

UZASADNIENIE

Powód A. G., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Zarządu (...) w S. kwoty 33.949,80 zł z ustawowymi odsetkami od 6 lutego 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej. Powód wniósł również o zasądzenie od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

Pozwany (...) Zarząd (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów procesu według norm prawem przepisanych.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

A. G. w okresie od 15 września 1969 r. do 30 września 1999 r. pełnił zawodową służbę wojskową, z której został zwolniony na podstawie art. 75 ust. 1 pkt 7 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. W związku z zakończeniem służby wojskowej A. G. otrzymał odprawę przewidzianą w art. 17 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy w wysokości 600% miesięcznego uposażenia zasadniczego.

W dniu 1 października 1999 r. A. G. rozpoczął pracę w (...) Zarządzie (...) w S..

Stosunek pracy A. G. został rozwiązany na mocy porozumienia stron z dniem 5 lutego 2019 r. na skutek wniosku A. G. o rozwiązanie umowy o pracę z dnia 28 stycznia 2019 r. We wniosku tym A. G. zwrócił się o wypłatę odprawy z tytułu zmiany statusu pracownika – emeryta na status wyłącznie emeryta.

Pismem z dnia 22 lutego 2019 r. pracodawca poinformował A. G., że kwestia ewentualnej wypłaty odprawy emerytalnej winna zostać rozstrzygnięta przez sąd.

Wynagrodzenie A. G. za 1 miesiąc wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.658,30 zł.

W okresie zatrudnienia w (...) Zarządzie (...) w S. A. G. pobierał emeryturę wojskową.

W (...) Zarządzie (...) obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników wojskowych jednostek organizacyjnych sfery budżetowej (dalej: PUZP). W art. 48 ust. 1 pkt 6 PUZP wskazano, iż pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 35 latach pracy. Zgodnie z ust. 2 odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W myśl zaś ust. 3 przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu. Artykuł 37 ust. 3 i 4 PUZP – odnoszący się do dodatku za wysługę lat – stanowi, iż do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także m.in. okresy odbywania czynnej służby wojskowej. Art. 48 ust. 4 stanowi nadto, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Po zakończeniu stosunku pracy A. G. przeszedł na emeryturę.

Dowód: zaświadczenie z dnia 22 kwietnia 2004 r. – k. 13, wyciąg z rozkazu dziennego nr 77/99 – k. 78, zestawienie należności pieniężnych – k. 79-80, świadectwo pracy – k. 8-9, wniosek z dnia 28 stycznia 2019 r. – k. 10, pismo z dnia 22 lutego 2019 r. – k. 11, wyliczenie ekwiwalentu – k. 32, zeznania powoda złożone na rozprawie w dniu 7 listopada 2019 r. – skrócony protokół rozprawy - k. 58-59, PUZP – koperta k. 64;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny pozostawał w istocie w całości bezsporny (z wyjątkiem ustalenia, czy powód przeszedł na emeryturę po ustaniu stosunku pracy – o czym szerzej poniżej), a Sąd ustalił go na podstawie dowodów z dokumentów (szczegółowo wymienionych powyżej), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a nadto w oparciu o korespondujące z nimi zeznania powoda.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się natomiast do prawa, tj. do rozstrzygnięcia, czy otrzymanie przez żołnierza zawodowego zwolnionego ze służby wojskowej odprawy przewidzianej w art. 17 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy, pozbawia, czy też nie pozbawia go, prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę.

Jak stanowi art. 92¹ §1 i 2 Kodeksu pracy (dalej: k.p.) pracownikowi spełniającemu warunki do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, przy czym pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Obowiązująca u strony pozwanej regulacja zawarta w ww. PUZP zawierała korzystniejsze dla pracowników warunki w zakresie wyliczania wysokości odprawy, a zatem to ona stanowi podstawę prawną powództwa (art. 9 §1 k.p.).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r. (I PK 1/15) 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.

W uzasadnieniu swego stanowiska Sąd Najwyższy akcentował, iż w judykaturze Sądu Najwyższego podkreśla się, 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. Prawo do odprawy emerytalnej przysługuje takiemu pracownikowi albo na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92¹ KP) albo na podstawie przepisów szczególnych (np. ustaw regulujących odrębnie, poza Kodeksem pracy, stosunki zatrudnienia poszczególnych kategorii pracowników, czyli tzw. pragmatyk), albo na podstawie postanowień zawartych w tzw. autonomicznych źródłach prawa pracy (np. w układach zbiorowych pracy). W ocenie Sądu Najwyższego ma to znaczenie o tyle, że w art. 92¹ § 1 KP został ustalony minimalny standard uprawnień płacowych pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez uprawnionego stażu zatrudnienia. Jest to świadczenie, które każdy pracownik powinien otrzymać raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można jednak ukształtować zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z powołanego przepisu (por. uchwałę z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, OSNP 2010 nr 17-18, poz. 208 oraz wyroki z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009 nr 7-8, poz. 97 i z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09).

W dalszej części uzasadnienia Sąd Najwyższy podkreślał, 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 § 1 KP. Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. 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. Sąd Najwyższy zważył, że 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 uprawnień do takiej odprawy. Unormowanie ustanowione w art. 92¹ § 2 KP oznacza zatem, że pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną wskutek ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa przechodząc na emeryturę po rozwiązaniu kolejnego stosunku pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 9, s. 479 oraz z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 2, s. 88-91 i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo).

Jednocześnie Sąd Najwyższy wyraźnie zaznaczył, że żołnierz zawodowy 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 - 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.

Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że nie można podzielić poglądu, by przejście przez żołnierza na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nadawało odprawie przewidzianej w art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy charakter cech 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. W ocenie Sądu Najwyższego trudno również przyjąć, że przedmiotowa odprawa zmieniała swój charakter i funkcję w zależności od tego, czy po zwolnieniu ze służby wojskowej żołnierz zawodowy nabywał uprawnienia emerytalne i z nich korzystał.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie przychylił się do ww. argumentacji Sądu Najwyższego, wskazując, iż rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego dotyczyło sytuacji analogicznej jak ta, która miała miejsce w niniejszej sprawie.

Sąd nie podzielił argumentów strony pozwanej zawartych w odpowiedzi na pozew, iż powód nie wykazał, by ustanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę. Taki zamiar powoda wynikał bowiem wprost z wniosku o rozwiązanie umowy o pracę, gdzie powoływał on się na zmianę statusu pracownika – emeryta na wyłącznie emeryta, natomiast faktyczne przejście na emeryturę potwierdzone zostało zeznaniami powoda.

Sąd nie zgodził się również ze stanowiskiem strony pozwanej dotyczącym interpretacji PUZP, a ściślej z prezentowanym przez nią poglądem, że art. 37 ust. 3 i 4 PUZP powinny być wykładane w ten sposób, że okres czynnej służby wojskowej winien być doliczany wyłącznie tym pracownikom, którzy nie posiadają jednocześnie statusu emeryta wojskowego. Jasna treść przytoczonych powyżej regulacji PUZP nie pozwala bowiem na dokonywanie takiej zawężającej interpretacji. Jeżeli natomiast pracodawca stoi na stanowisku, że zaliczenie służby wojskowej do stażu pracy jest niewłaściwe, winien dążyć, w drodze przewidzianej prawem (a nie w drodze interpretacji), do zmiany postanowień PUZP, które obecnie nakazują takie zaliczenia.

W ocenie Sądu nie sposób zarzucić powodowi nadużycia przysługujących mu praw podmiotowych, godzącego w zasady współżycia społecznego. Strona pozwana nie sprecyzowała przy tym, jakie zasady współżycia społecznego naruszył powód domagając się przyznania odprawy. Natomiast powołanie się na sytuację pracownika, który wcześniej

nabył emeryturę wojskową, a następnie odprawę emerytalną już po jednym dniu pracy (co byłoby odbierane przez pozostałych pracowników jako rażąco niesprawiedliwe), nie dotyczy powoda, który w pozwanym zakładzie pracy przepracował prawie 20 lat. Dodatkowo w tym miejscu przypomnienia ponownie wymaga wyrażony powyżej pogląd Sądu Najwyższego, z którym Sąd orzekający się zgadza, iż odprawa, którą powód otrzymał w związku z zakończeniem służby wojskowej (przyznawana niezależnie od przyczyn zwolnienia ze służby i uzależniona od długości okresu służby) miała charakter gratyfikacji, a nie rekompensaty za utratę zatrudnienia w ramach stosunku służby.

Mając na względzie powyższe Sąd w punkcie I wyroku zasądził na rzecz powoda odprawę emerytalną w kwocie przez niego dochodzonej, a stanowiącej sześciokrotność wyliczonego przez stronę pozwaną miesięcznego ekwiwalentu za urlop.

Podstawę zasądzenia odsetek stanowił art. 481 § 1 i 2 k.c., w myśl którego jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi, przy czym jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej staje się wymagalne w dniu zakończenia stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, stąd też odsetki należało zasądzić od dnia następnego, tj. od dnia 6 lutego 2019 r.

W myśl art. 98 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód, który wygrał niniejszą sprawę w całości, był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata, którego wynagrodzenie z uwagi na przedmiot sporu wynosiło 3.600 zł (§2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie) i taką też kwotę zasądzono od strony pozwanej na rzecz powoda w punkcie II wyroku.

Podstawę rozstrzygnięcia zawartego w punkcie III wyroku stanowił art. 477² §1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydawaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

(...)

ZARZĄDZENIE

1.(...)

2.(...)

3.(...)

(...)