

UZASADNIENIE

Powód M. Z. wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) w S. na swoją rzecz kwoty 35.400 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 października 2020 r. tytułem odprawy emerytalnej. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że od 2 sierpnia 1975 r. do 31 października 2004 r. pełnił czynną służbę wojskową. Następnie, od 1 sierpnia 2005 r. rozpoczął pracę jako pracownik cywilny wojska i kontynuował ją do 30 września 2020 r., ostatnio w (...) (...) Oddziale (...) w S.. Przed zakończeniem stosunku pracy, powód złożył pismo pracodawcy, informujące, że w związku z rozwiązaniem stosunku pracy, zamierza przejść na status wyłącznie emeryta i wnosi o wypłatę odprawy emerytalnej. Powód podczas zatrudnienia u pozwanego posiadał bowiem status pracownika – emeryta, gdyż uzyskał prawo do świadczenia emerytalnego z (...). W niniejszym postępowaniu powód domaga się od pozwanego zasądzenia odprawy emerytalnej w wysokości wynikającej z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego.

W dniu 25 listopada 2020 r. wydano sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym nakazano pozwanemu zapłacić powodowi dochodzoną przez niego kwotę wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie i kosztami procesu.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany (...) (...) Oddział (...) w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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 już w okresie zatrudnienia u pozwanego był emerytem wojskowym. Brak jest zatem podstaw do stwierdzenia, że w przypadku powoda nastąpiło przejście na emeryturę, o której mowa w przepisach prawa pracy, a tym samym w art. 48 ust. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego. Sam fakt rozwiązania stosunku pracy z pozwanym nie był związany z przejściem na emeryturę, o której mowa w art. 92¹ k.p. Jednocześnie pozwany podniósł, że odprawa emerytalna przysługuje jedynie w przypadku przejścia pracownika na emeryturę na podstawie przepisów o powszechnym systemie emerytalnym. Pozwany wniósł też o uwzględnienie w sprawie klauzuli generalnej z art. 8 k.p. oraz z art. 11²-11³ k.p., a także art. 18^{3a} i nast. k.p. w stosunku do pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (w tym w szczególności pracowników cywilnych wojska nieposiadających statusu emeryta wojskowego), którzy prawo do odprawy emerytalnej z tytułu przejścia na emeryturę uzyskają po wydaniu stosownej decyzji emerytalnej przez ZUS, a więc po spełnieniu przesłanek do uzyskania prawa do emerytury, w tym m.in. po wykazaniu się stosowną liczbą przepracowanych lat, jak również osiągnięciem określonego wieku.

Na rozprawie w dniu 21 kwietnia 2021 r. powód rozszerzył powództwo, opierając się na wyliczeniu dokonany przez pozwanego, domagając się zasądzenia odprawy emerytalnej w wysokości 37.189,98 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 października 2020 r.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa także po jego rozszerzeniu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. Z. (urodzony (...)) w okresie od dnia 2 sierpnia 1975 r. do 31 października 2004 r. pełnił zawodową służbę wojskową. Następnie przeszedł na emeryturę wojskową i otrzymał odprawę pieniężną w związku ze zwolnieniem ze służby. Jednocześnie, od 2 listopada 2004 r. rozpoczął pracę na podstawie umowy o pracę w (...) nr (...) w S.. Następnie od 1 sierpnia 2005 r. rozpoczął pracę na podstawie umowy o pracę w (...) w B. pracując tam do 31 grudnia 2005 r., skąd od 1 stycznia 2006 r. Od 1 września 2011 r. został natomiast przejęty w trybie art. 23 (1) k.p. przez (...) (...) Oddział (...) w S. ((...)).

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie powoda M. Z. w charakterze strony – k. 83-84, świadectwo pracy – k. 12-13 akt sprawy

Stosunek pracy między M. Z. a 15 (...) Oddziałem (...) w S. został rozwiązany za porozumieniem stron z dniem 30 września 2020 r. Nastąpiło to na wniosek M. Z. z dnia 18 czerwca 2020 r. W pismach z dnia 9 września 2020 r. i z dnia 17 września 2020 r. wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o wypłatę odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę po rozwiązaniu stosunku pracy, lecz pismem z dnia 28 października 2020 r. uzyskał odpowiedź odmowną.

Dowód: przesłuchanie powoda M. Z. w charakterze strony – k. 83-84, świadectwo pracy – k. 12-13 akt sprawy, pismo z dnia 18.06.2020 r. – k. 8, pismo z dnia 9.09.2020 r. – k. 9, pismo z dnia 17.09.2020 r. – k. 10, pismo z dnia 28.10.2020 r. – k. 11

Po ustaniu zatrudnienia w (...) (...) Oddziale (...) w S. M. Z. nie składał wniosku o przyznanie prawa do emerytury z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych. Zaprzestał aktywności zawodowej i pobiera emeryturę wojskową.

Dowód: przesłuchanie powoda M. Z. w charakterze strony – k. 83-84

M. Z. nie otrzymał od żadnego podmiotu odprawy emerytalnej.

Dowód: przesłuchanie powoda M. Z. w charakterze strony – k. 83-84

Wysokość wynagrodzenia M. Z. liczona według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 6.198,33 zł.

Dowód: wyliczenie pracodawcy – k. 49

W (...) (...) Oddziale (...) w S. obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) (...) z dnia 8 czerwca 1998 r. (z dalszymi zmianami).

W art. 48 ust. 1 pkt 6 stanowi on, że 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 pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy.

W myśl zaś art. 48 ust. 2-3 - odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (ust. 2). Przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu (ust. 3). Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (ust. 4).

Zgodnie z art. 37 ust. 3 i 4 ww. Układu – do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia (ust. 3). Do okresu pracy uprawniającego do dodatku z wysługę lat wlicza się także: 1) okresy odbywania czynnej służby wojskowej (ust. 3 pkt 1).

Dowód: Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) – k. 50-66

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione. Nie było ono kwestionowane przez stronę pozwaną co do wysokości, lecz co do zasady.

Powód, jako pracownik (...) (...) Oddziału (...) w S. (inaczej (...)), był pracownikiem wojskowej jednostki organizacyjnej sfery budżetowej i niesporne obowiązywały go przepisy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) (...) z dnia 8 czerwca 1998 r. (z dalszymi zmianami). Układ ten reguluje m.in. kwestię prawa pracowników do odprawy emerytalnej. W art. 48 ust. 1 pkt 6 stanowi on, że 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 pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co

najmniej 35 latach pracy. W myśl zaś art. 48 ust. 2-3 - odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (ust. 2). Przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu (ust. 3). Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (ust. 4). Zgodnie z art. 37 ust. 3 i 4 ww. Układu – do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia (ust. 3). Do okresu pracy uprawniającego do dodatku z wysługę lat wlicza się także: 1) okresy odbywania czynnej służby wojskowej (ust. 3 pkt 1).

Analiza tych przepisów prowadzi zatem do wniosku, że pracodawca powodów wprowadził korzystniejsze zasady w zakresie prawa do odprawy emerytalnej aniżeli określił to przepis art. 92¹ k.p., do czego zresztą na podstawie art. 9 § 2 k.p. miał pełne prawo. W sytuacji powodów oznaczało to zatem prawo do odprawy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, wyliczonego według zasad jak ekwiwalent za urlop, nie zaś w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Przepis art. 92¹ k.p. stanowi bowiem, że 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 (§ 1). Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (§ 2).

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

W niniejszej sprawie stwierdzić należy, iż występuje związek przyczynowy oraz czasowy między rozwiązaniem stosunku pracy między powodami 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 wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2008 r. w sprawie 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. w sprawie 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 niespornie powód łącznie z zatrudnieniem u pozwanego, pobierał emeryturę wojskową. W ocenie Sądu nie oznacza to jednak braku związku między rozwiązaniem łączącego ich 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. w sprawie I PKN 654/98, z dnia 11 października 2007 r. w sprawie II PK 40/07, z dnia 13 stycznia 2011 r. w sprawie III PK 18/10, z 16 czerwca 2011 r. w sprawie I PK 269/10, z dnia 2 października 2013 r. w sprawie II PK 14/13, z dnia 9 grudnia 2015 r. w sprawie I PK 1/15 oraz w uchwałach tego Sądu z dnia 25 stycznia 2002 r. w sprawie III ZP 24/01 i z dnia 7 stycznia 2000 r. w sprawie III ZP 18/99).

Zdaniem Sądu nie miał znaczenia podnoszony przez stronę pozwaną fakt, że powód nie pobiera emerytury z systemu powszechnego. Jest to bowiem tylko kwestia obowiązujących przepisów, wykluczających możliwość uzupełnienia jednej emerytury drugą. Ani przepis art. 92¹ k.p. ani art. 48 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) (...) nie odnosi się do pojęcia „emerytury z systemu powszechnego”, a art. 37 ust. 4 pkt 1 Układu (mający zastosowanie również do odprawy emerytalnej na podstawie art. 4 ust. 3 Układu) nakazuje wliczać do okresu stażu, od którego zależy wysokość odprawy emerytalnej okres odbywania czynnej służby wojskowej.

W sprawie nie miało znaczenia, iż powód, kończąc pełnienie zawodowej służby wojskowej otrzymał odprawę za zwolnienie ze służby. Należy mieć bowiem na uwadze, że emerytura wojskowa, do której uprawnienie nabył powód

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. w sprawie PK 1/15). W uzasadnieniu powołanego wyroku Sąd Najwyższy zauważył także, iż uprawnienie do odprawy emerytalnej nie jest powiązane jedynie z „przejdzeniem 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 także wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 2013 r., II UK 223/13, i powołane w nim orzecznictwo).

Jeszcze raz należy 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. Uprawnienie do odprawy powstaje w dniu ustania stosunku pracy. Na ten moment powód stał się wyłącznie emerytem i emerytura stała się dla niego jedynym źródłem utrzymania.

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

Niezrozumiały dla Sądu był także wniosek pozwanego o uwzględnienie w sprawie klauzuli generalnej z art. 8 k.p. oraz z art. 11²-11³ k.p., a także art. 18^{3a} i nast. k.p. w stosunku do pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (w tym w szczególności pracowników cywilnych wojska nieposiadających statusu emeryta wojskowego), którzy prawo do odprawy emerytalnej z tytułu przejścia na emeryturę uzyskają po wydaniu stosownej decyzji emerytalnej przez ZUS, a więc po spełnieniu przesłanek do uzyskania prawa do emerytury, w tym m.in. po wykazaniu się stosowną liczbą przepracowanych lat, jak również osiągnięciem określonego wieku.

Przepis art. 8 k.p. stanowi, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Przepisy art. 11²-11³ k.p., a także art. 18^{3a} i nast. k.p. dotyczą równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Przepis art. 8 k.p., tak samo jak art. 5 k.c., określa granice wykonywania praw podmiotowych przez pracownika i pracodawcę. Działanie lub zaniechanie stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowi nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne (por. Komentarz do art. 8 k.p., Eliza Maniewska). Zasady współżycia społecznego służą wyłącznie jako środek kontroli i korekty wykonywania prawa podmiotowego, na co wyraźnie zwraca uwagę brzmienie art. 8, który wskazuje, iż ocena z punktu widzenia wspomnianych zasad odnosi się do sposobu czynienia użytku z prawa podmiotowego. Zasady

współzycia społecznego nie mogą być natomiast traktowane jako sposób ukształtowania prawa - powstania, zmiany lub wygaśnięcia prawa przez zastosowanie art. 8. W myśl wyroku Sądu Najwyższego z 25 stycznia 2012r. (II PK 105/2011, LexPolonica nr 4006922) orzekanie na podstawie art. 8 zawsze prowadzi do osłabienia zasady pewności prawa, które z formalnego punktu widzenia było legalnie zastosowane. Dlatego uwzględnienie konstrukcji nadużycia prawa z art. 8 jest możliwe zupełnie wyjątkowo ze względu na szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinno być uwzględnione w konkretnych okolicznościach sprawy (por. też wyroki Sądu Najwyższego z 6 kwietnia 2011r., II PK 254/2010, LexPolonica nr 3870737; z 21 stycznia 2011r., II PK 158/2010, LexPolonica nr 2627192 oraz Komentarz do art. 8 k.p., Krzysztof Rączka).

Tymczasem, w niniejszej sprawie brak jest takich przesłanek, stanowiących szczególnie istotne usprawiedliwienie etyczne, moralne lub obyczajowe, które powinny być uwzględnione w okolicznościach sprawy i które usprawiedliwiałyby zastosowanie tej wyjątkowej konstrukcji, którą pozwany wydaje się wiązać z naruszeniem przepisów art. 11²-11³ k.p., a także art. 18^{3a} i nast. k.p. dotyczących równego traktowania pracowników w zatrudnieniu. Pozwany powołał się przy tym tylko na jedną kwestię, tj. nierównego traktowania w stosunku do pracowników zatrudnionych na umowę o pracę (w tym w szczególności pracowników cywilnych wojska nieposiadających statusu emeryta wojskowego), którzy prawo do odprawy emerytalnej z tytułu przejścia na emeryturę uzyskają po wydaniu stosownej decyzji emerytalnej przez ZUS, a więc po spełnieniu przesłanek do uzyskania prawa do emerytury, w tym m.in. po wykazaniu się stosowną liczbą przepracowanych lat, jak również osiągnięciem określonego wieku. O ile już sama konstrukcja zastosowana przez pozwanego (połączenia art. 8 k.p. z ww. przepisami) budzi wątpliwości, to należy wskazać, że Sąd nie dopatrył się tu naruszenia zasad równego traktowania pracowników. W ocenie Sądu, to właśnie nieprzyznanie prawa do odprawy emerytalnej powodowi (bądź innym osobom znajdującym się w podobnej sytuacji faktycznej) stanowiłoby przejaw nierównego traktowania w stosunku do innych pracowników, którzy taką odprawę otrzymali (nie posiadających statusu emeryta wojskowego). Przedstawiciele jednej i drugiej grupy pracowników rozwiązali wszakże umowy o pracę w związku z przejściem na emeryturę, z tym że w przypadku emerytów – pracowników powrócili oni do statusu tylko emerytów, zaprzestając aktywności zawodowej a w przypadku pracowników – nie - emerytów, uzyskaliby oni status emeryta po raz pierwszy. Co istotne jednak, przedstawicielom jednej i drugiej grupy pracowników przysługiwałoby prawo do odprawy emerytalnej tylko w sytuacji, w której nie otrzymaliby oni dotąd od żadnego podmiotu odprawy emerytalnej. Podzielenie stanowiska pozwanego oznaczałoby, iż powód, pomimo faktu, iż wykonywał pracę na podstawie umowy o pracę, po przejściu na emeryturę, nie otrzymałby nigdy odprawy emerytalnej. Dlatego zostałby nierówno potraktowany w stosunku do innych pracowników. Powód mógł poprzestać na świadczeniu w postaci emerytury wojskowej i po okresie kilkudziesięciu lat pełnienia zawodowej służby wojskowej nie podejmować zatrudnienia na podstawie umowy o pracę. Wówczas nie przysługiwałoby mu prawo do odprawy emerytalnej na podstawie art. 92¹ k.p. i uszczegółwiającego ten przepis na korzyść pracowników art. 48 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) (...). Podjął jednak zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, w związku z czym nabył prawa wynikające z ww. przepisów.

Na marginesie tylko należy też zauważyć, iż prawo do emerytury z systemu powszechnego powoda M. Z., urodzonego po dniu 31 grudnia 1948 r. (pomimo niezłożenia przez niego wniosku o przyznanie mu emerytury z systemu powszechnego) nie budzi wątpliwości. Do osób urodzonych po dniu 31 grudnia 1948r. zastosowanie znajduje art. 24 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 2017.1383,t.j.). Przepis ten stanowi, iż ubezpieczonym urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. przysługuje emerytura po osiągnięciu wieku emerytalnego wynoszącego co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 46, 47, 50, 50a, 50e i 184. Osoby te, w odróżnieniu od osób urodzonych przed dniem 1 stycznia 1949 r. nie muszą kwalifikować się określonym okresem składkowym i nieskładkowym, aby nabyć prawo do emerytury FUS. Zgodnie bowiem z treścią art. 27 powołanej ustawy to ubezpieczonym urodzonym przed dniem 1 stycznia 1949 r. przysługuje emerytura, jeżeli spełnili łącznie następujące warunki: 1) osiągnęli wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i co najmniej 65 lat dla mężczyzn; 2) mają okres składkowy i nieskładkowy wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, z zastrzeżeniem art. 27a. Zatem to osoby urodzone przed dniem 1 stycznia 1949 r. nabywają prawo do emerytury, jeżeli osiągną wiek emerytalny wynoszący co najmniej 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn oraz wykażą okres składkowy i nieskładkowy, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i

25 lat dla mężczyzn. Osobom urodzonym po dniu 31 grudnia 1948 r. emerytura przysługuje natomiast po osiągnięciu stosownego wieku (dla mężczyzn 65 lat i tą przesłankę spełnia powód) niezależnie od długości okresu składkowego i nieskładkowego, a wymiar stażu ubezpieczeniowego przekłada się jedynie na wysokość tego świadczenia.

Reasumując, powództwo okazało się zasadne.

Wysokość żądanej przez powoda odprawy emerytalnej nie była kwestionowana przez stronę pozwaną, a zasądzona kwota została oparta na wyliczeniu wynagrodzenia powoda dokonanego przez pozwanego według zasad jak ekwiwalent za urlop (x6).

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 października 2020 r., kiedy to uzyskał on status jedynie emeryta.

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 po 2.700 zł.

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 I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty stanowiącej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wyliczone według zasad jak ekwiwalent za urlop.

ZARZĄDZENIE

1. (...)
2. (...). S. K.),
3. (...)
4. (...)
- (...)