

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 10-05-2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący:SSR Izabela Wawrzynów

Protokolant:Radosław Gawlas

po rozpoznaniu w dniu 10-05-2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa Z. S.

przeciwko 2 (...) Oddział (...) we W.

o odprawę emerytalną

- I. zasądza od strony pozwanej 2 (...) Oddziału (...) we W. na rzecz powoda Z. S. kwotę 13 550,04, zł brutto (trzydzieści tysięcy pięćset pięćdziesiąt złotych 04/100) tytułem odprawy emerytalnej z ustawowymi odsetkami od dnia 28 września 2018 r. do dnia zapłaty;
- II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2700,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa;
- IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2258,34 zł.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 02 listopada 2018 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) **powód Z. S.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej 2 (...) Oddziału (...) we W. kwoty 11 223,33 zł tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 28 września 2018 r. do dnia zapłaty, oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 3 – 7).

W uzasadnieniu powód wskazał, że jest emerytowanym żołnierzem zawodowym, pełniącym służbę przez 23 lata. Od dnia 11 stycznia 2008 r. zostało powodowi przyznane prawo do świadczenia emerytalnego. W okresie od dnia 05 grudnia 2007 r. do dnia 31 stycznia 2017 r. powód podjął pracę jako tzw. pracownik emeryt u strony pozwanej. Łącznie z okresem służby powód przepracował ponad 43 lata. Pismem z dnia 21 września 2018 r. powód wystąpił do pozwanego z wnioskiem o przyznanie i wypłatę odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę. Strona pozwana odmówiła jednak powodowi przyznania odprawy.

Powód wskazał dalej, że podstawę jego roszczenia stanowi art. 92¹ k.p. oraz art. 48 ust. 1 w zw. z art. 48 ust. 3 w zw. z art. 37 ust. 3 i 4 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Zgodnie ze wskazanymi przepisami, powodowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Ekwiwalent urlopowy wynosił u powoda 11223,33 zł.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego powód wskazał, że zmiana statusu pracownika – emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹ § 1 k.p. Ponadto, z uwagi na okoliczność, iż żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby, nie

wyłącza na podstawie art. 92¹ § 2 k.p. prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi. Powód dodał, że rozważany przepis nie formułuje wymogu przejścia na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Nakazem zapłaty z dnia 12 grudnia 2018 r. wydanym w postępowaniu upominawczym Sąd uwzględnił roszczenie powoda w całości. (k.51)

Na rozprawie w dniu 10 maja 2019 r. pełnomocnik powoda ostatecznie sprecyzował roszczenie podnosząc, że po zapoznaniu się z zaświadczeniem o zarobkach domaga się zasądzenia od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 13 550,04 zł tytułem odprawy.

W sprzeciwie do nakazu zapłaty strona pozwana 2 (...) Oddział (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych (k. 54).

W uzasadnieniu strona pozwana podniosła zarzut braku zdolności sądowej 2 (...) Oddziału (...), a ponadto wskazała, iż brak podstaw do uznania, iż prawo do odprawy emerytalnej z tytułu ustania stosunku pracy byłego żołnierza zawodowego przysługuje niezależnie do przejścia przez niego na emeryturę z systemu powszechnego. W ocenie strony pozwanej powód nie nabył uprawnień do odprawy emerytalnej na podstawie art. 92¹ § 2 k.p., bowiem uprzednio otrzymał już odprawę z chwilą odejścia ze służby.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. S. w okresie od dnia 26 października 1966 r. do dnia 24 lutego 1989 r. pełnił czynną służbę wojskową. Decyzją z dnia 11 stycznia 2008 r. ustalone zostało wobec powoda prawo do emerytury wojskowej od dnia 1 lutego 2008 r.

W dniu 01 marca 2010 r. powód zawarł z Jednostką Wojskową (...) W. umowę o pracę na czas nieokreślony. W oparciu o przedmiotową umowę powód był zatrudniony na stanowisku robotnika magazynowego jak i robotnika gospodarczego, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na mocy art. 23¹ k.p. nastąpiło przejście zakładu pracy na 2 (...) Oddział (...) we W..

Pismem z dnia 31 stycznia 2017 r. strona pozwana rozwiązała z powodem Z. S. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu przedłużającej się niezdolności do pracy wskutek choroby oraz brakiem uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego – na podstawie art. 53 par. 1 pkt 1 lit b K.p.

W dniu 21 września 2018 r. powód zwrócił się do strony pozwanej z wnioskiem o przyznanie odprawy emerytalnej.

Strona pozwana odmówiła przyznania prawa do świadczenia.

Dowód: Decyzja o przyznaniu emerytury wojskowej z dnia 11.01.2018 r. (k. 88),

-opinia specjalna wraz z zaświadczeniem (k.9-10),

- świadectwa pracy z dnia 15.03.2001 oraz 31.01.2017 (k.13, 23),

-umowy o pracę. (k.14- 21),

-wezwanie do zapłaty odprawy z dnia 21.09.2018 r. (k.27),

Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy),

-przesłuchanie powoda P. B. k.52.

Zgodnie z postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej, 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, która po co najmniej 35 latach pracy należy się w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia (art. 48 ust. 1 pkt 6).

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

Przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu (art. 48 ust. 3).

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

Bezsporne

W ostatnim miesiącu zatrudnienia wynagrodzenie powoda wyniosło 4631,50 zł brutto.

Średnie wynagrodzenie powoda za trzy ostatnie miesiące zatrudnienia wyniosło 2258,34 zł brutto (1864,84 zł netto).

Dowód: -zaświadczenie o średnim miesięcznym wynagrodzeniu powoda z ostatnich 3 miesięcy zatrudnienia (w aktach osobowych)

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie jako zasadne.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 13 550,04 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 28 września 2018 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy emerytalnej. Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa, podnosząc przede wszystkim brak zdolności sądowe 2 (...) Oddziału (...) a nadto wskazała że odprawa emerytalna przysługuje jedynie w przypadku otrzymywania emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Stan faktyczny w sprawie był bezsporny, nie kwestionowany przez żadną ze stron, dlatego Sąd oparł swoje ustalenia na dowodach z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy których treści ani prawdziwości strony nie kwestionowały. Zdaniem Sądu dowody z dokumentów w całości stanowią wiarygodny materiał dowodowy, gdyż ich treść jest jasna, oczywista i nie budzi wątpliwości a jednocześnie koresponduje z zeznaniami powoda.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu braku legitymacji strony biernej strony pozwanej wskazać należy, że pracodawcą w myśl art. 3 k.p. jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. W orzecznictwie Sądu Najwyższego widoczna jest wyraźna tendencja do uznawania za pracodawcę, w złożonych strukturach organizacyjnych, niższego szczebla tej struktury. Na przykład jeżeli spółka prawa handlowego ma oddziały w różnych miejscowościach, to one są zazwyczaj uważane za pracodawców, a nie spółka, mimo że ona jest osobą prawną. Na przykład w wyroku z dnia 6 listopada 1991 r., I PRN 47/91, OSP 1992, z. 7–8, poz. 151, SN stwierdził, że każda osoba prawna jest pracodawcą w rozumieniu art. 3, chyba że dla niektórych pracowników za pracodawcę należy uznać jednostkę organizacyjną stanowiącą jej część składową.

Podobnie jest w odniesieniu do jednostek organizacyjnych Skarbu Państwa – za pracodawcę sędziego sądu rejonowego uważany jest ten sąd (uchwała SN z dnia 23 lipca 1993 r., I PZP 30/93, OSNCP 1994, nr 6, poz. 123). Z uchwały SN z dnia 29 lipca 2003 r., III PZP 8/03, OSNP 2004, nr 5, poz. 75, wynika, że pracodawcą prokuratora prokuratury rejonowej jest ta prokuratura. Pracodawcą dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy jest ten

urząd, a nie Krajowy Urząd Pracy (wyrok SN z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 448/97, OSNAPiUS 1998, nr 22, poz. 649). Analogicznie traktowane są gminne jednostki organizacyjne. Według wyroku SN z dnia 20 października 1998 r., I PKN 390/98, OSNAPiUS 1999, nr 23, poz. 744, gminny ośrodek pomocy społecznej jako jednostka organizacyjna zatrudniająca pracowników jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 również wobec kierownika ośrodka, choćby kompetencja do jego zatrudnienia i zwalniania należała do zarządu gminy, a kompetencja do wydawania poleceń dotyczących pracy przysługiwała burmistrzowi (wójtowi). Z wyroku z dnia 11 września 1998 r., II UKN 196/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 589, wynika, że szkoły podstawowe prowadzone przez gminy są pracodawcami dla zatrudnionych w nich nauczycieli i innych pracowników. Wobec pracowników za tego rodzaju zobowiązania pracodawców odpowiedzialność ponosi Skarb Państwa lub gmina.

Aby te jednostki będące częścią większej struktury mogły być uznane za pracodawcę, muszą spełniać dwa podstawowe warunki, uregulowane w przepisach wewnętrznych określających ich status: wyodrębnienie finansowo-organizacyjne oraz samodzielne zatrudnianie pracowników. W ocenie Sądu 2 (...) Oddział (...) we W. spełniała wskazane warunki. Jako państwowa jednostka organizacyjna była wyodrębniona finansowo – organizacyjnie, choć wynagrodzenia pracowników były wypłacane przez inny podmiot. Ponadto wskazać należy, że to Komendant ww. był wskazywany jako osoba reprezentująca pracodawcę w dokumentach związanych z zatrudnieniem powoda. On też składał powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, przyznał mu ekwiwalent za urlop i podpisał w imieniu strony pozwanej świadectwo pracy.

W związku z powyższym zarzut braku biernej legitymacji procesowej po stronie 2 (...) Oddział (...) we W. okazał się niezasadny. W sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych pracodawcą, a więc stroną postępowania nigdy nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna uprawniona do samodzielnego zatrudniania pracowników. Reasumując w ocenie Sądu 2 (...) Oddział (...) we W. był pracodawcą powoda w rozumieniu art. 3 k.p.

Przechodząc do merytorycznej analizy przedmiotu sporu to materialnoprawną podstawę roszczenia powoda stanowi art. 92(1) § 1 k.p., w myśl którego 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.

W doktrynie wskazuje się, że z literalnego brzmienia cytowanego przepisu wyprowadzić można cztery przesłanki nabycia prawa do odprawy pieniężnej: 1) spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do jednego z tych świadczeń, 2) przejście na emeryturę lub rentę, 3) rozwiązanie stosunku pracy oraz 4) związek między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę lub rentę. Wyrażany jest także pogląd, zgodnie z którym kodeksowa regulacja odpraw emerytalnej i rentowej ma charakter powszechny, wyznaczając „minimalny standard” w tym zakresie (por. wyrok SN z 9.12.2015 r., I PK 1/15, LEX nr 1959540). Przepisy branżowe i zakładowe mogą, przy zachowaniu zasady uprzywilejowania, wprowadzać odmienne warunki nabywania prawa do odprawy i ustalać inną ich wysokość (Wagner, Barbara. Art. 92(1). W: Kodeks pracy. Komentarz, wyd. VII. Wolters Kluwer Polska, 2017).

Spór w niniejszej sprawie koncentrował się na zasadności przyznania powodowi prawa do przedmiotowej odprawy, przy uwzględnieniu, iż powód uprzednio otrzymał odprawę w związku ze zwolnieniem ze służby, nadto przeszedł na emeryturę wojskową, nie zaś emeryturę powszechną.

Sąd Rejonowy zważył, że powołany przez powoda wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. (sygn. akt I PK 1/15, L.) nie pozostawia wątpliwości co do zasadności przyznania powodowi prawa do odprawy emerytalnej w oparciu o art. 92(1) § 1 k.p.

W cytowanym orzeczeniu Sąd Najwyższy w pierwszej kolejności wskazał, że zmiana statusu pracownika lub pracownika – emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92(1) § 1 k.p. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy, osoba posiadająca ustalone prawo do emerytury lub pobierająca to świadczenie nie przestaje być pracownikiem. Sąd Najwyższy podkreślił, że zmiana statusu prawnego 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 stosunku pracy, pozostającego w związku z przejściem na emeryturę. Dla tak rozumianego

przejścia na emeryturę, jak wskazał Sąd Najwyższy, bez znaczenia pozostaje okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy, chyba że pracownik już wcześniej skorzystał z uprawnienia do takiej odprawy.

Sąd Najwyższy jednoznacznie skrytykował stanowisko sądów I i II instancji, które jednomyślnie przyjęły, iż odprawa emerytalna przysługująca na podstawie art. 92(1) § 1 k.p. ma taki sam charakter jak odprawa wypłacana aktualnie na podstawie art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, a zatem nie ma jakichkolwiek racjonalnie uzasadnionych podstaw, aby żołnierz, który otrzymał odprawę o charakterze i funkcjach odprawy emerytalnej, otrzymał świadczenie przewidziane w art. 92(1) § 1 k.p. W tym zakresie Sąd Najwyższy wskazał, 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(1) § 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(1) § 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.

Sąd Najwyższy odniósł się także negatywnie do stwierdzenia sądu II instancji w zakresie, w jakim ten wskazał, że świadczenie przewidziane w art. 92(1) § 1 k.p. przysługuje jedynie w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, wobec czego uprawnienie do odprawy emerytalnej nie powstanie w związku z przejściem na emeryturę wojskową. Sąd Najwyższy wskazał, że omawiany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed dniem 1 czerwca 2004 r. W ocenie Sądu Najwyższego zaprezentowana przez Sąd Okręgowy wykładania prowadziłyby do pozbawienia prawa do odprawy emerytalnej zarówno pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, 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. Tym samym uprawnienie wynikające z art. 92(1) § 1 k.p. nie jest uwarunkowane przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Sąd Rejonowy w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone w cytowanym wyroku, a także zawartą w nim argumentację prawną.

Odnosząc powyższe do stanu faktycznego niniejszej sprawy wskazać należy, że w przypadku powoda zostały spełnione wszystkie przesłanki przysługiwania prawa do odprawy emerytalnej, o której mowa w art. 92(1) § 1 k.p., przy braku zaistnienia przesłanki negatywnej z art. 92(1) § 2 k.p. Niewątpliwie powód spełnił warunki uprawniające do emerytury, co wynika wprost z decyzji o waloryzowaniu emerytury wojskowej. Bez znaczenia pozostaje przy tym, iż powód spełnił warunki uprawniające do emerytury wojskowej, a nie emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Z dniem 31 stycznia 2017 r. uległ rozwiązaniu stosunek pracy łączący strony, w tym powoda, mającego niejako podwójny status pracownika – emeryta. Z dniem 1 lutego 2017 r. nastąpiła w przypadku powoda zmiana statusu pracownika – emeryta na status wyłącznie emeryta, co należy uznać za przejście na emeryturę w rozumieniu art. 92(1) § 1 k.p. Między rozwiązaniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę istniał związek czasowy.

Otrzymanie przez powoda odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej nie wyłączało prawa do odprawy emerytalnej na podstawie art. 92(1) § 2 k.p.

Sąd miał przy tym na uwadze, że w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej w zasadzie powielono treść art. 92(1) k.p., a w sposób szczegółowy odniesiono się do wysokości przysługującego świadczenia. Tym samym poczynione przez Sąd rozważania dotyczące wykładni art. 92(1) k.p. będą mieć odpowiednie zastosowanie do interpretacji postanowień ponadzakładowego układu zbiorowego pracy.

Skoro zatem powód spełnił przewidziane w art. 92(1) § 1 k.p. przesłanki przysługiwania prawa do odprawy emerytalnej, zaś zgodnie z postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek

Organizacyjnych Sfery Budżetowej po co najmniej 35 latach pracy odprawa emerytalna należy się w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia, na rzecz powoda należało zasądzić odprawę emerytalną w wysokości 13 550,04 zł. Sąd miał przy tym na uwadze, że średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2258,34 zł brutto zatem odprawa emerytalna liczona od tej wartości wynosiła 13550,04 zł .

Sąd zważył, że termin wymagalności świadczenia jakim jest odprawa emerytalna przypadła na dzień rozwiązania stosunku pracy, tj. na dzień 31 stycznia 2017 r. Od dnia następnego, tj. od dnia 1 lutego 2017 r., strona pozwana pozostawała w opóźnieniu z zaspokojeniem roszczenia powoda. Powód jednak w pozwie domagał się zasądzenia ustawowych odsetek od dnia 28 września 2018 r. Sąd związany orzekaniem ponad żądanie przyznał ustawowe odsetki zgodnie z wnioskiem powoda.

Mając na uwadze powyższe, w punkcie I sentencji wyroku zasądził od strony pozwanej 2 (...) Oddziału (...) we W. na rzecz powoda P. B. kwotę 13 550,04 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 28 września 2018 r. do dnia zapłaty, tytułem odprawy emerytalnej.

Orzeczenie o kosztach jak w punkcie II sentencji wyroku znajduje podstawę w treści art. 98 k.p.c. Bez wątplenia stronę pozwaną należy traktować jako stronę przegrywającą sprawę, zatem strona pozwana obowiązana jest, na gruncie art. 98 k.p.c., do zwrotu przeciwnikowi na jego żądanie kosztów niezbędnych do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Kosztami tymi w niniejszym postępowaniu były koszty zastępstwa procesowego powoda, które wyrażały się kwotą 2 700 zł, ustaloną zgodnie 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.2015.1804).

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczone koszty sądowe Sąd zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.

W punkcie IV sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2258,34 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.