

Sygn. akt IV P 111/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 sierpnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Janusz Kotas
Sędziowie/Ławnicy:	-----
Protokolant:	Stażysta Barbara Borkowska

po rozpoznaniu w dniu 4 sierpnia 2020 r. w Toruniu

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko 12 (...) Oddziałowi (...) w T.

o odprawę emerytalną

orzekł

I. zasądza od pozwanego 12 (...) Oddziału (...) w T. na rzecz powoda A. K. kwotę 43.111,20 zł (czterdzieści trzy tysiące sto jedenaście złotych dwadzieścia groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odprawy emerytalnej,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.185,20 zł (siedem tysięcy sto osiemdziesiąt pięć złotych dwadzieścia groszy),

IV. kosztami sądowymi powstałymi w sprawie obciążyć Skarb Państwa.

**IV P 111/20**

## UZASADNIENIE

Powód A. K. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko pozwanemu 12 (...) Oddziałowi (...) w T. , o zasądzenia na jego rzecz odprawy emerytalnej w kwocie 43.111,20 zł (czterdzieści trzy tysiące sto jedenaście złotych 20/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2017 r. do dnia zapłaty z kosztami procesu ,w tym kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał że w okresie od 16 września 1977 do 31 stycznia 2004 pełnił zawodową służbę wojskową, a po jej zakończeniu z dniem 1 lutego 2004 przeszedł na emeryturę. Powód po zwolnieniu ze służby

wojskowej i uzyskaniu uprawnień emerytalnych, nie otrzymał z tego tytułu odprawy emerytalnej. Po zakończeniu służby wojskowej powód podjął i kontynuował zatrudnienie pracownicze na podstawie umowy o pracę przez ponad 13 lat, okresie od dnia 1 lutego 2004 r. do dnia 31 listopada 2004 r. w Centrum Szkolenia Artylerii i Uzbrojenia T., w okresie od dnia 1 grudnia 2004 roku do dnia 31 grudnia 2005 r. w Pomorskim Okręgu Wojskowym, w okresie od 1 stycznia 2006 do 30 września 2011 w (...) Zarządzie (...), w okresie od 1 października 2011 do 30 listopada 2017 w 12 (...) Oddziale (...) w T..

Stosunek pracy powoda ustał z dniem 30 listopada 2017. Powód nie uzyskał od innego podmiotu odprawy emerytalnej. Łączny okres służby wojskowej i zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę przekracza 35 lat.

Dalej powód wskazał, że u pozwanego obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r., gdzie w art. 48 ust. 1 w/w Układu wskazano, 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, której wysokość była zależna od stażu pracy. Odprawa w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia przysługiwała po 35 latach pracy. Odprawę emerytalną oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 48 ust.2 układu). Przy ustalaniu okresy pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 układu. Zgodnie z art. 37 ust.4 pkt 1) do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się także okresy odbywania czynnej służby wojskowej.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z linią orzecznictwa zmiana statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta uprawnia pracownika do odprawy emerytalnej, o ile pracownik wcześniej takiego świadczenia nie otrzymał.

Powód wskazał także, że wyrokiem z 9 grudnia 2015 sygn. akt I PK 1/15 SN ustalił, że 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. 92<sup>1</sup> § 1 K.p. W uzasadnieniu wyroku z 9.12.2015 SN wskazał, iż 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.

Stanowisko to potwierdzały także wielokrotnie sądy powszechne m.in. Sąd Rejonowy w Toruniu w wyroku z 18 lutego 2020 sygn. akt IV P 288/19, oraz Sąd Rejonowy w Bydgoszczy m.in. w wyrokach z dnia 21.05.2018 sygn. akt VII P 68/18, z dnia 27.11.2018 sygn. akt VII P 475/18. z dnia 06.12.2018 sygn. akt VII P 476/18.

Zgodnie z powołaną linią orzecznictwa zmiana statusu pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta, jest przejściem na emeryturę i powoduje powstanie zobowiązania pracodawcy do zapłaty odprawy emerytalnej. Odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym. Jest to świadczenie, które każdy pracownik powinien otrzymać raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę.

Roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej staje się wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (Tak SN w wyroku z 9 kwietnia 1998 sygn. akt I PKN 508/97, OSNP 1999, nr 8, poz. 267), a zatem w niniejszej sprawie roszczenie powoda o zapłatę odprawy stało się wymagalne z dniem 1 grudnia 2017 i od tego dnia powód dochodzi odsetek ustawowych za czas opóźnienia w zapłacie, a wysokość żądania pozwu wynika z iloczynu wynagrodzenia powoda 7.185,20,zł x 6 = 43.111,20 zł.

Powód wystąpił do pozwanego o wypłatę odprawy emerytalnej. Pozwany odmówił wypłaty.

Odsetki ustawowe za opóźnienie obliczono od dnia następnego od ustania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazał, że powód pracował i odbywał zawodową służbę wojskową tak jak wskazano w pozwie.

Podczas zatrudnienia, powód posiadał podwójny status - pracownika i emeryta. Omawiany stosunek pracy ustał z dniem 30 listopada 2017 r. W dniu 21 marca 2020 r. powód wystąpił do Komendanta 12 (...) z wnioskiem o przyznanie odprawy emerytalnej na zasadach wynikających z art. 48 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Pozwany odmówił wypłaty przedmiotowej należności pismem nr (...) z dnia 24 marca 2020 r. W ocenie Powoda, udzielona mu odpowiedź nie uwzględnia dokonanych po roku 1989 nowelizacji Kodeksu pracy oraz najnowszego orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Pozwany potwierdził, że obowiązuje u niego Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z 8 czerwca 1998 r., który kształtuje zasady nabywania prawa do odprawy emerytalnej i ustalania jej wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników resortu obrony narodowej od wynikającego z art. 92<sup>1</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018 r. poz. 108).

Pozwany podniósł, że Powód w pozwie nie wykazał, że ustanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem na emeryturę. Pozwany nie zgadza się także z dokonaną przez Powoda wykładnią postanowień Układu, która pomija zarówno język poszczególnych przepisów Układu, jak i cel, który miały one realizować. Powyższe wpływa w ocenie Pozwanego na bezzasadność żądania pozwu. Z tych względów Pozwany kwestionuje zgłoszone żądanie co do zasady (niespełnienie przesłanek warunkujących wypłatę).

Dalej pozwany wskazał, że Powód jest emerytem wojskowym w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 2017 r. poz. 2225). W dniu zwolnienia z zawodowej służby wojskowej Powód posiadał ponad 26 lat służby wojskowej w latach 1977 - 2004. Z tego tytułu nabył on prawo do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie powołanej wyżej ustawy.

W związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej powód otrzymał odprawę, o której mowa w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Wskazana odprawa została przyznana powodowi w pełnej wysokości.

Przechodząc do kwestii przesłanek warunkujących prawo do odprawy pieniężnej z art. 48 Układu, wskazać należy, że przepis ten warunkował nabycie prawa do odprawy pieniężnej od spełnienia trzech przesłanek:

- nabycia uprawnień do renty lub emerytury,
- ustania stosunku pracy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę,
- określonego stażu pracy (od którego zależała także wysokość tej odprawy).

Z treści pozwu, ani z dołączonych do niego dokumentów nie wynika, że rozwiązanie stosunku pracy z nastąpiło w związku z przejściem powoda na emeryturę. W szczególności Powód nie złożył oświadczenia, że po dniu rozwiązania stosunku pracy nie podejmował kolejnej pracy, a zatem że jego status z pracownika - emeryta wojskowego zmienił się na status jedynie emeryta wojskowego.

Pozwany nie zgadza się także z przedstawioną przez Powoda wykładnią postanowień Układu.

Kwestie związane z odprawą emerytalną regulują art. 37 ust. 3 i 4 oraz art. 48 Układu.

Zaznaczyć należy, że odpowiednie stosowanie przepisu prawa nie nakazuje mechanicznego stosowania normy prawnej, ani nie zwalnia od obowiązku rozpatrzenia, w jakim zakresie oraz w jaki sposób należy ją stosować w konkretnej sytuacji. Stosowanie „odpowiednie” oznacza niezbędną adaptację normy do zasadniczych celów i form

danego postępowania, jak również pełne uwzględnienie charakteru i celu danego postępowania (uchwała Sądu Najwyższego z 15 września 1995 r., sygn. akt III CZP 110/95). W tym czasie w pełni aktualna pozostawała uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1989 r. wydana w sprawie o sygn. akt 111 PZP 52/88 . za nieprawidłowe uznać należy zaliczenie przez Powoda do lat pracy okresu czynnej służby wojskowej.

W ocenie Pozwanej występowanie przez pracownika-emeryta wojskowego z roszczeniem o wypłatę odprawy emerytalnej stanowi także nadużycie przysługujących mu praw podmiotowych, godzące w zasady współżycia społecznego.

W środowisku wojskowym odprawa, o której mowa w art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, przyznawana żołnierzom zawodowym jest traktowana na równi z odprawą emerytalną.

### **Sąd ustalił, co następuje :**

Powód A. K. w okresie od 16 września 1977 do 31 stycznia 2004 r. czyli przez 26 lat , pełnił zawodową służbę wojskową, a po jej zakończeniu z dniem 1 lutego 2004 przeszedł na emeryturę w stopniu podpułkownika . Powód po zwolnieniu ze służby wojskowej i uzyskaniu uprawnień emerytalnych, nie otrzymał z tego tytułu odprawy emerytalnej. W związku z zakończeniem służby powód otrzymał odprawę na mocy art. 84 ówczesnie obowiązującej ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 1997 r., nr 10, poz. 55 ze zm.), a decyzją Wojskowego Biura Emerytalnego w B. nr (...), przyznano mu prawo do emerytury wojskowej od dnia 1 lutego 2004 r.

/okoliczność niesporna ,

Dowód: -zaświadczenie – k. 5 A akta osobowe ,

-decyzja k.10-11/

Po zakończeniu służby wojskowej powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę przez ponad 13 lat w następujący sposób : w okresie od dnia 1 lutego 2004 r. do dnia 31 listopada 2004 r. w Centrum Szkolenia Artylerii i Uzbrojenia T., w okresie od dnia 1 grudnia 2004 roku do dnia 31 grudnia 2005 r. w Pomorskim Okręgu Wojskowym, w okresie od 1 stycznia 2006 do 30 września 2011 w (...) Zarządzie (...) i w okresie od 1 października 2011 do 30 listopada 2017 w 12 (...) Oddziale (...) w T..

/okoliczność niesporna ,

Dowód : świadectwa pracy – 8-9 ,/

U pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. (dalej jako Układ).Powoda także obejmował ten Układ . Zgodnie z art. 48 ust. 1 tego 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, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat pracy,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 15 latach pracy,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 20 latach pracy,
- 4) czteromiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 25 latach pracy,
- 5) pięciomiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 30 latach pracy,
- 6) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 35 latach pracy.

Odprawę pieniężną oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 48 ust. 2 Układu).

Zgodnie z art. 48 ust. 3 Układu, przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia jego art. 37 ust. 3 i 4. W myśl tych przepisów, do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej. W sytuacji powoda poprzednie okresy jego zatrudnienia wraz ze służbą wojskową przekroczyły najwyższy określony w art. 48 ust. 1 Układu próg - 35 lat. Zapisy Układu wskazują przy tym, iż wyłącznie pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (art. 48 ust. 4 Układu).

/okoliczność niesporna ,

Dowód: (...) k.105-171 /

W okresie od 27.01.2017 r. do 10.02.2017 r. a następnie od 8.03.2017 do 21.08.2017 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim .W dniu 22 sierpnia 2017 r. powód złożył do Komendanta 12 (...) Oddziału (...) w T. wniosek o rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia . Umowa o pracę między stronami rozwiązała się z dniem 30 listopada 2017 r. Powód nie otrzymał odprawy emerytalnej od pozwanego .

/dowód: -świadectwo pracy k.3 A akta osobowe ,

-pismo z dnia 22.08.2017 r. k.1 i 2 A akta osobowe ,/

Pismem z dnia 21 marca 2020 r. powód zwrócił się do 12 (...) Oddziału (...) w T. o wypłacenie odprawy emerytalnej zgodnie z art. 48 Układu w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia .

W piśmie z dnia 24 marca 2020 r. Komendant 12 (...) Oddziału (...) w T. wskazał, że odmawia wypłacenia powodowi odprawy i wskazał, że zgodnie ze stanowisko Dyrektora Departamentu Spraw Socjalnych MON wynika, iż ewentualna wypłata odprawy emerytalnej dla pracownika resortu obrony narodowej posiadającego status emeryta wojskowego winna być rozstrzygana na drodze sądowej .

/okoliczność niesporna ,

dowód:-wezwanie k.15-16 ,

-odpowiedź k.19 ,/

Odprawa emerytalna brutto powoda, liczona jak ekwiwalent za urlop wynosi 43.111,20 zł . Jednomiesięczne wynagrodzenie za pracę liczone jak przy ekwiwalencie za urlop wynosiło 7.185,20 zł.

/okoliczność niesporna ,

Dowód :zaświadczenie k.14 , 37 /

### **Sąd zważył, co następuje :**

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron.

Co ważne stan faktyczny w niniejszej sprawie był co do zasady bezsporny , spornym był stan prawny tj. czy w istniejącym stanie rzeczy powodowi przysługiwała odprawa emerytalna na podstawie zapisów obowiązującego u pozwanego pracodawcy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy oraz czy w świetle zapisów tego układu posiadał on ponad 35 letni staż pracy .

Bezspornym było w sprawie, że stosunek pracy ustał z dniem 30 listopada 2017 r. na podstawie wypowiedzenia umowy o pracę. Do tego dnia powód pozostawał w stosunku pracy, pobierając jednocześnie emeryturę wojskową. Po rozwiązaniu umowy o pracę powód nie podjął innego zatrudnienia od razu w dniu 1 grudnia 2017 r., a zatem posiadał jedynie status emeryta. Ponadto powód w dacie ustania zatrudnienia miał ponad 35-letni staż pracy w rozumieniu art. 48 ust. 1 Układu, a kwota ewentualnej odprawy wynosiła 43.111,20 zł. Nie było sporne, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę u pozwanego, od którego nie otrzymał odprawy emerytalnej. Powód przyznał również, że otrzymał odprawę na mocy art. 84 ówczesnie obowiązującej ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, zgodnie z którym, żołnierzom zawodowym zwolnionym z zawodowej służby wojskowej przysługuje odprawa, uposażenie oraz inne należności związane ze zwolnieniem z tej służby według zasad określonych w ustawie o uposażeniu żołnierzy.

Stosownie do art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., 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.

Prawo do odprawy emerytalnej przysługuje pracownikowi albo na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92<sup>1</sup> k.p.) 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). Ma to znaczenie o tyle, że w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. 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 (tak np.. uchwała SN z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, OSNP 2010/17-18/208 oraz wyroki SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009/7-8/97; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09, Lex nr 603418 i z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, Lex nr 1959540).

W przedmiotowej sprawie prawo do odprawy emerytalnej pracowników pozwanego, w tym powoda, zostało określone w Układzie Zbiorowym i nie było to sporne między stronami. Sporne było po pierwsze czy powód spełniał przesłanki przyznania mu świadczenia określonego w art. 48 ust. 1 pkt 6 Układu oraz czy miał ponad 35 lat pracy w rozumieniu przepisów Układu. Powód spełniał warunki uprawniające do emerytury wojskowej (którą otrzymał już w 1997 r.), a z dniem 31 grudnia 2019 r. umowa o pracę została rozwiązana na właśnie w związku z przejściem na emeryturę wojskową, co skutkowało utratą statusu pracownika. Nie trzymał przy tym nigdy wcześniej odprawy emerytalnej.

Z tych względów powództwo uznać należało za zasadne.

Błędna była zdaniem Sądu argumentacja pozwanego, że skoro powód nabył prawo do odprawy określonej w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowej, to wykluczało to możliwość przyznania mu prawa do odprawy emerytalnej, że w środowisku wojskowym odprawa, o której mowa w art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, przyznawana żołnierzom zawodowym jest traktowana na równi z odprawą emerytalną. Równie błędne było zapatrywanie pozwanego, że powodowi nie przysługiwało prawo do odprawy wynikającej z Układu, z uwagi na fakt przejścia powoda na emeryturę wojskową, nie zaś na emeryturę z systemu powszechnego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych czy wreszcie, że ustanie stosunku pracy nie było przejściem na emeryturę, bowiem powód pobierał ją już wcześniej.

Sąd orzekający w niniejszej sprawie całkowicie podziela stanowisko przedstawione przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r. (I PK 1/15, Lex nr 1959540), o bez mała identycznym, a na pewno

bardzo zbliżonym stanie faktycznym . W uzasadnieniu tym Sąd ten wskazał że :.....W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. 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. 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 uprawnienia do takiej odprawy.

Unormowanie ustanowione w art. 92<sup>(1)</sup> § 2 k.p. 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 SN z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, MPP 2007/9/479 oraz z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, MPP 2014/2/88-91 i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). [...] 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. 92<sup>(1)</sup> § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92<sup>(1)</sup> § 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.

Niezależnie od tego nie trafny jest pogląd, że przejście przez żołnierza na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nadawało odprawie przewidzianej w art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy charakter 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. 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.

(...) Uprawnienie pracownika wynikające z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. nie jest uwarunkowane „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 wykładnia prowadziła 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 (aktualnie Dz. U. z 2020 r., poz. 53 ze zm.), jednak przysługującą z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych (art. 29 ust. 1 i art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych; Dz. U. z 2018 r., poz. 1924 ze zm.), 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 SN z dnia 4 grudnia 2013 r., II UK 223/13, Lex nr 1394110 i powołane w nim orzecznictwo).

Należy wskazać też na wyrok z dnia 11 października 2007 r. w sprawie II PK 40/07, Lex nr 338805, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, iż pobieranie emerytury policyjnej w trakcie wykonywania pracy w ramach stosunku pracy i powrót po

ustaniu tego stosunku do statusu „emeryta policyjnego” nie pozbawia pracownika prawa do odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.”

W świetle tych argumentów stanowisko pozwanego jest nietrafne.

Fakt otrzymania przez powoda odprawy z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej nie pozbawia go prawa do odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę, przy czym bez znaczenia pozostaje, z którego to systemu (powszechnego, czy np. wojskowego, jak w niniejszej sprawie) pobiera on emeryturę po rozwiązaniu stosunku pracy. Podkreślić należy, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy, iż ustawa o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych wprost uzależnia przyznanie określonej w nim odprawy wyłącznie od zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej, w najmniejszym stopniu nie wiążąc jej z ewentualnym uzyskaniem prawa do emerytury jakiegokolwiek rodzaju. Wbrew stanowisku pozwanego, nie przeczy temu pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 maja 1989 r. (III PZP 52/88, OSNC 1989/12/190), od którego to sam Sąd Najwyższy już wielokrotnie później odstąpił. Istotne, że norma art. 92<sup>1</sup> została dodana do Kodeksu pracy dopiero w 1996 r. i już z tej przyczyny aktualność tej uchwały w obowiązującym po tych zmianach stanie prawnym musi budzić poważne wątpliwości.

Nie znajduje więc uzasadnienia w omawianych przepisach stanowisko pozwanego, iż prawo do odprawy emerytalnej jest uzależnione od przejścia wyłącznie na emeryturę z systemu ubezpieczeń społecznych. Byłoby to niczym nieuzasadnione wyłączenie kilku grup emerytów i tak np. osób nabywających uprawnienia emerytalne z ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, czy emerytur innych służb mundurowych (por. powołany już wyrok SN z dnia 11 października 2007 r. (II PK 40/07, Lex nr 338805). Znaczące pozostaje, iż pozwany próbuje forsować tezę o konieczności badania zapisów Układu w kontekście uchwały z dnia 31 maja 1989 r., a jednocześnie wskazuje, że wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. i zbieżne z nim wyroki sądów powszechnych nie stanowią źródła prawa. Oczywiście pozostaje, że jakkolwiek wyrok sądu w innej sprawie nie wiąże w niniejszej sprawie, lecz pogląd ten należy odnieść także do forsowanej przez pozwanego uchwały z dnia 31 maja 1989 r., przy czym powyżej wskazano, z jakich względów poglądy tam zawarte są po pierwsze nieaktualne, a po drugie nieprzekonujące w istniejącym stanie prawnym.

W kontekście wskazanych powyżej norm, istotne pozostaje, iż powód dotychczas odprawy emerytalnej faktycznie nie otrzymał. Zgodnie bowiem z art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p., jak i art. 48 ust. 4 Układu, jedynie pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Z powołanego przepisu (zwłaszcza ze zwrotu „ponownie nabyć”) wynika więc wniosek, że pracownik, który nabył prawo do odprawy emerytalnej, lecz jej nie otrzymał, może je nabyć ponownie, pomimo przedawnienia wcześniej nabytego prawa (tak trafnie SN w wyroku z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10, OSNP 2012/5-6/65). Wobec tego, zważywszy że powód nie otrzymał wcześniej odprawy emerytalnej, uzyskał on do niej prawo w związku z przejściem na emeryturę od dnia 1 czerwca 2020 r., po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym z dniem 31 maja 2020 r.

Całkowicie nietrafny, nieoparty żadną argumentacją, jest pogląd pozwanego, że do stażu pracy od którego zależy wysokość odprawy emerytalnej nie można włączyć lat służby wojskowej powoda. Zgodnie z art. 48 ust. 3 Układu, przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia jego art. 37 ust. 3 i 4. W myśl tych przepisów, do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej. Stanowisko pozwanego było więc niezgodne z tym zapisem układu.

W tych warunkach, Sąd zasądził na rzecz powoda dochodzoną z tytułu odprawy emerytalnej kwotę 43.111,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 grudnia 2017 r. (zgodnie z żądaniem pozwu) do dnia zapłaty. O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik (którym w niniejszej sprawie jest pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (którym w niniejszej sprawie jest powód, jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Cytowany przepis ma zastosowanie do stosunku pracy w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nie unormowanych przepisami prawa



pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Roszczenie o zapłatę odprawy jest przy tym zawsze wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (tak m.in SN w wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97, OSNP 1999/8/267).

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w punkcie III wyroku po myśli art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II wyroku zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. tj. zasada odpowiedzialności za wynik procesu w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.) Na koszty procesu, które poniósł powód składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika - 2.700,00 zł (75% x 3.600,00 zł).

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie IV wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 755 ze zm.). Obie strony procesu były z mocy prawa zwolnione od ponoszenia kosztów sądowych (art. 94 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy), a zatem brak było podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami .