

Sygn. akt VI P 38/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

Protokolant: starszy protokolant Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa T. B.

przeciwko A. (...) w W.

o odprawę emerytalną

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda T. B. na rzecz pozwanej A. (...)w W. kwotę 2.700 złotych (dwa tysiące siedemset 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 38/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 stycznia 2019 roku (data na kopercie) powód T. B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej A. (...) w W. kwoty 23.550,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 1 grudnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem niewypłacenie odprawy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w pozwanej A. (...)w W. od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia 30 listopada 2017 roku. Powód wskazał, że nie otrzymał od pozwanej odprawy emerytalnej, mimo że spełnił warunki do jej przyznania.

(pozew – k. 1 – 4)

W odpowiedzi na pozew pozwana – A. (...)w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wywodziła, że w dniu ustania stosunku pracy powoda nie spełniał on kryterium wieku określonego w ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, od którego uzależnione jest prawo do emerytury. Ponadto pozwana wskazała, że odprawa emerytalna może przysługiwać tylko pracownikowi, który definitywnie kończy zatrudnienie i przechodzi na emeryturę, a także wskazała, że powód otrzymał już odprawę w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych do emerytury wojskowej.

(odpowieź na pozew – k. 16 – 18)

Na rozprawie w dniu 5 grudnia 2019 roku powód sprecyzował, że domaga się odprawy emerytalnej.

(protokół rozprawy z dnia 05.12.2019r. – k. 168)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanej A. (...)w okresie od dnia 1 lutego 2013 roku, początkowo na podstawie umowy na czas określony od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia 31 stycznia 2014 roku a następnie od dnia 1 lutego 2014 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kanclerza. Stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 30 listopada 2017 roku. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 14.167,50 zł brutto.

(dowód: świadectwo pracy – k. 5, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem – k. 6, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 22, rozkaz nr 7 z dnia 05.01.2013r. – k. 78, rozkaz nr 7 z dnia 30.01.2014r. – k. 79, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 81)

Powód odbywał zawodową służbę wojskową w okresie od 1 września 1983 roku do 31 stycznia 2013 roku. Decyzją (...)roku powodowi została przyznana odprawa w związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej w wysokości 600% uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym. Odprawa ta została mu przyznana na podstawie art. 94 ust. 1 pkt 3 i ust. 2 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Z kolei decyzją z dnia 20 lutego 2013 roku, numer: (...), Dyrektor (...) przyznał powodowi emeryturę wojskową od dnia 1 lutego 2013 roku.

(dowód: opis przebiegu służby – k. 74, decyzja nr (...) z dnia 23.01.2013r. – k. 156 – 157, decyzja z dnia 20.02.2013r. – k. 9 – 10)

Zgodnie z §24 regulaminu wynagradzania funkcjonującego w pozwanej A. (...)pracownicy niebędący nauczycielami akademickimi oraz nauczyciele akademicy przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy mają prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia.

(dowód: regulamin wynagradzania – k. 23 – 65)

Powód po zakończeniu pracy w A. (...) w W., podjął zatrudnienie od dnia 22 września 2017 roku w W., gdzie pracuje nadal na stanowisku szefa pionu finansowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

(bezsporne, a nadto dowód: pismo z ZUS – k. 142)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dokumenty, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej odprawy emerytalnej.

Podstawą dla roszczenia o odprawę emerytalną w przypadku powoda jest przywołany przez niego art. 138 ust. 1 ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym w jego brzmieniu z dnia rozwiązania umowy o pracę łączącej go z pozwaną. Zgodnie z tym przepisem nauczyciele akademicy przechodzący na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy mają prawo do jednorazowej odprawy w wysokości trzykrotnego wynagrodzenia zasadniczego otrzymanego za ostatni miesiąc zatrudnienia. Jest to regulacja przyznająca prawo do wyższej, bo równej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, odprawy emerytalnej niż odprawa przysługująca pracownikom na podstawie Kodeksu pracy.

Istotne w niniejszej sprawie będą spostrzeżenia poczynione na gruncie ogólnego unormowania z art. 92¹ §1 KP, zgodnie, z którym 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. Przepis ten zawiera, bowiem przesłanki przyznania odprawy emerytalnej, które mają zastosowanie również do oceny prawa do odprawy emerytalnej przyznawanej na

podstawie ustawy – prawo o szkolnictwie wyższym. Wobec powyższego należy zauważyć, że odprawa emerytalna przysługuje po spełnieniu konkretnych przesłanek, a mianowicie musi dojść do rozwiązania umowy o pracę, pracownik powinien spełniać warunki uprawniające do emerytury, a także musi istnieć związek pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem pracownika na emeryturę. W orzecznictwie słusznie podnosi się, że związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć charakter przyczynowy (rozwiązanie stosunku pracy następuje, dlatego, że pracownikowi przysługuje prawo do świadczenia), czasowy (rozwiązanie stosunku pracy zbiega się w czasie z nabyciem prawa do świadczenia niezależnie od przyczyny rozwiązania stosunku pracy), bądź czasowo-przyczynowy (przyczyną rozwiązania stosunku pracy jest nabycie prawa do emerytury lub renty i rozwiązanie następuje w chwili przyznania świadczenia). Między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do świadczenia może zachodzić także związek funkcjonalny, gdy rozwiązanie stosunku pracy następuje przed spełnieniem warunków uprawniających do emerytury lub renty inwalidzkiej, ale nabycie prawa do jednego z tych świadczeń i przyznanie świadczenia po ustaniu zatrudnienia jest konsekwencją sytuacji bezpośrednio poprzedzającej rozwiązanie stosunku pracy (wyrok SN z dnia 8 grudnia 2015 roku, sygn. akt I PK 345/14). W niniejszej sprawie - jak wynika z ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd, powód w momencie ustania łączącego go z pozwaną stosunku pracy miał już prawo do emerytury wojskowej.

W tym miejscu należy jednak wskazać na słuszny pogląd wyrażony w orzecznictwie, że przejściem na emeryturę, w kontekście prawa do odprawy emerytalnej, jest zamiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta, chodzi tu o definitywne ustanie stosunku pracy, które sprawia, że pracownik staje się wyłącznie emerytem (tak SN w wyroku z dnia 4 czerwca 2002 roku, sygn. akt I PKN 346/01 oraz w wyroku z dnia 11 października 2007 roku, sygn. akt III PK 40/07).

Sąd w niniejszej sprawie ustalił zaś, że powód po rozwiązaniu umowy o pracę z A. (...), co miało miejsce dnia 30 listopada 2017 roku, nadal pozostawał zatrudniony w innym podmiocie – w Wojskowym Instytucie Technicznym Uzbrojenia, gdzie pracował od 22 września 2017 roku do dnia zamknięcia rozprawy. Wobec powyższego nie można uznać, że powód definitywnie zmienił status z pracownika na emeryta i pobiera wyłącznie emeryturę. Wobec tego nie jest spełniony w dniu rozwiązania umowy o pracę warunek przejścia powoda na emeryturę i związku pomiędzy tym przejściem a rozwiązaniem umowy o pracę. Powód, bowiem nadal był pracownikiem tyle, że świadczył pracę dla innego podmiotu. Tym samym nie zostały spełnione przez powoda warunki do przyznania mu odprawy emerytalnej. Oznacza to, że roszczenie powoda podlega oddaleniu jako niezasadne.

W tym miejscu należy również pokrótce odnieść się do faktu otrzymania przez powoda w 2013 roku odprawy w związku z zakończeniem służby zawodowej. Jak wskazał SN w wyroku z dnia 9 grudnia 2015 roku, sygn. akt I PK 1/15, żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana 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. Analogicznie, więc otrzymanie przez powoda tej odprawy nie będzie również wyłączało prawa do odprawy emerytalnej przysługującej mu na podstawie przepisów ustawy – Prawo o szkolnictwie wyższym. Jak już jednak wskazano wyżej, w niniejszej sprawie powód nie spełnił przesłanki definitywnej zmiany swego statusu z pracownika na emeryta, wobec czego prawo do odprawy emerytalnej mu nie przysługuje.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądając na rzecz pozwanej od powoda kwotę 2.700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

ZARZĄDZENIE

1. (...)