

UZASADNIENIE

Powód Z. U. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) w S. na swoją rzecz kwoty 19.212,12 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2017 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego w okresie od dnia 1 września 1997 r. do dnia 31 marca 2003 r. oraz od 1 kwietnia 2003 r. do 31 grudnia 2016 r. Jego stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia. Między 18 września 1969 i 31 sierpnia 1997 r. pełnił zawodową służbę wojskową. Natomiast między 1 września 1967 r. i 15 września 1969 r. był pracownikiem M. (...) w S.. Podniósł, że legitymuje się ponad 20-letnim stażem pracy i spełnia wszelkie warunki do wypłaty odprawy emerytalnej w wysokości sześciokrotności ostatniego wynagrodzenia. Przeszedł na emeryturę z dniem 1 stycznia 2017 r. tj. już następnego dnia po ustaniu stosunku pracy. Nadto wskazał, że przyjęty w art. 94 ustawy z dnia 21 listopada 2008 o służbie cywilnej sposób ustalania stażu pracy w służbie cywilnej sprawia, że zwrotu tego nie należy rozumieć dosłownie, gdyż w rzeczywistości chodzi nie o realny okres pracy w tej służbie, lecz o powszechny staż pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany W. (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że przesłanką uprawniającą do uzyskania odprawy emerytalnej jest zakończenie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, co w przypadku powoda nie miało miejsca. Zaznaczył, że powód jest od 1997 r. emerytem wojskowym. Nadto podkreślił, iż w związku z obowiązującymi przepisami ustawy o służbie cywilnej odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi „przechodzącemu na emeryturę”, a warunek ten w przypadku powoda nie został spełniony, gdyż nastąpiło jedynie zaprzestanie pracy i z tym faktem nie wiążą się żadne skutki prawne w sferze zaopatrzenia emerytalnego. Wskazał także, iż pracownik, były żołnierz zawodowy, z chwilą zaprzestania pracy, nawet po wieloletnim zatrudnieniu nie nabędzie prawa do odprawy emerytalnej jeżeli z zakończeniem pracy nie łączy się nabycie świadczeń emerytalno – rentowych. Pracownik taki z chwilą zaprzestania pracy nie przechodzi na emeryturę lub rentę inwalidzką, lecz jedynie – nie będąc już pracownikiem powraca do statusu emeryta wojskowego.

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Z. U. od dnia 1 września 1967 r. do dnia 15 września 1969 r. zatrudniony był w M. (...) w S.. Następnie między 18 września 1969 r. do dnia 31 sierpnia 1997 r. pełnił służbę wojskową w Wojsku Polskim. Z dniem 1 września 1997 r. powód nabył prawo do emerytury wojskowej i otrzymał odprawę pieniężną. W tej też dacie został zatrudniony w W. (...) w S., gdzie pracował do dnia 31 grudnia 2016 r., na stanowisku inspektora, a następnie specjalisty.

Bezsporne

Po ustaniu zatrudnienia w W. (...) w S. powód nie składał wniosku o przyznanie prawa do emerytury z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych.

Dowód:

- przesłuchanie Z. U. w charakterze strony – k. 34

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione.

Powód był pracownikiem służby cywilnej. W związku z powyższym kwestię odprawy emerytalnej w jego przypadku określała ustawa z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (t.j. Dz. U. z 2017 r., poz. 1889).

W myśl art. 94 ust. 1 i 2 w/w ustawy członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub na emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, a jeżeli członek korpusu służby cywilnej przepracował co najmniej 20 lat w służbie cywilnej, jednorazowa odprawa przysługuje w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Do powyższego okresu

pracy, wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia oraz inne udowodnione okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Odprawę oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Stan faktyczny pozostawał w niniejszej sprawie bezsporny. Strony prezentowały odmienne stanowisko co do spełnienia przesłanki uprawniającej powoda do uzyskania odprawy emerytalnej tj. co do kwestii czy zakończenie stosunku pracy powoda nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę.

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

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

Podkreślić należy, iż powód łącznie zatrudnieniem u pozwanego, pobierał emeryturę wojskową, ale to nie oznacza braku związku między rozwiązaniem łączącego go z pozwanym stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy zmiana statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta uprawnia pracownika do odprawy emerytalnej, o ile pracownik wcześniej takiego świadczenia nie otrzymał (tak w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 13 kwietnia 1999 r., I PKN 654/98 i z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10 oraz w uchwałach tego Sądu z dnia 25 stycznia 2002 r., III ZP 24/01 i z dnia 7 stycznia 2000 r., III ZP 18/99).

Zdaniem Sądu nie miało znaczenia to, że powód nie pobiera emerytury powszechnej – jest to tylko kwestia obowiązujących przepisów, wykluczających możliwość uzupełnienia jednej emerytury drugą, natomiast nie ulega wątpliwości, iż prawo do emerytury powszechnej powód nabył z dniem 1 stycznia 2017 r.

Emerytura wojskowa, do której uprawnienie nabył powód w 1997 r. jest świadczeniem szczególnym, wynikającym z odrębnych przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy i nie mieszczącym się w kręgu świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Prawo do niej nie wynika ze stosunku pracy, lecz ze szczególnego rodzaju stosunku służbowego, do którego w żadnej mierze nie stosuje się regulacji przewidzianych przepisami prawa pracy. Tym samym nie jest możliwe stosowanie do świadczeń przysługujących żołnierzowi, a wynikających z tych przepisów szczególnych, regulacji wynikających z kodeksu pracy – nie można więc m.in. utożsamiać odprawy, o jakiej mowa w art. 92¹ § 1 k.p. z odprawą przewidzianą w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Podobnie przyjął Sąd Najwyższy, który stwierdził, że przejście przez żołnierza na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nie nadaje tejże odprawie charakteru odprawy emerytalnej. Świadczenie to ma charakter gratyfikacji za odbytą służbę, a nie rekompensaty za utratę zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku służby w związku z nabyciem uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15). Sąd Najwyższy zauważył także, iż uprawnienie do odprawy emerytalnej nie jest powiązane jedynie z „przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”. Rozważany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 czerwca 2004 r., a zaprezentowana przez pozwanego wykładnia prowadziłaby do pozbawienia prawa do odprawy emerytalnej zarówno pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, co prawda przewidzianą w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r. poz. 748 ze zm.), jednak przysługującą z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych, jak i pracownika, który w sytuacji zbiegu prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz emerytury wojskowej wybrał to ostatnie świadczenie jako korzystniejsze (por. w tym zakresie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., II UK 223/13, i powołane w nim orzecznictwo).

Zgodnie z wnioskiem pozwanego Sąd zapoznał się z pisemnymi motywami wyroku wydanego w sprawie IX P 208/16. Nie zgodził się jednak z przytoczonymi tam argumentami. Należy jeszcze raz podkreślić, iż kodeks pracy nie formułuje przejścia na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych jako przesłanki nabycia prawa do emerytury. Emerytury spełniają tożsame cele bez względu na to, czy przysługują byłemu pracownikowi, żołnierzowi czy policjantowi, czyli zabezpieczają byt na starość dla osób, które ze względu na wiek nie posiadają już zdolności do pracy zarobkowej, to nie ma logicznego uzasadnienia dla różnicowania sytuacji prawnej emerytów z różnych grup zawodowych.

Mając na uwadze powyższe, Sąd uznał argumenty przytaczane przez stronę pozwaną na chybione.

Wobec powyższego uznać należało iż otrzymanie przez powoda odprawy w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej nie stanowi przeszkody w otrzymaniu jej od pozwanego pracodawcy, czego konsekwencją było uwzględnienie żądania pozwu.

Wysokość żądanej przez powoda odprawy emerytalnej również była kwestionowana przez stronę pozwaną. W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, który podziela Sąd orzekający w niniejszej sprawie, że przyjęty w art. 94 ustawy o służbie cywilnej sposób ustalania stażu pracy w służbie cywilnej sprawia, iż zwrotu tego nie należy rozumieć należy rozumieć dosłownie, gdyż w rzeczywistości chodzi nie o realny okres pracy w tej służbie, lecz o powszechny staż pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012 r. III PK 80/11).

Bezspornie powód w służbie cywilnej posiadał mniejszy staż pracy niż wymagane 20 lat, jednakże uwzględniając stanowisko Sądu Najwyższego do stażu pracy powoda w służbie cywilnej należy doliczyć okres jego zatrudnienia w M. (...) w S.. Uwzględniając powyższe, Sąd przyjął, iż powód przepracował w służbie cywilnej ponad 20 lat, zatem nabył prawo do odprawy emerytalnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Wysokość świadczenia stanowiącego podstawę wyliczenia odprawy była bezsporna.

Z powyższych względów, Sąd zasądził od W. (...) w S. na rzecz Z. U. kwotę 19.212,12 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi w stosunku rocznym od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty, o czym orzeczono w pkt I wyroku. O odsetkach od odprawy Sąd orzekł na mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Zgodnie bowiem z art. 481 § 1 k.c. jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Zgodnie z § 2 cytowanego przepisu, jeżeli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe. Prawo do odprawy powstaje w chwili spełnienia wszystkich jego przesłanek, a więc w dacie przyznania prawa do emerytury. W przypadku powoda było to dnia 1 stycznia 2017 r. – zatem z tym dniem odprawa jest wymagalna.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c. zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 (w brzmieniu obowiązującym w dniu wniesienia pozwu) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) i wynosi 2.700 zł, zatem tytułem kosztów procesu powodowi od pozwanego należy się kwota 2.700 zł, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w oparciu o art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623) obciążając nimi w całości pozwanego. Kwota 961 zł stanowi 5% kwoty zasądzonej w pkt I wyroku.

Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzać należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.202,02 zł, która stanowi jednomiesięczne wynagrodzenia powoda. Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie V sentencji wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

.