

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 31 maja 2021 r. W. R. domagał się zasądzenia od pozwanego Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w S. kwoty 34.688,04 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 4 maja 2021 r. tytułem odprawy emerytalnej, wskazując w uzasadnieniu, że spełnia wymagania określone w art. 94 ust.1 ustawy o służbie cywilnej warunkujące uzyskanie prawa do świadczenia objętego żądaniem. Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany Wojewódzki Inspektorat Nadzoru Budowlanego w S. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że bezspornym jest przebieg zatrudnienia W. R. oraz fakt bycia członkiem korpusu służby cywilnej. Podniósł, 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 było zatem, w ocenie pozwanego, podstaw do stwierdzenia, że w przypadku powoda nastąpiło przejście na emeryturę, o której mowa w przepisach prawa pracy. Jednocześnie pozwany podniósł, że wobec przysługującego powodowi statusu emeryta wojskowego, okres zatrudnienia w jednostce państwowej nie łączy się z nabyciem uprawnień emerytalno-rentowych, gdyż powód nie nabył uprawnień do emerytury na podstawie przepisów o powszechnym systemie emerytalnym.

Wobec śmierci W. R. do postępowania wstąpiła, jako jego następczyni prawna, żona D. R..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

W. R. pełnił czynną służbę wojskową w okresie od 16 września 1970 r. do 5 grudnia 1990 r.

Niesporne, nadto świadectwo pracy - k. 7 cz. A akt osobowych powoda, zaświadczenie – k. 17.

Po zakończeniu służby w Wojsku Polskim, od 2 stycznia 1991 r. do 31 maja 1992 r. W. R. pracował w Przedsiębiorstwie (...), a następnie w okresie od 1 czerwca 1992 r. do 31 grudnia 1994 r. w Przedsiębiorstwie (...).

Niesporne, nadto świadectwa pracy - k. 7-9 cz. A akt osobowych powoda.

Od 1 marca 1997 r. do 31 kwietnia 2021 r. powód był zatrudniony w Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru B. w S. jako pracownik korpusu służby cywilnej. W tym samym czasie pobierał emeryturę wojskową.

Niesporne, nadto umowy o pracę – k. 3 oraz 22 cz. B akt osobowych powoda, świadectwo pracy – k. 11-13 (także w aktach osobowych powoda).

Stosunek pracy między W. R. a Wojewódzkim Inspektoratem Nadzoru Budowlanego w S. został rozwiązany za porozumieniem stron z dniem 30 kwietnia 2021 r. Nastąpiło to na wniosek W. R.. Pismem z 4 maja 2021 r. powód wystąpił do pozwanego pracodawcy z wnioskiem o wypłatę odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę po rozwiązaniu stosunku pracy. Oświadczył, że nie została mu wypłacona odprawa emerytalna przez innego pracodawcę. W odpowiedzi pozwany Wojewódzki Inspektorat Nadzoru Budowlanego w S. pismem z dnia 18 maja 2021 r. poinformował powoda, iż nie przysługuje mu prawo do ww. świadczenia, bowiem jako były żołnierz zawodowy pobierający emeryturę wojskową, po zakończeniu stosunku pracy w urzędzie państwowym, powrócił on do statusu emeryta wojskowego.

Niesporne, nadto świadectwo pracy – k. 11-13 (także w aktach osobowych powoda), oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z 8.02.2021 r. – k. 8, pismo powoda z 4.05.2021 r. – k. 9, pismo pracodawcy z 18.05.2021 r. – k. 10.

Po ustaniu zatrudnienia w Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru Budowlanego w S. W. R. nie składał wniosku o przyznanie prawa do emerytury z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych. Zaprzestał aktywności zawodowej i pobierał emeryturę wojskową.

Niesporne.

Wysokość wynagrodzenia W. R. liczona według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 5781,34 zł.

Niesporne , nadto wyliczenie pracodawcy – k. 18.

W Wojewódzkim Inspektoracie Nadzoru B. w S. nie obowiązują wewnętrzne regulacje w przedmiocie wynagradzania pracowników. Stosowane są regulacje płacowe wynikającej z treści aktów prawnych regulujących służbę cywilną.

Niesporne.

W dniu 20 września 2021 r. W. R. zmarł. Jediną osobą uprawnioną do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych po W. R. jest jego żona – D. R..

Niesporne , nadto wydruk z bazy PESEL SAD – k. 61-63, przesłuchanie D. R. – k. 83-84.

Sąd zważył, co następuje.

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

Stan faktyczny pozostawał w niniejszej sprawie w zasadzie bezsporny. Strony prezentowały odmienne stanowisko co do spełnienia przesłanki uprawniającej powoda W. R. do uzyskania odprawy emerytalnej. Spór dotyczył kwestii, czy zakończenie stosunku pracy powoda u pozwanego - Wojewódzkiego Inspektoratu Nadzoru Budowlanego w S. nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę skoro pracownik nie „przeszedł” z tym dniem na emeryturę, lecz kontynuował pobieranie wcześniejszego świadczenia wojskowego. Druga kwestia sporna dotyczyła tego, czy wcześniejsze otrzymanie odprawy po zakończeniu przez W. R. służby wojskowej w 1990 r. oznacza, że nie mógł on nabyć prawa do odprawy emerytalnej, w związku z zakończeniem stosunku pracy u pozwanej.

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.). W analizowanym stanie faktycznym u pozwanego nie obowiązywały odrębne regulacje warunkujące nabycie prawa do odprawy emerytalnej, w związku z czym zastosowanie znalazły normy prawa powszechnie obowiązujące.

W niniejszej sprawie prawo do odprawy emerytalnej pracowników pozwanego, w tym powoda, zostało określone w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej (Dz.U. z 2021 r., poz. 1233). Stosownie do art. art. 94 ustawy o służbie cywilnej:

1. Członkowi korpusu służby cywilnej, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub 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.

2. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, 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.

3. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 2, nie wlicza się okresów zatrudnienia w partii komunistycznej (Polskiej Partii Robotniczej i Polskiej Zjednoczonej Partii Robotniczej), jak również w organach bezpieczeństwa państwa w rozumieniu art. 2 ustawy z dnia 18 października 2006 r. o ujawnianiu informacji o dokumentach organów bezpieczeństwa państwa z lat 1944-1990 oraz treści tych dokumentów.

4. Odprawę, o której mowa w ust. 1, oblicza się jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

W niniejszej sprawie sąd ustalił związek przyczynowy oraz czasowy między rozwiązaniem stosunku pracy przez W. R. a pozwanym Wojewódzkim Inspektoratem Nadzoru Budowlanego w S. oraz „przejściem na emeryturę” W. R. rozumianym jako rezygnację z życia zawodowego i przejściem na status emeryta (zob. wyrok SN z 29 września 2021 r., (...) 48/21). 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 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. 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 budziło wątpliwości, iż W. R. spełniał przesłanki przyznania mu świadczenia określonego w art. 94 ustawy o służbie cywilnej. Przed rozwiązaniem stosunku pracy u pozwanej W. R. przepracował ponad 20 lat pracy, czego pozwany nie kwestionował, zaś z dniem 31 kwietnia 2021 r. stosunek pracy rozwiązał się.

Strona pozwana na etapie przedsądowym jak i w toku procesu prezentowała stanowisko, zgodnie z którym uprawnienie do żądania odprawy emerytalnej jest nierozzerwalnie związane z uzyskaniem prawa do emerytury z powszechnego systemu emerytalnego. Warto wskazać, że powód już w trakcie zatrudnienia u pozwanego posiadał status pracownika-emeryta, który z chwilą rozwiązania stosunku pracy z pozwanym zmienił się na status emeryta. W ocenie Sądu argumentacja pozwanego jest nietrafna i nie zasługuje na uwzględnienie. Pozwana wskazywała także, że uzyskanie przez powoda wcześniejszego świadczenia wypłaconego powodowi jako żołnierzowi w związku ze zwolnieniem ze służby, wyłącza prawo do uzyskania odprawy emerytalnej.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela argumentację prawną przedstawioną przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 września 2021 r. ((...) 48/21, MoPr 2022 nr 1, str. 39) w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym. W tym wyroku Sąd Najwyższy wskazał, powołując się także na dotychczasowe orzecznictwo, że świadczenie wypłacone żołnierzowi w związku ze zwolnieniem ze służby nie wyłącza zarówno prawa do odprawy emerytalnej z art. 92¹ § 1 kodeksu pracy, jak i z art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej. Odprawa przysługująca żołnierzowi zwolnionemu z zawodowej służby wojskowej na podstawie art. 94 ustawy z 11.9.2003 r. o służbie zawodowej żołnierzy zawodowych (t.j. Dz.U. z 2021 r. poz. 1131, a wcześniej na podstawie art. 84 ustawy z 30.6.1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych) nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo powstało

na podstawie art. 92¹ § 1 k.p. lub art. 94 ust. 1 ustawy o służbie cywilnej, jest przy tym oderwana od przyczyny zaprzestania służby i nie oznacza zakazu przyszłej aktywności zawodowej. Z kolei dla nabycia prawa do „pracowniczej” odprawy emerytalnej, którą pracownik powinien otrzymać przynajmniej raz w życiu – w tym tej przysługującej na podstawie art. 94 ust. 1 przywołanej ustawy – wymagane jest „przejście na emeryturę” oraz „ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę”. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że odprawa emerytalna z art. 92¹ k.p. ma charakter jednorazowy oraz że zawiera w sobie element socjalny, jako że jej celem jest złagodzenie skutków materialnych i psychologicznych przejścia pracownika (zmiany statusu z osoby czynnej zawodowo) do nowych warunków życiowych połączonych z rezygnacją z dotychczasowego życia zawodowego. Sąd Najwyższy podkreślił, że skorzystanie z tej odprawy nie jest uwarunkowane przejściem na emeryturę z FUS, gdyż art. 92¹ k.p. nie formułuje takiego wymagania. W konsekwencji, bez znaczenia pozostaje okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy oraz okoliczność z jakiego systemu świadczenie emerytalne jest wypłacane. Zdaniem Sądu Najwyższego, przejściem na emeryturę jest zamiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta. Następuje ono zawsze i tylko przez rozwiązanie stosunku pracy. Dopóki trwa stosunek pracy, dopóty osoba pobierająca emeryturę nie przestaje być pracownikiem. Ani nabycie przez pracownika prawa do emerytury, ani przyznanie świadczenia, ani nawet jego wypłata nie stanowią zdarzeń powodujących ustanie zatrudnienia. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi więc na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia. Przejście na emeryturę pracownika, który miał przyznaną wcześniej emeryturę i pobierał to świadczenie w okresie zatrudnienia, oznacza więc rezygnację z dotychczasowego życia zawodowego i posiadanie wyłącznie statusu emeryta oraz wybranie świadczenia emerytalnego jako podstawowego źródła swego utrzymania.

Przywołane najnowsze orzeczenie Sądu Najwyższego przedstawiające wykładnię istotną dla rozstrzygnięcia kwestii spornej między stronami niniejszego procesu stanowi ujednoczenie doczasowych, niekiedy sprzecznych, stanowisk judykatury na możliwość uzyskania odprawy emerytalnej przez pracownika-emeryta wojskowego, przywoływanych szeroko w toku procesu zarówno przez stronę powodową jak i pozwaną. W tym względzie słuszność należało przyznać stronie powodowej, która powoływała się na rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego (...) (...) (...)z dnia 9 grudnia 2015 r. zapadłe w sprawie o sygn. I PK 1/15, które pozostawało spójne z przywołanym w rozważaniach orzeczeniem i zgodne z zapatrywaniami sądu orzekającego, a które to wskazywało, że 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. Jedyną przeszkodę mogłaby stanowić okoliczność wcześniejszego skorzystania z uprawnienia do odprawy emerytalnej przez pracownika, lecz mowa o pracowniczej odprawie emerytalnej, a takiej odprawy emerytalnej W. R. nie otrzymał.

Z tego powodu, Sąd uznając argumenty przytaczane przez stronę pozwaną za chybione, uznał powództwo.

W związku ze śmiercią W. R. w toku niniejszego postępowania, Sąd podjął zawieszony z tego względu postępowanie z udziałem żony powoda – D. R.. Zgodnie z treścią, art. 63¹ § 2 kodeksu pracy, prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki wymagane do uzyskania renty rodzinnej w myśl przepisów o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. W razie braku takich osób prawa te wchodzi do spadku.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, jedyną osobą z kręgu osób wymienionych w art. 65- 70 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, czyli uprawnioną do otrzymania renty rodzinnej, była wdowa po zmarłym W. R. – D. R., stąd też Sąd uznając jej legitymację do występowania w procesie, prowadził postępowanie z jej udziałem.

Mając na uwadze wszystko powyższe Sąd ocenił, że w istocie pozwany pozostaje zobowiązany do wypłaty na rzecz powoda odprawy emerytalnej. W tym miejscu zaznaczenia wymaga, że powództwo nie było kwestionowane co do wysokości. Bezsprene powód posiadał staż pracy wynoszący łącznie ponad 48 lat, a zatem w świetle ustawy o służbie cywilnej 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 było kwestią sporu. Zgodnie z wyliczeniem przedstawionym przez stronę powodową i niekwestionowanym przez pozwanego, podstawa ta wynosiła 5.781,34 zł. Z powyższych względów, Sąd w punkcie pierwszym wyroku zasądził od pozwanego na rzecz D. R. odprawę emerytalną w dochodzonej kwocie 34.688,04 zł, stanowiącej sześciokrotność wyliczonego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

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 maja 2021 r., kiedy to uzyskał on status jedynie emeryta. Zgodnie jednak z żądaniem wskazującym na datę późniejszą, zasądzono odsetki od 4 maja 2021 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.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Pracodawca został więc obciążony kwotą 1.735 zł, co stanowiło wartość opłaty od pozwu, z której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano 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. Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.781,34 zł Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie czwartym wyroku.

Sędzia (...)

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

25 maja 2022 r.