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty oraz kosztami postępowania, kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powód wskazał, że powód pełnił służbę wojskową od 6 września 1969 roku do 30 listopada 1997 roku. Od 5 stycznia 1998 roku do 31 grudnia 2016 roku powód był zatrudniony jako pracownik cywilny w (...) Zarządzie (...) w G..

Od 1998 roku powód pobiera świadczenie wypłacane z Wojskowego Biura Emerytalnego w G.. Powód wywodzi prawo do odprawy emerytalnej z art. 92 ¹par 1 kodeksu pracy w zw. z art. 48 ustęp 1 pkt 6 układu zbiorowego pracy. Powód w pozwie wskazał, że przejściem na emeryturę jest zmiana statusu pracownika lub pracownika – emeryta na status

wyłącznie emeryta. Świadczenie o wypłatę odprawy ma charakter terminowy i powinno być wypłacone po ustaniu stosunku pracy. Pozwana pozostaje w opóźnieniu od 3 stycznia 2017 roku.

/pozew karta 2-5/

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany wskazał, że roszczenie powoda jest bezpodstawne, albowiem przywołany przez powoda wyrok nie jest wystarczający do uznania, że prawo do odprawy byłego żołnierza przysługuje niezależnie od przejścia przez niego na emeryturę z systemu powszechnego. Strona pozwana dodatkowo powołała się na uchwałę z 31 maja 1989 roku wydaną w sprawie III PZP 52/88, zgodnie z którą odprawa przysługuje wyłącznie pracownikowi przechodzącemu na emeryturę z systemu powszechnego emerytalnego.

/odpowieź na pozew k. 43-44/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód pełnił służbę wojskową w okresie od 6 września 1969 roku do 30 listopada 1997 roku. Decyzją Ministra Obrony Narodowej z 31 lipca 1997 roku został on zwolniony ze służby wojskowej i przeniesiony do rezerwy. K. K. od 1 grudnia 1997 roku ma ustalone prawo do emerytury wojskowej, zaś prawo renty inwalidzkiej od 24 listopada 1998 roku. Z tytułu zaliczenia do I grupy inwalidzkiej wypłacana jest wojskowa renta inwalidzka jako świadczenie korzystniejsze.

/ **dowód** : zaświadczenie, decyzja, opinia karty 8, 9, 17

W okresie od 5 stycznia 1998 roku do dnia 28 lutego 2007 roku powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku starszego inspektora (...). Umowa o pracę powoda została rozwiązana na jego wniosek za porozumieniem stron.

/ **dowód** : akta osobowe powoda, świadectwo pracy k. 10-11/

Pismem z dnia 31 stycznia 2019 roku powód wniósł do pozwanego prośbę o wypłatę odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę. Pismem z 5 lutego 2019 pracodawca odmówił wypłaty powołując się na brak wystarczających podstaw do uznania, że prawo do odprawy emerytalnej z tytułu ustania stosunku pracy byłego żołnierza zawodowego przysługuje niezależnie od przejścia przez niego na emeryturę z systemu powszechnego. /**dowód**: wniosek k. 24, odmowa pracodawcy k. 29-30/

Jednomiesięczne średnie wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5257, 25 złotych brutto.

/ **dowód** : zaświadczenia karta 47/

Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej w art. 48 wskazuje, że 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:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat pracy
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 15 latach pracy
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 20 latach pracy
- 4) czteromiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 25 latach pracy
- 5) pięciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 30 latach pracy

6) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy

Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z cytowanym art. 48 i art. 37 ustęp 3 i 4 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się okresy odbywania czynnej służby wojskowej, okresy odbywania służby w organach bezpieczeństwa publicznego i inne okresy podlegające wliczeniu do okresu pracy od którego zależą uprawnienia pracownicze.

/ **dowód** : Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy pozwanego karta 54/

Powód po zakończeniu służby wojskowej otrzymał gratyfikację od dowódcy za dobrą służbę, innego świadczenia nie otrzymał przed przeniesieniem do rezerwy. Powód od 5 stycznia 1998 roku, kiedy podjął pracę w pozwanej nie miał żadnej przerwy w zatrudnieniu do 31 grudnia 2016 roku, gdy zakończył pracę. Powód wypowiedział umowę o pracę, gdy minął mu 50 rok pracy i chciał odpocząć. Od 1 stycznia 2017 roku powód przebywa wyłącznie na emeryturze.

/ **dowód** : zeznania stron e-protokół rozprawy z dnia 7.05.2019 r. k. 65-66, e protokół/

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów, w tym dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, a także dowodu z przesłuchania stron postępowania.

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.

Sąd ocenił jako wiarygodne dowody z zeznań stron, albowiem były one logiczne, spójne i zbieżne z dowodami z dokumentów.

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Przechodząc do roszczenia powoda o odprawę emerytalną wskazać trzeba, że zgodnie z art. 92¹ § 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. 92¹ § 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. 92¹ 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. 92¹ 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 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. 92¹ 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. 92¹ 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. 92¹ 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. 92¹ 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. 92¹ 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 podziela 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.

W niniejszej sprawie powód dochodzi prawa do odprawy emerytalnej wywodząc je z art. 48 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy zgodnie z którym 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:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat pracy
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 15 latach pracy
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 20 latach pracy
- 4) czteromiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 25 latach pracy
- 5) pięciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 30 latach pracy
- 6) sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy

Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Jednocześnie w układzie zbiorowym pracy podano, że do stażu pracy liczonego przy wypłacie odprawy wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia oraz okresy służby wojskowej.

Zgodnie z art. 9 § 2 kodeksu pracy postanowienia układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Z powyższego przepisu wynika, że układ zbiorowy nie może wyłączyć prawa pracownika wynikającego z kodeksu pracy, ale może dawać pracownikowi większe gwarancje, w tym gwarantować wyższą wysokość odprawy emerytalnej. Układ zbiorowy pracy może także zwiększać wysokość świadczenia w razie spełnienia dodatkowych warunków przez pracownika.

W niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powód uzyskał samodzielny status emeryta – nie pracownika dopiero po ustaniu zatrudnienia u pozwanego. Dla oceny prawa powoda do odprawy emerytalnej nie ma 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 tym miejscu dodać trzeba, że właśnie dopiero po wprowadzeniu powszechności odprawy emerytalnej stała się ona świadczeniem szerokim i w takim stanie prawnym był wydany wyrok z 9 grudnia 2015 roku w sprawie I PK 1.15. Pozwana natomiast powołuje się na uchwałę Sądu Najwyższego z 31 maja 1989 roku wydaną w sprawie III PZP 52/88, która została wydana na podstawie przepisów prawa pracy, w których odprawa emerytalna nie miała charakteru świadczenia powszechnego.

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

Strona pozwana w toku postępowania nota bene nie wykazała, pomimo, że ciążył na niej ciężar dowodowy, tego, że powód otrzymał odprawę wojskową w związku z przeniesieniem do rezerwy.

Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie jest to, że powód został zwolniony ze służby wojskowej i przeniesiony do rezerwy.

W związku z odejściem z wojska powód otrzymał jak to wskazał „świadczenie za dobrą służbę”. Strona pozwana nie wykazała, aby powód otrzymał odprawę w związku z odejściem ze służby wojskowej.

Mając jednakże na uwadze przepisy obowiązującego prawa w dacie zwolnienia powoda ze służby wojskowej stwierdzić należy, że powód powinien otrzymać odprawę przyznaną 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, że nawet jeżeli powód otrzymał tę odprawę, to, wypłacona odprawa i odprawa emerytalna należna na podstawie art. 92¹ § 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. Podobieństwo odprawy w związku z odejściem ze służby wojskowej oraz odprawy emerytalnej w zasadzie kończy się 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. 92¹ 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. 92¹ 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. 92¹ 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.

Stan faktyczny niniejszej sprawy wyklucza możliwość przyjęcia, że zaistniały jakiegokolwiek przesłanki negatywne mogące eliminować prawo powoda do powszechnego świadczenia jakim jest odprawa emerytalna z art. 92¹ kodeksu pracy, skoro powód nie otrzymał żadnej innej odprawy o tym charakterze, zaś rozwiązanie umowy o pracę powoda było związane z definitywnym przejściem na świadczenie emerytalne i staniem się wyłącznie emerytem, co przesądza o istnieniu związku przyczynowego pomiędzy obydwoma zdarzeniami. Powód jak sam wskazał podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę z uwagi na zakończenie 70 lat życia i 50 lat stażu pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę było więc w sposób ewidentny związane z wolą powoda korzystania z emerytury w sposób pełny.

W tej sprawie należy również zwrócić szczególną uwagę na uregulowanie na treść ponadzakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego w pozwanej, który to akt w sposób wyraźny stanowi, iż przy ustalaniu okresu pracy stosuje się odpowiednio art. 37 ust. 3 i 4 układu, a zatem postanowienie zgodnie z którym do okresów pracy wlicza się okresy odbywania czynnej służby wojskowej i inne. (...) społeczni wraz ze stroną rządową reprezentowaną przez Ministerstwo Obrony Narodowej przyjęli więc, że nie tylko służba wojskowa i jej zakończenie skutkujące wypłatą ustawowego świadczenia nie eliminuje prawa do odprawy, ale postanowili uwzględnić okres służby wojskowej do okresu zwiększającego wymiar świadczenia. Można w tym kontekście wskazać, że przedmiotowy ponadzakładowy układ zbiorowy wprowadza bardzo szerokie uprawnienia dla pracowników w kontekście wysokości prawa do świadczenia i nie eliminuje byłych żołnierzy z grupy osób uprawnionych do odprawy, a wręcz przeciwnie wskazuje na ich prawo do tego świadczenia powszechnego w rozszerzonym zakresie co do wysokości w porównaniu z kodeksem pracy

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku zasądzając na rzecz powoda kwotę odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy pomnożoną przez 6 razy wobec faktu łącznego stażu zawodowego powoda 50 letniego /par 48 ustęp 1 pkt 6 układu/ to jest w wysokości wynikającej z zaświadczenia dołączonego do odpowiedzi na pozew w kwocie 31543, 50 złotych brutto, o czym orzekł na podstawie art. 92¹ kodeksu pracy i par 48 ponadzakładowego układu zbiorowego pracy. 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 zgodnie z żądaniem pozwu od dnia 3 stycznia 2017 roku.

W punkcie III wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5257, 25 złotych jako do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, co było obligatoryjne.

W punkcie II wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego, co uczynił zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu to jest art. 98 par 1 kpc w zw. z par 9 ustęp 2 i par 2 ustęp 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U z 2018 roku poz. 265/.

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