

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 13 stycznia 2020 r. powód L. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego 15 (...) Oddziału (...) w S. kwoty 21.241,62 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 2 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty i kosztami procesu.

W uzasadnieniu zgłoszonego żądania wskazał, że dochodzona należność stanowi odprawę emerytalną w wysokości wynikającej z obowiązującego u pozwanego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Powód wyjaśnił, że w dniu 31 października 1995 r. zakończył zawodową służbę wojskową uzyskując prawo do świadczenia emerytalnego z Wojskowego Biura Emerytalnego. Następnie w okresie od 15 lutego 1999 r. do 30 września 2011 r., jako emeryt wojskowy, pracował w Jednostce Wojskowej Nr (...), a od 1 października 2011 r. był zatrudniony przez pozwanego, który przejął część poprzedniego zakładu pracy powoda w trybie art. 23¹ § 1 k.p. Stosunek pracy powoda ustał w dniu 31 grudnia 2018 r. w wyniku wypowiedzenia. Po rozwiązaniu stosunku pracy powód zakończył swoją aktywność zawodową i przeszedł w status wyłącznie emeryta. Ponosząc powyższe powód stwierdził, że spełnia on wszelkie warunki otrzymania odprawy emerytalnej, przy czym 45-letni okres zatrudnienia upoważnia go do odprawy w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia obliczonego jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

Pismem z dnia 21 lutego 2020 r. powód rozszerzył powództwo o kwotę 1.207 zł, domagając się ostatecznie zasądzenia na jego rzecz od pozwanego kwoty 22.449 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 2 stycznia 2019 r. do dnia zapłaty. Wyjaśnił przy tym, że rozszerzenie powództwa nastąpiło w wyniku przeliczenia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, stanowiący podstawę ustalenia należnej odprawy emerytalnej. Wysokość tego ekwiwalentu określono na 3.741,50 zł.

W odpowiedzi na pozew pozwany 15 (...) Oddział (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu. 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 po 31 października 1995 r. przeszedł na emeryturę wojskową, a zatem z chwilą zaprzestania pracy u pozwanego nie przeszedł na emeryturę lub rentę inwalidzką, lecz jedynie powrócił do statusu emeryta wojskowego. W konsekwencji z rozwiązaniem stosunku pracy nie wiązały się żadne skutki prawne w sferze zaopatrzenia emerytalnego powoda. Pozwany wywiódł, że przez „przejście na emeryturę” w rozumieniu przepisów o odprawie emerytalnej należy rozumieć nabycie prawa do świadczenia związanego bezpośrednio z ubezpieczeniem emerytalnym uregulowanym w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Tym samym odprawa emerytalna przysługuje wyłącznie pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką na podstawie przepisów o powszechnym systemie ubezpieczeń społecznych. W ocenie pozwanego uwzględnienie stanowiska powoda prowadziłoby do naruszenia zasady równego traktowania pracowników, bowiem warunkiem przyznania odprawy emerytalnej pracownika, któremu nie przyznano prawa do emerytury wojskowej, jest udokumentowanie przejścia na emeryturę poprzez przedstawienie decyzji ZUS potwierdzającej przyznanie tego świadczenia w związku czasowym z rozwiązaniem umowy o pracę. Brak takiego wymogu w przypadku emerytów wojskowych stanowiłoby zaś uprzywilejowanie tej grupy pracowniczej.

Na dalszym etapie postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

L. K. w okresie od dnia 22 października 1969 r. do dnia 3 października 1970 r. odbywał czynną służbę wojskową w Wojsku Polskim. Następnie od dnia 4 października 1970 r. do 31 października 1995 r. pełnił zawodową służbę wojskową. Po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej L. K. przeszedł na emeryturę wojskową.

Dowód:

- zaświadczenie - k. 12

- wyciąg z rozkazu personalnego - k. 14

W dniu 15 lutego 1999 r. L. K., jako emeryt wojskowy, podjął zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w Jednostce Wojskowej Nr (...). W wyniku przejścia części dotychczasowego zakładu pracy na innego pracodawcę w trybie art. 23¹ § 1 k.p., od dnia 1 października 2011 r. był zatrudniony przez 15 (...) Oddział (...) w S..

Dowód:

- umowa o pracę – akta osobowe L. K., część B - k. 1

- świadectwo pracy - k. 10

- pismo z dnia 05.08.2011 r. – k. 11

Stosunek pracy pomiędzy L. K. a 15 (...) Oddziałem (...) w S. został rozwiązany za wypowiedzeniem z dniem 31 grudnia 2018 r. Nastąpiło to na wniosek L. K. z dnia 21 września 2018 r., w którym oświadczył on, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest pogarszający się stan zdrowia.

Dowód:

- wniosek z dnia 21.09.2018 r. – akta osobowe L. K., część C - k. 1

- przesłuchanie L. K. w charakterze strony – k. 58

W tym czasie w 15 (...) Oddziale (...) w S. obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej (dalej jako: (...)). Zgodnie z art. 48 ust. 1 pkt 6 ww. Układu 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, przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy. W myśl art. 48 ust. 2-3 (...) odprawę obliczano według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w art. 48 ust. 1, stosowano odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 (...), które stanowiły, że do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wliczano wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia. Do okresu pracy uprawniającego do dodatku z wysługę lat wliczano także okresy odbywania czynnej służby wojskowej.

Dowód:

- wyciąg z (...) k. 55-57

Uwzględniając powyższe postanowienia (...) ogólny staż pracy L. K. wynosił ponad 45 lat. W chwili rozwiązania łączącego strony stosunku pracy wysokość miesięcznego wynagrodzenia L. K. liczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 3.741,50 zł.

Bezsporne

Po rozwiązaniu stosunku pracy z 15 (...) Oddziałem (...) w S. L. K. zaprzestał aktywności zawodowej i od tego czasu utrzymuje się z emerytury wojskowej. Nie składał wniosku o przyznanie prawa do emerytury z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych.

Dowód:

- przesłuchanie L. K. w charakterze strony – k. 58

W piśmie z dnia 4 listopada 2019 r. L. K. wystąpił do byłego pracodawcy z wnioskiem o wypłatę odprawy emerytalnej, lecz pismem z dnia 16 listopada 2019 r. uzyskał odpowiedź odmowną.

Dowód:

- pismo z dnia 16.11.2019 r. – k. 8

- pismo z dnia 04.11.2019 r. – k. 9

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Odprawa emerytalna jest świadczeniem powszechnym, przysługującym każdemu pracownikowi w sytuacji, gdy kończy on swoją aktywność zawodową. W minimalnym wymiarze gwarantuje je art. 92¹ k.p., zgodnie z którym 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. Zasady nabywania prawa do odprawy emerytalnej i ustalania jej wysokości mogą być nadto kształtowane w układach zbiorowych pracy oraz regulaminach wynagradzania, przy czym postanowienia te nie mogą być mniej korzystne dla pracowników od wyżej przytoczonej regulacji kodeksowej (art. 9 § 1 i 2 k.p.). Taka sytuacja zaistniała w przedmiotowej sprawie, bowiem obowiązujący u pozwanego (...) zawierał korzystniejsze dla pracowników warunki w zakresie wyliczania wysokości odprawy.

Stan faktyczny pozostawał w niniejszej sprawie bezsporny i ustalony został na podstawie dokumentów przedstawionych przez strony oraz dowód przesłuchania powoda. Rozstrzygnięcia wymagała zaś kwestia prawna, czy w istniejącym stanie rzeczy powodowi przysługiwała określona w (...) odprawa emerytalna. Strony prezentowały bowiem odmienne zapatrywania odnośnie spełnienia przesłanki uprawniającej powoda do uzyskania odprawy emerytalnej w postaci zakończenia stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę.

W rozpoznawanej sprawie Sąd nie miał wątpliwości, że pomiędzy rozwiązaniem stosunku pracy między stronami a przejściem powoda na emeryturę występował związek przyczynowy i czasowy.

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 z zatrudnieniem u pozwanego, pobierał emeryturę wojskową, lecz nie oznaczało to 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. Emerytura wojskowa, do której uprawnienie powód nabył po zakończeniu zawodowej służby wojskowej, tj. w dniu 1 listopada 1995 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).

Należy jeszcze raz zaznaczyć, 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.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej, zgłoszone żądanie nie zmierzało do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Po zakończeniu służby wojskowej powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę, a zatem został objęty przepisami Kodeksu pracy, w tym regulacją dotyczącą odprawy emerytalnej. W ocenie Sądu brak jest aksjologicznych przesłanek do wartościowania w tym zakresie uprawnień pracowników, którzy rozwiązali umowy o pracę w związku z powrotem do statusu wyłącznie emerytów oraz pracowników, którzy po rozwiązaniu stosunku pracy uzyskali status emeryta po raz pierwszy. Jak już uprzednio wyjaśniono, odprawa otrzymana przez powoda w związku z odejściem z zawodowej służby wojskowej związana była nie z faktem przejścia przez powoda na emeryturę wojskową lecz w związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej. W rezultacie akceptacja stanowiska pozwanego doprowadziłaby do sytuacji, w której w ramach stosunku pracy powód nigdy nie otrzymałby odprawy emerytalnej w związku z zaprzestaniem aktywności zawodowej i przejściem w stan wyłącznie emeryta wojskowego. W konsekwencji to właśnie nieprzyznanie powodowi prawa do odprawy emerytalnej stanowiłoby przejaw nierównego traktowania w stosunku do pracowników nieposiadających statusu emeryta wojskowego.

Mając na uwadze powyższe Sąd ocenił, że w istocie pozwany pozostaje zobowiązany do wypłaty na rzecz powoda odprawy emerytalnej na zasadach określonych w (...). W tym miejscu zaznaczenia wymaga, że powództwo nie było kwestionowane co do wysokości. Bezsparnie powód posiadał staż pracy wynoszący łącznie ponad 45 lat, a zatem w świetle postanowień (...) nabył prawo do odprawy emerytalnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, wyliczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Wysokość świadczenia stanowiącego podstawę wyliczenia odprawy również nie był kwestią sporu. Zgodnie z wyliczeniem strony pozwanej, zaakceptowanym przez stronę powodową, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosił 3.741,50 zł. Z powyższych względów, Sąd w punkcie pierwszym wyroku zasądził od pozwanego na rzecz L. K. odprawę emerytalną w dochodzonej przez niego kwocie 22.449 zł, stanowiącej sześciokrotność wyliczonego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Rozstrzygnięcie w zakresie odsetek od zasądzonej należności znajdowało podstawę w treści art. 481 § 1 i 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Wskazać należy, że roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej staje się wymagalne w dniu zakończenia

stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, co w przypadku powoda miało miejsce w dniu 1 stycznia 2019 r. Powyższa okoliczność uzasadniała zawarte w pozwie żądanie zasądzenia odsetek ustawowych za opóźnienie począwszy od dnia następującego po tej dacie, to jest od dnia 2 stycznia 2019 r.

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 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 drugim wyroku.

Sąd na podstawie 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 wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.540,27 zł, która stanowi jednomiesięczne wynagrodzenia powoda. Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie trzecim wyroku.

ZARZĄDZENIE

1. Odnotować w kontrolce uzasadnień.
2. Odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanego.
3. Przedłożyć z pismem lub za 21 dni.