

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 marca 2019 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Anna Garncarz**

**Protokolant: Dominika Gorząd**

**po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2019 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy**

**z powództwa L. S. (1)**

**przeciwko (...) we W.**

**o odprawę emerytalną**

**I. zasądza od strony pozwanej (...) we W. na rzecz powoda L. S. (1) kwotę 16.763,91 zł (szesnaście tysięcy siedemset sześćdziesiąt trzy złote 91/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty**

**II. dalej idące powództwo oddala,**

**III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6705,56 zł**

**IV. nie obciąża powoda kosztami postępowania,**

**V. orzeka, że nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 6 marca 2018 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powód L. S. (2) wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) we W. kwoty 34.629,42 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 1 lutego 2005 r. do dnia 31 grudnia 2017 r. Stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem złożonym przez powoda. Przed zatrudnieniem u strony pozwanej powód pełnił zawodową służbę wojskową i z tego tytułu nabył uprawnienia do emerytury wojskowej. Pismem z dnia 29 grudnia 2017 r. powód wezwał pozwaną do wypłaty odprawy emerytalnej w związku z zakończeniem pracy i przejściem na emeryturę. Do dnia złożenia pozwu nie otrzymał odprawy emerytalnej na podstawie art. 92<sup>1</sup> kp, ani też z innej podstawy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, iż brak podstaw do uznania, iż prawo do odprawy emerytalnej z tytułu ustania stosunku pracy byłego żołnierza zawodowego przysługuje niezależnie do przejścia przez niego na emeryturę z systemu powszechnego. W ocenie strony pozwanej powód nie nabył uprawnień do odprawy emerytalnej na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p., bowiem nie przeszedł na emeryturę cywilną, wypłacana z ZUS. Powód nie spełnia przesłanek do

uzyskania odprawy emerytalnej w myśl przepisów Regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015r., na który powołuje się powód, został wydany w unijnym stanie faktycznym. Ponadto powód uprzednio otrzymał już odprawę z chwilą odejścia ze służby.

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód w okresie od 1972 r. do 31 stycznia 2004r. pełnił czynną służbę wojskową i z tego tytułu nabył uprawnienia do emerytury wojskowej wypłacanej przez (...) we W..

Dowód:

- Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym

- wyciąg z decyzji nr (...) MON k. 10

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku audytor wewnętrzny od dnia 1 lutego 2005 r. do dnia 31 grudnia 2017 r.

Pismem z dnia 22 września 2017r. powód złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Umowa została rozwiązana w dniu 31 grudnia 2017 r.

W dniu 27 grudnia 2017 r. powód zwrócił się do strony pozwanej z wnioskiem o przyznanie odprawy emerytalnej w wysokości 6-cio krotności wynagrodzenia miesięcznego na podstawie par. 20 i par. 20<sup>1</sup> Regulaminu wynagradzania.

Dowód:

- Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy),

- pismo z dnia 27.12.2017 r. k. 7

Zgodnie z postanowieniami § 20 Regulaminu Wynagradzania Wyższej Szkoły Oficerskiej Wojsk Lądowych we W., stosownie do art. 135 ust. 2 i art. 138 ust. 1 ustawy o szkolnictwie wyższym, pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi oraz nauczyciele akademicki przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy mają prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.

W myśl § 20<sup>1</sup> pkt. 1 regulaminu, pracownik nie będący nauczycielem akademickim, który warunki uprawniające do emerytury określone w ustawie z 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z FUS spełnił w ubiegłych latach albo miesiącach 2014r. i złoży wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na częściową emeryturę w ciągu miesiąca od dnia 1 listopada 2014r. albo spełni w latach 2014-2017 i złoży wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem chociażby na przejściową emeryturę w ciągu miesiąca od dnia, w którym wypełni wymogi nabycia prawa do ww. świadczenia ma prawo do dodatkowej odprawy emerytalnej w wysokości trzykrotności wynagrodzenia brutto otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia, jeżeli stosunek pracy ustanie wskutek złożenia ww. wniosku, w określonym w kodeksie pracy terminie rozwiązania umowy o pracę, nie dłuższym niż 3 miesiące. Dodatkowa odprawa emerytalna wypłacana jest pracownikowi niezależnie odprawy emerytalnej przysługującej na podstawie §20 Regulaminu.

Regulamin Wynagradzania k. 12-19

Powód nie składał do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych wniosku o przyznanie emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy. Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie ma podstaw do ustalenia prawa do emerytury dla powoda.

Dowód:

- przesłuchanie powoda k. 60 (płyta CD)
- zaświadczenie ZUS z dnia 17.10.2018 r. k. 62

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda za ostatnie 3 miesiące wyniosło 6.705,56 zł.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda za grudzień 2017 r. wynosiło kwotę 5.587,97 zł.

Dowód:

- zaświadczenie z 30.03.2018 r. k.28
- zaświadczenie z 22.11.2018 r. k. 68

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...)we W. odprawy emerytalnej na podstawie § 20 Regulaminu wynagradzania oraz na podstawie § 20<sup>(1)</sup> Regulaminu wynagradzania .

Prawo do odprawy emerytalnej uregulowane zostało w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

W doktrynie wskazuje się, że z literalnego brzmienia cytowanego przepisu wyprowadzić można cztery przesłanki nabycia prawa do odprawy pieniężnej: 1) spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do jednego z tych świadczeń, 2) przejście na emeryturę lub rentę, 3) rozwiązanie stosunku pracy oraz 4) związek między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę lub rentę. Wyrażany jest także pogląd, zgodnie z którym kodeksowa regulacja odpraw emerytalnej i rentowej ma charakter powszechny, wyznaczając „minimalny standard” w tym zakresie (por. wyrok SN z 9.12.2015 r., I PK 1/15, LEX nr 1959540). Przepisy branżowe i zakładowe mogą, przy zachowaniu zasady uprzywilejowania, wprowadzać odmienne warunki nabywania prawa do odprawy i ustalać inną ich wysokość (Wagner, Barbara. Art. 92(1). W: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII. Wolters Kluwer Polska, 2017).

Wobec powoda zastosowanie miały przepisy art. 135 ust. 2 i art. 138 ust. 1 ustawy z dnia 27 lipca 2005r. - Prawo o szkolnictwie wyższym (tekst jedn. Z 2017r., poz. 2183), zgodnie z którym nauczyciele akademicki przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy mają prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia, przy czym przepis ten stosuje się odpowiednio do pracowników niebędących nauczycielami akademickimi. W oparciu o powołany przepis strona pozwana przyznała tym pracownikom prawo do odprawy emerytalnej w § 20 Regulaminu wynagradzania

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na zasadności przyznania powodowi prawa do przedmiotowej odprawy, przy uwzględnieniu, iż powód uprzednio otrzymał odprawę w związku ze zwolnieniem ze służby, nadto przeszedł na emeryturę wojskową, nie zaś emeryturę powszechną.

Sąd Rejonowy zważył, że powołany przez powoda wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. (sygn. akt I PK 1/15, Legalis) nie pozostawia wątpliwości co do zasadności przyznania powodowi prawa do odprawy emerytalnej w oparciu o art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.

W cytowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności wskazał, że zmiana statusu pracownika lub pracownika – emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. Dopóki

bowiem trwa stosunek pracy, osoba posiadająca ustalone prawo do emerytury lub pobierająca to świadczenie nie przestaje być pracownikiem. Sąd Najwyższy podkreślił, że zmiana statusu prawnego 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 stosunku pracy, pozostającego w związku z przejściem na emeryturę. Dla tak rozumianego przejścia na emeryturę, jak wskazał Sąd Najwyższy, bez znaczenia pozostaje okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy, chyba że pracownik już wcześniej skorzystał z uprawnienia do takiej odprawy.

Sąd Najwyższy jednoznacznie skrytykował stanowisko sądów I i II instancji, które jednomyślnie przyjęły, iż odprawa emerytalna przysługująca na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. ma taki sam charakter jak odprawa wypłacana aktualnie na podstawie art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, a zatem nie ma jakichkolwiek racjonalnie uzasadnionych podstaw, aby żołnierz, który otrzymał odprawę o charakterze i funkcjach odprawy emerytalnej, otrzymał świadczenie przewidziane w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. W tym zakresie Sąd Najwyższy wskazał, że 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<sup>1</sup> § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza – na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p. – prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika.

Sąd Najwyższy odniósł się także negatywnie do stwierdzenia sądu II instancji w zakresie, w jakim ten wskazał, że świadczenie przewidziane w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. przysługuje jedynie w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, wobec czego uprawnienie do odprawy emerytalnej nie powstanie w związku z przejściem na emeryturę wojskową. Sąd Najwyższy wskazał, że omawiany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 czerwca 2004 r. W ocenie Sądu Najwyższego zaprezentowana przez Sąd Okręgowy wykładania prowadziłyby do pozbawienia prawa do odprawy emerytalnej zarówno pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, jednak przysługującą z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych, jak i pracownika, który w sytuacji zbiegu prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz emerytury wojskowej wybrał to ostatecznie świadczenie jako korzystniejsze. Tym samym uprawnienie wynikające z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. nie jest uwarunkowane przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w cytowanym wyroku, a także zawarł w nim argumentację prawną.

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy, że w przypadku powoda zostały spełnione wszystkie przesłanki przysługiwania prawa do odprawy emerytalnej, o której mowa w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., przy braku zaistnienia przesłanki negatywnej z art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p.

Bezspornie powód spełnił warunki uprawniające do emerytury i świadczenie to pobierał. Bez znaczenia pozostaje przy tym, iż powód spełnił warunki uprawniające do emerytury wojskowej, a nie emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Z dniem 31 grudnia 2017 r. uległ rozwiązaniu stosunek pracy łączący strony i nastąpiła w przypadku powoda zmiana statusu pracownika – emeryta na status wyłącznie emeryta, co należy uznać za przejście na emeryturę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. Między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę istniał związek czasowy.

Sąd miał przy tym na uwadze, że w obowiązującym u strony pozwanej Regulaminie wynagradzania, w § 20 prawo do odprawy emerytalnej zostało uzależnione od przejścia na emeryturę, w tym zakresie w zasadzie powielono treść art. 92<sup>1</sup> k.p., a w sposób szczegółowy odniesiono się do wysokości przysługującego świadczenia. Tym samym poczynione przez

Sąd rozważania dotyczące wykładni art. 92<sup>1</sup> k.p. będą mieć odpowiednie zastosowanie do interpretacji postanowień regulaminu.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż powód spełnił przesłanki do uzyskania prawa do podstawowej odprawy emerytalnej uregulowanej w § 20 Regulaminu wynagradzania.

Otrzymanie przez powoda odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej nie miało charakteru odprawy emerytalnej w rozumieniu przepisów kodeksu pracy i dlatego też w ocenie Sądu nie wyłączało prawa do odprawy na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p i § 20 Regulaminu wynagradzania.

Skoro zatem powód spełnił przewidziane przesłanki przysługiwania prawa do odprawy emerytalnej, w związku z treścią § 20 Regulaminu wynagradzania na rzecz powoda należało zasądzić odprawę emerytalną w wysokości trzykrotności wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc, tj. w kwocie 16.763,91 zł zgodnie z zaświadczeniem strony pozwanej.

Sąd zważył, że termin wymagalności świadczenia jakim jest odprawa emerytalna przypadał na dzień rozwiązania stosunku pracy, tj. na dzień 31 grudnia 2017 r. Od dnia następnego, tj. od 1 stycznia 2018 r. strona pozwana pozostawała w opóźnieniu z zaspokojeniem roszczenia powoda. Powód domagał się zasądzenia odsetek od tego dnia, dlatego też Sąd orzekł zgodnie z jego żądaniem.

W niniejszej sprawie nie zostało wykazane, aby powód zrealizował prawo do odprawy emerytalnej u innego pracodawcy.

Niezależnie od powyższego należy wskazać, że Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lipca 2011 r. (Sygn. Akt II PK 51/11) wskazał, że nie jest wykluczone prawo do kilku odpraw emerytalnych, jeżeli pracownik jest równolegle zatrudniony u różnych pracodawców i przechodzi na emeryturę równocześnie lub kolejno u wszystkich pracodawców. Na tle bowiem różnych regulacji płacowych zwraca się przede wszystkim uwagę na ich różną treść normatywną. Uprawnienie wynikające z prawa płacowego może być więc korzystniejsze niż określone w art. 92<sup>1</sup> k.p. Różnie też interpretuje się znaczenie przepisów o przejściu na emeryturę jako warunku prawa do odprawy emerytalnej; albo w znaczeniu związku kauzalnego (przyczynowego) i wówczas prowadzi to do wykluczenia prawa do nabycia kolejnej odprawy, skoro pracownik już raz ją nabył albo w znaczeniu tylko związku czasowego. Jeżeli przyjąć ten drugi związek, to sama zmiana zatrudnienia na emeryturę uprawniałaby do odprawy emerytalnej u każdego pracodawcy, o ile obowiązujące u niego prawo płacowe byłoby korzystniejsze od regulacji z art. 92<sup>1</sup> k.p.

W ocenie Sądu nie mogło natomiast zostać uwzględnione żądanie powoda w zakresie przyznania prawa do odprawy emerytalnej określonej w § 20<sup>1</sup> pkt. 1 regulaminu.

Na tej podstawie pracownik nie będący nauczycielem akademickim, który warunki uprawniające do emerytury określone w ustawie z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS spełnił w ubiegłych latach albo miesiącach 2014 r. i złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem na częściową emeryturę w ciągu miesiąca od dnia 1 listopada 2014 r. albo spełni w latach 2014-2017 i złożył wniosek o rozwiązanie umowy o pracę w związku z przejściem chociażby na przejściową emeryturę w ciągu miesiąca od dnia, w którym wypełni wymogi nabycia prawa do ww. świadczenia ma prawo do dodatkowej odprawy emerytalnej w wysokości trzykrotności wynagrodzenia brutto otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia, jeżeli stosunek pracy ustanie wskutek złożenia ww. wniosku, w określonym w kodeksie pracy terminie rozwiązania umowy o pracę, nie dłuższym niż 3 miesiące.

Jak wynika z treści powyższego uregulowania, odprawa ta stanowi szczególne uprawnienie, związane z faktem spełnienia przesłanek do nabycia prawa do emerytury z powszechnego systemu emerytalnego i przejściem na taką emeryturę, w określonym okresie czasu. Nie ulega wątpliwości, iż powód nie spełnia warunków do nabycia emerytury w oparciu o przepisy ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z FUS (tekst jedn. Z 2018 r., poz. 1270 ze zm).

W myśl art. 2 ust. 2 powołanej ustawy, świadczenia na warunkach i w wysokości określonych w ustawie przysługują również żołnierzom zawodowym oraz funkcjonariuszom Policji, Urzędu Ochrony Państwa, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Straży Marszałkowskiej, Biura Ochrony Rządu, Służby Ochrony Państwa, Państwowej Straży Pożarnej, Służby Celnej, Służby Celno-Skarbowej i Służby Więziennej, jeżeli nie spełniają oni warunków do nabycia prawa lub utracili prawo do świadczeń określonych w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym tych osób, oraz członkom rodzin pozostałym po tych osobach.

Bezspornie powód spełnia przesłanki do emerytury wojskowej i świadczenie to jest mu wypłacane.

Jednocześnie z uwagi na to, że jest odprawa emerytalna określona § 20<sup>1</sup> pkt. 1 regulaminu wynagradzania obowiązującego u strony pozwanej jest świadczeniem dodatkowym, w ocenie Sądu warunki jego przyznania muszą być odczytywane literalnie. Dlatego też wywodzenie przez powoda, że odprawa emerytalna powinna zostać mu przyznana z uwagi na przejście na emeryturę bez względu na jej rodzaj, nie może zostać uznane za uzasadnione.

Mając na uwadze powyższe, w punkcie I sentencji wyroku zasądził od strony pozwanej (...) we W. na rzecz powoda kwotę 16.763,91 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 1 stycznia 2018 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy emerytalnej, , oddalając dalej idące powództwo punktem II wyroku.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6.705,56 zł, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Orzeczenie o kosztach jak w punkcie IV sentencji wyroku znajduje podstawę w treści art. 102 k.p.c. Wprawdzie roszczenie powoda zostało uwzględnione w części, jednak wynik postępowania w znacznej mierze dotyczył oceny Sądu, zatem przynajmniej w pierwszej instancji, do czasu wydania wyroku przez Sąd Rejonowy powód miał prawo być w subiektywnym przekonaniu co do zasadności swoich roszczeń.

W punkcie V sentencji wyroku nieuiszczone koszty sądowe Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.