

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Gałkowska

Protokolant st. sekr. sądowy Agnieszka Wójciak

po rozpoznaniu w dniu 15 stycznia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko 3 (...) Bazie Logistycznej w K.

o odprawę emerytalną

1. Zasądza od pozwanej 3 (...) Bazy Logistycznej w K. na rzecz powoda J. B. kwotę 27.534,00 zł (dwadzieścia siedem tysięcy pięćset trzydzieści cztery złote);
2. oddala powództwo w pozostałej części;
3. wyrokowi w pkt 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.589,00 zł;
4. nie obciąża pozwanego kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 października 2018r. powód J. B. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej 3 (...) Bazy Logistycznej w K. kwoty 27.564,00 zł tytułem odprawy emerytalnej.

Pozwana 3 (...) Baza Logistyczna w K. powództwa nie uznawała i wносиła o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. B. ur. (...), od 25 września 1971r. pełnił zawodową służbę wojskową i z dniem 31 sierpnia 1995r. został zwolniony z zawodowej służby wojskowej i przeniesiony do rezerwy, a następnie przez okres 12 miesięcy pobierał uposażenie, zaś z dniem 1 września 1996r. Wojskowe Biuro Emerytalne w L. przyznało powodowi emeryturę wojskową w procentowym wymiarze 63,19% (akta emerytalne- załącznik nr 1). Po ustaniu stosunku służbowego powodowi została wypłacona odprawa na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (bezsporne).

Od dnia 1 września 1996r. do dnia 31 sierpnia 2006r. powód pracował w Zespole Szkół Zawodowych nr (...) w D., w niepełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie kolejno zawieranych, na kolejny rok szkolny umów o pracę, jako nauczyciel teoretycznych przedmiotów zawodowych i stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z upływem terminu

na jaki ostatnia umowa o pracę była zawarta (k.7,8, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W okresie zatrudnienia w tym Zespole powód nie nabył prawa do odprawy emerytalnej zgodnie z art. 88 Karty Nauczyciela (k.9).

Powód następnie pobierał tylko emeryturę wojskową (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W dniu 2 sierpnia 2007r. powód zawarł umowę o pracę z Jednostką Wojskową (...) w S., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisko referenta, początkowo na czas określony, a potem na czas nieokreślony i stosunek pracy rozwiązał się z dniem 5 maja 2011r. na mocy porozumienia stron (k.10, 11-12).

Następnie w dniu 6 maja 2011r. powód zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony z Jednostką Wojskową (...) K. w K. na stanowisko specjalisty w Pionie Głównego Księgowego, potem specjalisty w Sekcji Ewidencji Ilościowo-Wartościowej, specjalista Sekcji Kontroli i Nadzoru, specjalisty pracownika RON, specjalisty ds. A. (akta osobowe). Powód pracował w pozwanej Bazie i pobierał emeryturę (akta emerytalne, akta osobowe).

Decyzją Wojskowego Biura Emerytalnego w L. z dnia 22 czerwca 2012r., związku z ukończeniem przez powoda 60 lat, procentowy wymiar emerytury wojskowej przysługującej powodowi od 1 czerwca 2012r. ustalono na 75% (k.17-18, akta emerytalne).

W piśmie z dnia 10 sierpnia 2018r. powód zwrócił się do Komendanta 3 (...) Bazy Logistycznej w K. o rozwiązanie stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron z dniem 30 września 2018r., a swoją decyzję uzasadniał faktem ukończenia 66 roku życia, wypaleniem zawodowym, problemami które go osobiście dotknęły w ostatnim roku i pragnieniem skorzystania z błogiego stanu emerytalnego, a Komendant wyraził na to zgodę i stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 30 września 2018r. na zasadzie porozumienia stron (k.14, 15, akta osobowe).

Wynagrodzenie powoda z tytułu pracy w pozwanej 3 (...) Bazie Logistycznej w K. stanowiło kwotę 4.589,00 zł (k40).

U pozwanego pracodawcy obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który art. 48 reguluje kwestię wysokości odprawy emerytalnej tj. odprawa ta przysługuje wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia (bezsporne).

Po 1 października 2018r. powód nie podjął nigdzie pracy, przebywa wyłącznie na emeryturze wojskowej (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o wszystkie dokumenty złożone do akt sprawy przez strony, których prawdziwość i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a także w oparciu o akta emerytalne oraz akta osobowe. Także i zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc są zgodne ze złożonymi do akt dokumentami i te zeznania należy obdarzyć wiarą w całości.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej 3 (...) Bazy Logistycznej w K. odprawy emerytalnej, jest uzasadnione.

Na wstępie podnieść należy, że odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym, przysługującym każdemu pracownikowi w sytuacji, kiedy pracownik kończy swoją karierę zawodową i przechodzi na zasłużony odpoczynek, czyli emeryturę. Odprawę emerytalną w minimalnym wymiarze gwarantuje pracownikowi art. 92 ¹ kp i zgodnie z tym przepisem odprawa ta przysługuje wtedy, gdy pracownik nabył prawo do emerytury, nastąpiło zakończenie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i pracownik nie pobrał wcześniej odprawy emerytalnej u innego pracodawcy, bo odprawa ta jest świadczeniem jednorazowym.

Powód, jak wynika z ustalonego stanu faktycznego, status emeryta wojskowego uzyskał już z dniem 1 września 1996r., a więc gdy miał 44 lata i wtedy Wojskowe Biuro Emerytalne przyznało mu emeryturę wojskową w procentowym wymiarze 63,19%. Natomiast potem, jako emeryt wojskowy, pracował na podstawie stosunku pracy w Zespole Szkół Zawodowych nr (...) w D. łącznie 10 lat, cały czas w niepełnym wymiarze i stosunek pracy rozwiązał się w związku z

tym, że zakończyła się ostatnio zawarta przez strony umowa o pracę na czas określony, a w momencie rozwiązania tej umowy o pracę powód miał 54 lata. Zatem wtedy w żaden sposób powód nie mógł ubiegać się u tego pracodawcy o wypłatę odprawy, ponieważ umowa o pracę rozwiązała się nie w związku z wolą powoda przebywania wyłącznie na emeryturze, tylko rozwiązała się z upływem czasu na jaki była zawarta. Prawo do emerytury wojskowej w wymiarze 75%, a więc w pełnym wymiarze, powód uzyskał decyzją (...) w L. od dnia 1 czerwca 2012r., a więc gdy ukończył 60 lat. Po tej dacie powód dalej pozostawał w stosunku pracy z pozwaną Bazą, a więc posiadał status emeryta - pracownika.

W tym miejscu należy wskazać, że w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ kp i brak jest podstaw prawnych do czynienia różnicy między pracownikami, którzy przeszli na emeryturę lub rentę i zawiesili uprawnienia do pobierania powyższych świadczeń, a pracownikami, którzy rozwiązali stosunek pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Obu kategoriom pracowników przysługuje odprawa emerytalna lub rentowa. Przyjmując ten sposób rozumowania, należy dojść do wniosku, że prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej przysługuje także pracownikom, którzy mimo przejścia na emeryturę kontynuują zatrudnienie. Spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury nie stwarza dla żadnej ze stron obowiązku rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też zachowanie prowadzące do ustania stosunku pracy w związku z nabyciem wymienionych uprawnień musi przybrać formę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, określoną w przepisach prawa pracy (np. wyrok z 13.09.1988 w sprawie I PRN 30.88, uchw. SN z 6.8.1998 r. w sprawie III ZP 22/98; wyr. SN z 4.6.2002 r. w sprawie I PKN 346/01). Skorzystanie przez pracownika z uprawnień emerytalnych w czasie trwania zatrudnienia nie powoduje utraty prawa do odprawy emerytalnej w chwili, gdy nastąpi rozwiązanie stosunku pracy (wyr. SN z 6.5.2003 r., w sprawie I PK 223/02). Przepisy przewidujące prawo do odprawy emerytalnej lub rentowej z reguły nie określają jednego lub kilku rodzajów związku, jaki ma zachodzić między rozwiązaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę lub rentę. Zwłaszcza nie przewidują możliwości pozbawienia prawa do odprawy pracowników przechodzących na emeryturę, którzy – kontynuując zatrudnienie – nabyli prawo do emerytury lub renty i korzystali z niego (wyr. SN z 13.4.1999 r. w sprawie I PKN 654/98, uchw. SN z 7.1.2000 r. w sprawie III ZP 18/99, uchw. SN z 25.1.2002 r. w sprawie III ZP 24/01). Pracujący bowiem emeryt, który rozwiązuje stosunek pracy i zamierza wyłącznie korzystać z emerytury, nie może być traktowany inaczej aniżeli pracownik przechodzący na emeryturę. Zatem emeryt, który nie rozwiązał stosunku pracy, świadczył pracę, pobierał z tytułu zatrudnienia wynagrodzenie niezależnie od emerytury, musi być w kategoriach obiektywnych uznany za osobę, której stosunek pracy ustaje w związku z przejściem na emeryturę. Powodem rozwiązania stosunku pracy jest bowiem chęć korzystania wyłącznie ze świadczeń emerytalnych. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy osoba posiadająca ustalone prawo do emerytury lub pobierająca to świadczenie nie przestaje być pracownikiem. Zmiana statusu prawnego pracownika, również pracownika posiadającego równocześnie niejako podwójny status (pracownika i emeryta), wyraża się w tym, że traci on ten status i staje się emerytem, a przy tym jest to następstwem ustania jego stosunku pracy pozostającego w związku z przejściem na emeryturę. W tym znaczeniu kilkukrotne przejście pracownika na emeryturę nie jest wykluczone. Dla tak rozumianego przejścia na emeryturę pozostaje bez znaczenia okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy, chyba że pracownik już wcześniej skorzystał z uprawnienia do takiej odprawy.

Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę jak najbardziej podziela przedstawione wyżej orzecznictwo, a więc uznać należy, że powód dopiero obecnie tj. wobec tego, że definitywnie przestał być pracownikiem, a stał się tylko emerytem, to nabył prawo u pozwanego pracodawcy do odprawy emerytalnej.

Jak już wyżej podniesiono, odprawa emerytalna jest świadczeniem jednorazowym w tym znaczeniu, iż pracownik może nabyć do niej prawo jedynie raz w trakcie kariery zawodowej, wtedy gdy definitywnie traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na emeryturę.

Pozwany pracodawca wskazuje, iż wobec tego, że powód, gdy był zwolniony z zawodowej służby wojskowej i otrzymał wówczas odprawę na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, to już nie ma prawa do kolejnej odprawy. Stanowisko pozwanego pracodawcy jest, w ocenie sądu, błędne. Wskazać

tu należy na wyrok Sądu Najwyższego w sprawie I PK 1/15, w którym SN przedstawił stanowisko, które w pełni podziela sąd rozpoznający niniejszą sprawę - 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. 92¹ § 1 KP. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92¹ § 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. Otrzymanie przez żołnierza zawodowego zwolnionego ze służby wojskowej odprawy przewidzianej w art. 17 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy (t.j. Dz.U. z 2012 r. Nr 76, poz. 693 ze zm.) w związku z 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.), nie pozbawia go prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę (art. 92[1] KP). W uzasadnieniu tego wyroku- co w ocenie tut. sądu, należy przytoczyć, Sąd Najwyższy wskazuje, że 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. Jest to świadczenie, które każdy pracownik powinien otrzymać raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. Żołnierz zawodowy zaś nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy (w brzmieniu obowiązującym przed 1 lipca 2004 r.), 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. Przejście przez żołnierza na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nie nadawało odprawie przewidzianej w art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy charakteru odprawy emerytalnej. Z przepisu tego, odczytywanego w powiązaniu z art. 75-79 i art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych 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.

Kodeks pracy gwarantuje pracownikom odprawę emerytalną w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Jednak jest to kwota minimalna i pracodawca może z własnej woli określić wyższą kwotę dla pracowników odchodzących na emeryturę. Bezsprzeczne jest, że u pozwanego pracodawcy obowiązuje Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który w art. 48 reguluje kwestię wysokości odprawy emerytalnej tj. odprawa ta przysługuje wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Zatem roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od jego ostatniego pracodawcy zanim stał on się wyłącznie emerytem tj. od 3 (...) Bazie Logistycznej w K., odprawy emerytalnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia tj. w wysokości 27.534,00 zł, jest zasadne. Sąd oddalił żądanie powoda ponad tę kwotę.

Wobec powyższego sąd orzekł jak w sentencji.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 102kpc.
