

UZASADNIENIE

Powód Z. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) Zarządu (...) w S. na swoją rzecz kwoty 18.626,70 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 30 kwietnia 2020 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że przez 26 lat, do 30 listopada 1998 r., pełnił zawodową służbę wojskową. Od 1 grudnia 1998 r. miał ustalone prawo do emerytury wojskowej. U pozwanego pracodawcy był zatrudniony w okresie od dnia 1 września 2004 r. do dnia 11 grudnia 2017 r. Po ustaniu stosunku pracy zażądał wypłaty odprawy emerytalnej, ale pozwany tego żądania nie spełnił. Podniósł, że legitymuje się ponad 20-letnim stażem pracy i spełnia wszelkie warunki do wypłaty odprawy emerytalnej w wysokości sześciokrotności ostatniego wynagrodzenia – przewidzianej w (...) (...) (...)

W odpowiedzi na pozew pozwany 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 1998 r. emerytem wojskowym. Stosunek pracy z nim został rozwiązany na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zatem ustanie zatrudnienia nie nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę. Nadto powód po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej uzyskał odprawę przewidzianą w ustawie o uposażeniu żołnierzy. Do tego jego staż służby wojskowej nie powinien być uwzględniany przy wyliczeniu ewentualnej odprawy. Samo zaś zgłoszenie roszczenia należy traktować jako nadużycie prawa podmiotowego godzącego w zasady współżycia społecznego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. K. od 1977 r. do 30 listopada 1998 r. pełnił wojskową służbę zawodową w strukturach Wojska Polskiego.

Z dniem 1 grudnia 1998 r. powód nabył prawo do emerytury wojskowej i otrzymał odprawę pieniężną.

Od 1 września 2004 r. do 11 grudnia 2017 r. strony łączył stosunek pracy, w ramach którego powód świadczył pracę na rzecz pozwanego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Bezsporne

W roku 2017, podczas badania okresowego stwierdzono u powoda cukrzycę i jednocześnie wysoki poziom cukru we krwi. W związku z koniecznością niezwłocznego podjęcia leczenia powód był niezdolny do pracy od końca kwietnia 2017 r. W tym czasie leczył się na terenie Niemiec. Przesyłał pracodawcy kolejne zwolnienia, aż do 27 października 2017 r. O zwolnieniu na kolejny okres nie zawiadomił pracodawcy, który zdecydował się rozwiązać umowę z powodem bez wypowiedzenia.

Dowód:

- przesłuchanie powoda k. 62-62v
- świadectwo pracy k. C2 akt osobowych
- pismo z 20.11.17 r. k. C1 akt osobowych

Obowiązujący w pozwanym (...) (...) (...) z 8 czerwca 1998 r. stanowi w art. 48, iż 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 jednorazowa odprawa, której wysokość jest uzależniona od stażu pracy. Jej wysokość przy stażu wynoszącym co najmniej 35 lat odpowiada sześciokrotnemu wynagrodzeniu za pracę. Przepis ten odsyła też do art. 37 ust. 4 układu, który przewiduje, iż do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także okresy odbywania czynnej służby wojskowej. Z mocy art. 47 ust. 3 układu ma on odpowiednie zastosowanie także w przypadku obliczania odprawy.

Dowód:

- (...) k. 10-34

Po ustaniu zatrudnienia u pozwanego pracodawcy powód nie składał wniosku o przyznanie prawa do emerytury z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych. Korzystał z przyznanej mu emerytury wojskowej.

Dowód:

- przesłuchanie powoda k. 62-62v

Wynagrodzenie powoda stanowiące podstawę wyliczenia jednorazowej odprawy wynosiło 3.104,45 zł.

Dowód:

- zaświadczenie k. 9v

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny sprawy był zasadniczo niesporny i ustalony został w oparciu o dowody z dokumentów przedstawionych przez strony oraz przesłuchanie powoda. Sąd uznał je za wiarygodne, albowiem ich waloru dowodowego nie kwestionowała żadna ze stron. Również Sąd nie dopatrywał się okoliczności, które podważałyby ten walor.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej jednorazowej odprawy przewidzianej w (...) (...) (...) z 8 czerwca 1998 r. emerytalnej (powoływany w dalszej części uzasadnienia jako „układ”). Podstawę jego żądania stanowiły art. 48 ust. 1-3 i art. 37 ust. 3 układu.

Jak już wspomniano, przepisy te ustanawiały prawo pracownika spełniającego warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, do jednorazowej odprawy. Jej wysokość uzależniona została od stażu pracy. Przy stażu wynoszącym co najmniej 35 lat odprawa odpowiadała sześciokrotnemu wynagrodzeniu za pracę. Nadto do okresu pracy uprawniającego do odprawy wliczało się m.in. okresy odbywania czynnej służby wojskowej przez pracownika.

W orzecznictwie odnoszącym się do świadczenia przewidzianego w art. 92¹ § 1 k.p. przyjmuje się, iż 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 wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2008 r., w sprawie o sygn. 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., sygn. I PKN 654/98 i z dnia 13 stycznia 2011 r., sygn. III PK 18/10 oraz w uchwałach tego Sądu z dnia 25 stycznia 2002 r., sygn. III ZP 24/01 i z dnia 7 stycznia 2000 r., sygn. 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 nabył powód w 1998 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., sygn. 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., sygn. II UK 223/13, i powołane w nim orzecznictwo).

Zatem tak kodeks pracy, jak i (...) (...) (...) z 8 czerwca 1998 r. nie odnoszą się do przejścia na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i nie statuuja jej jako przesłanki nabycia prawa do odprawy.

Emerytury z różnych systemów zaopatrzenia emerytalnego 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 przytoczone przez stronę pozwaną na chybiłoby.

Również otrzymanie przez powoda odprawy w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej nie stanowi przeszkody w otrzymaniu jej od pozwanego pracodawcy. Przemawiają za tym argumenty przytoczone w orzeczeniu Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r., w sprawie o sygn. I PK 1/15. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni je akceptuje. Należy powtórzyć za Sądem Najwyższym, iż „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. 92¹ § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza – na podstawie art. 92¹ § 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”.

Bez znaczenia dla oceny żądania powoda pozostawała okoliczność, iż jego stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Istotnym jest, iż po jego rozwiązaniu powód utracił status pracownika-emeryta pozostając przy statusie wyłącznie emeryta (por. wyrok Sądu Najwyższego z 8 września 2015 r., sygn. I PK 297/14).

Pozwany próbował zniweczyć roszczenie powoda poprzez zgłoszenie zarzutu nadużycia prawa niezgodne z zasadami współżycia społecznego.

Zasady te nigdzie nie zostały zdefiniowane. Ich mianem określa się zbiór pewnych norm, będących wskazówkami, jak postępować pod względem moralnym czy etycznym, aby postępowanie mogło zostać uznane za poprawne, czy uczciwe. Decydując się na ich zastosowanie należy wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone

przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć. (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2011 r., sygn. II PK 254/10 oraz z 12 listopada 2014 r., sygn. I PK 79/14). Ocena, czy w konkretnym wypadku ma zastosowanie norma art. 8 k.p., mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego, po uwzględnieniu całokształtu okoliczności faktycznych konkretnej sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 lipca 2015 r., sygn. II PK 172/14).

Stosowanie przepisu art. 8 k.p. oznacza pozbawienie danego podmiotu możliwości korzystania z prawa, które mu w świetle przepisów prawa przedmiotowego przysługuje. Prowadzi to więc zawsze do osłabienia zasady pewności prawa i przełamuje domniemanie korzystania z prawa w sposób zgodny z zasadami współżycia społecznego i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem. Z tego względu zastosowanie przez sąd konstrukcji nadużycia prawa jest dopuszczalne tylko wyjątkowo i musi być szczegółowo uzasadnione. Decydując się na to zastosowanie należy wykazać, że w danej indywidualnej i konkretnej sytuacji, wyznaczone przez obowiązujące normy prawne typowe zachowanie podmiotu korzystającego ze swego prawa, jest ze względów moralnych, wyznaczających zasady współżycia społecznego, niemożliwe do zaakceptowania, ponieważ w określonych, nietypowych okolicznościach zagraża podstawowym wartościom, na których opiera się porządek społeczny i którym prawo powinno służyć.

Strona pozwana nie wyartykułowała zasad, jakie miałyby zostać naruszone w razie udzielenia ochrony prawnej roszczeniu powoda. Ograniczyła się do wskazania, iż pracownik-emeryt wojskowy, gdyby jego stosunek zatrudnienia ustał po pierwszym dniu pracy, uzyskałby prawo do znacznie większej odprawy, aniżeli pracownik nie posiadający prawa do emerytury wojskowej.

W istocie, gdyby pracownik-emeryt wojskowy, już w pierwszym dniu obowiązywania umowy o pracę, rozwiązał ją i zgłosił żądanie odprawy emerytalnej, to jego uwzględnienie w postępowaniu sądowym byłoby wysoce wątpliwe, chyba że rozwiązanie umowy wynikałoby z obiektywnie usprawiedliwionych okoliczności. Natomiast w odniesieniu do powoda taka sytuacja nie miała miejsca. Pracował on dla pozwanego kilkanaście lat.

Poza tym strona pozwana pominęła fakt, iż art. 37 ust. 3 układu, który przy ustalaniu wysokości świadczeń nakazuje uwzględnić wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia. Zatem zarówno pracownik-emeryt wojskowy legitymujący się łącznie 35-letnim stażem w służbie wojskowej i pracownik „cywilny” posiadający łącznie 35-letni staż pracy, otrzymają odprawę w jednakowej wysokości.

Sąd nie dopatrył się w sprawie owych szczególnych okoliczności zagrażających podstawowym wartościom, stąd omawiany zarzut pozwanego uznał za chybiony.

Odnosząc się z kolei do art. 48 ust. 3 układu nakazującego odpowiednie stosowanie art. 37 ust. 4 pkt 1 układu, to ich brzmienie jest jednoznaczne i nie wymaga stosowania innej wykładni, niż językowa. Ich treść daje podstaw do stwierdzenia, iż okresy służby mogą być wliczane do stażu pracy tylko pracownikom, którzy nie są emerytami wojskowymi. Z kolei w omawianej kwestii zapatrywania sądów pracy ewoluowały od 1989 r., gdy podjęta została uchwała Sądu Najwyższego w sprawie III PZP 52/88.

Z powyższych względów, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda 18.626,70 zł, co stanowiło sześciokrotność miesięcznego wynagrodzenia ustalonego na podstawie zaświadczenia wydanego przez pozwanego.

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 utraty statusu pracownika/pracownika emeryta. W przypadku powoda było to dnia 12 grudnia 2017 r. i

z tym dniem odprawa stała się wymagalna. Powód domagał się zasądzenia odsetek od późniejszej daty, tj. 30 kwietnia 2020 r., stąd Sąd zasądził je od tej daty.

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 radców prawnych i wynosi 2.700 zł. Tytułem kosztów procesu powodowi od pozwanego należała się kwota 2.700 zł, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

W pkt III Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.202,02 zł, która stanowi jednomiesięczne wynagrodzenia powoda.

W pkt IV zawarto orzeczenie o nieuiszczonych kosztach sądowych. Jego podstawę stanowił art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t. j. Dz. U. z 2020 r., poz. 755). Stosownie do wyniku postępowania kosztami tymi należało obciążyć pozwanego w całości Składała się na nie opłata od pozwu w wysokości 1.000 zł ustalona stosownie do treści art. 13 ust. pkt 7 w/w ustawy.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...)
3. (...)