

Sygn. akt IV P 498/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 grudnia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Grażyna Mrozik

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2017 roku w Gdyni

na rozprawie

sprawy z powództwa Z. K.

przeciwko Morskiej Służbie Poszukiwania i (...)

o odprawę emerytalną

I. zasądza od pozwanej Morskiej (...) Poszukiwania i (...) na rzecz powoda Z. K. kwotę 4542, 17 złotych brutto / cztery tysiące pięćset czterdzieści dwa złote i siedemnaście złotych/ tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 marca 2017 roku do dnia zapłaty;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I wyroku co do kwoty 4408, 61 złotych /cztery tysiące czterysta osiem złotych i sześćdziesiąt jeden groszy/;

IV. zasądza od powoda Z. K. na rzecz pozwanej Morskiej (...) Poszukiwania i (...) kwotę 1566 złotych /jeden tysiąc pięćset sześćdziesiąt sześć/ tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. nakazuje pobrać od pozwanej Morskiej (...) Poszukiwania i (...) kwotę 231, 63 złotych /dwieście trzydzieści jeden złotych i sześćdziesiąt trzy złote/ tytułem części opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy prawa.

SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Sygn. akt IV P 498/17

UZASADNIENIE

Powód Z. K. wniósł pozew o zasądzenie od pozwanej Morskiej (...) Poszukiwania i (...) w G. kwoty 22043, 05 złotych z tytułu odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 9 marca 2017 roku do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że u pozwanego obowiązuje zakładowy układ zbiorowy pracy zgodnie z którym jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez niego prawa do emerytury wynosi 500 procent podstawy wymiaru po przepracowaniu 50 lat pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że powód przed zatrudnieniem u pozwanego

pełnił służbę wojskową – do 27 listopada 1992 roku i z tego tytułu nabył prawo do zaopatrzenia emerytalnego. Pozwana wskazała, że powód będąc emerytem podjął pracę w Morskiej Służbie Poszukiwania i (...) w G. i przepracował w niej 21 lat. Pozwany wskazał, że z układu zbiorowego pracy wynika, że ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy i w związku z tym powód nie występował o przyznanie mu odprawy, a więc akceptował taki status emerytów, którzy ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. K. pełnił służbę wojskową w okresie od 20 lipca 1964 roku do 27 listopada 1992 roku. W związku z odejściem ze służby wojskowej powód otrzymał świadczenie pieniężne w związku z zakończeniem służby. Decyzją z dnia 3 listopada 1993 roku wojskowe biuro emerytalne przyznało powodowi prawa do emerytury za 36 lat wysługi w wysokości 100 procent wymiaru. Emerytura była powodowi wypłacana od dnia 1 grudnia 1993 roku.

/Dowód: decyzja o ustaleniu emerytury wojskowej k. 63 – 64, zaświadczenie kart 7/

W okresie od 1 września 1993 roku do dnia 31 grudnia 1994 roku powód pracował na stanowisku inspektora operacyjnego, oficera wachtowego, starszego inspektora operacyjnego w Polskim Ratownictwie Okrętowym w G.. Umowa o pracę powoda została rozwiązana za porozumieniem stron. Polskie Ratownictwo Okrętowe w G. wystawiło powodowi z tytułu zatrudnienia we wskazanym okresie czasu świadectwo pracy. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę była obawa o utratę świadczenia emerytalnego wypłacanego wraz z wynagrodzeniem za pracę. Emeryci wojskowi na skutek wejścia w życie nowych przepisów o wysokości dopuszczalnego dochodu w sytuacji jednoczesnego pobierania świadczenia emerytalnego chcieli utrzymać zarówno możliwość zarobkowania jak i otrzymywania emerytury w dotychczasowej wysokości. Zakładowi pracy zależało natomiast na zapewnieniu ciągłości działania poprzednika pozwanej. W okresie od 1 stycznia 1995 roku do dnia 27 marca 1995 roku pomiędzy powodem a Polskim Ratownictwem Okrętowym została zawarta umowa zlecenia. W czasie wykonywania umowy zlecenia powód wykonywał pracę na dyżurach i mógł decydować o tym ile dyżurów ma pełnić. Powód ustawiał sobie ilość dyżurów w taki sposób, aby łączna kwota uzyskanego dochodu nie spowodowała zawieszenia prawa do emerytury.

/Dowód: zaświadczenie karta 65, PIT 11 karta 68, zeznanie świadka I. F. karta 105 – 109, zeznanie świadka E. K. karta 100 – 102, świadectwa pracy powoda z dnia 31 grudnia 1994 roku karta 10-12 akt osobowych powoda/

Pismem z dnia 28 marca 1995 roku powód złożył podanie o przyjęcie go do pracy do Morskiego Ratowniczego Ośrodka (...). W dniu 30 marca 1995 roku pomiędzy powodem a Polskim Ratownictwem Okrętowym w G. została zawarta umowa o pracę na czas nie określony na stanowisku starszego inspektora operacyjnego. Z dniem 1 stycznia 2002 roku powód w trybie art. 23¹ kodeksu pracy został przeniesiony do Morskiej (...) Poszukiwania i (...).

/dowód: akta osobowe powoda – karta 1-2, karta 33/

Pismem z dnia 3 października 2016 roku powód zwrócił się do pozwanej o rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 grudnia 2016 roku. Pismem z dnia 5 października 2016 roku dyrektor pozwanej poinformował powoda o wyrażeniu zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem z dniem 31 grudnia 2016 roku na mocy porozumienia stron. W dniu 31 grudnia 2016 roku powodowi wystawiono świadectwo pracy potwierdzające zatrudnienie powoda w okresie od dnia 30 marca 1995 roku do dnia 31 grudnia 2001 roku w Polskim Ratownictwie Okrętowym oraz w okresie od dnia 1 stycznia 2002 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku w Morskiej Służbie Poszukiwania i (...) w G..

/dowód: akta osobowe powoda karta 5, 1 i 2/

Pismem z dnia 20 grudnia 2002 roku powodowi Z. K. zmieniono warunki umowy o pracę wprowadzając do nich postanowienia układu zbiorowego pracy z dnia 14 października 2002 roku od dnia 1 stycznia 2003 roku. Powód podpisał nowe warunki pracy określone w zakładowym układzie zbiorowym pracy z dniem 1 stycznia 2003 roku.

/dowód: akta osobowe powoda/

Z dniem 1 stycznia 2003 roku w pozwanej został wprowadzony Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy. W części II zakładowego układu zbiorowego pracy uregulowano treść stosunku pracy dla pracowników lądowych. Zgodnie z paragrafem 15 zakładowego układu zbiorowego pracy pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez niego prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej. W punkcie 2 paragrafu 15 wskazano że emeryci i renciści ponownie zatrudnieni nie nabywają prawa do odprawy. W punkcie 3 określono wysokość odprawy, zaś w punkcie 4 wskazano, że podstawę wymiaru odprawy stanowi średniomiesięczna płaca w Morskiej Służbie Poszukiwania i (...) za rok poprzedni bez wypłat dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

/dowód: układ zbiorowy pracy z dnia 11 grudnia 2002 roku karta 73/

I. F. była autorem układu zbiorowego pracy, który zaczął obowiązywać od stycznia 2003 roku. Zgodnie z zapisami układu zbiorowego i według wykładni postanowień układu zbiorowego odprawa emerytalna o której mowa w paragrafie 15 układu zbiorowego miała przysługiwać jedynie osobą, które odchodziły na emeryturę. Odprawa ta była wyłączona dla tych osób, które wcześniej nabyły prawo do emerytury. Intencją stron układu zbiorowego pracy było to, że wszystkie osoby, które wcześniej miały uprawnienia emerytalno – rentowe były automatycznie wyłączone z odprawy emerytalnej przysługującej z układu zbiorowego pracy. Powyższa wykładania zapisów układu zbiorowego była jednoznaczna dla stron i dla pracowników. Pracownik, który miał świadczenie emerytalne przed zatrudnieniem nie miał prawa do odprawy emerytalnej. Została powołana komisja do spraw interpretacji układu zbiorowego. Komisja cały czas działała i jak były wątpliwości związane ze stosowaniem układu zbiorowego, to omawiane były wątpliwości i był spisany protokół. Nigdy nie zdarzyła się wątpliwość co do interpretacji przepisów układu zbiorowego w zakresie prawa do odprawy. Według postanowień układu zbiorowego podstawą wyliczenia odprawy była jedna kwota wyliczana tak samo jako średnia wielokrotność płacy całej firmy. To była średnia płaca pracowników całej firmy, która była publikowana i ogłaszana na tablicy ogłoszeń po zakończeniu roku w spółce.

/dowód: zeznania świadka I. F. karta 105-107/

Negocjatorem układu zbiorowego ze strony związków zawodowych był D. K. jako przewodniczący związku zawodowego. Strona związkowa negocjująca postanowienia omawianego układu zbiorowego rozumiała, że odprawa emerytalna miała przysługiwać wszystkim pracownikom z wyłączeniem osób, które przyszły do pracy ze statusem emeryta lub rencisty, to jest osoby która pobiera emeryturę lub rentę. Taki sam zapis istniał w układzie zbiorowym pracy obowiązującym w Polskim Ratownictwie Okrętowym. Nigdy nikt zarówno w pozwanym jako i w Polskim Ratownictwie Okrętowym nie miał wątpliwości co do omawianego zapisu układowego. Według postanowień zakładowego układu zbiorowego pracy odprawy, dodatki za język wynikają ze średniej przedsiębiorstwa obliczonej dla wszystkich.

/dowód: zeznania świadka D. K. karta 109-112/

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 4542, 17 złotych brutt. Jednomiesięczne wynagrodzenie średnie powoda wynosiło 4408, 61 złotych brutto.

/Dowód: zaświadczenia karta 48/

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów, w tym dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, a także zeznań świadków oraz dowodu z przesłuchania stron postępowania.

Dowody z dokumentów Sąd uznał w całości za wiarygodne, albowiem nie budziły one wątpliwości Sądu tak co do autentyczności, jak i twierdzeń w nich zawartych, a żadna ze stron postępowania nie kwestionowała ich mocy dowodowej.

Sąd ocenił jako wiarygodne dowody z zeznań świadków, albowiem były one logiczne, spójne i zbieżne z dowodami z dokumentów. Sąd z ostrożnością podszedł do zeznań powoda w zakresie jego przerwy w zatrudnieniu w okresie od 1 stycznia 1995 roku do dnia 27 marca 1995 roku, uznając, że nie jest wiarygodnym aby sposób wykonywania pracy w tym okresie był tożsamy z czasem wcześniejszym oraz okresem późniejszym, skoro to powód samoistnie wnioskował o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron celem pozostania w zatrudnieniu na podstawie umowy o pracę. Nie jest wiarygodnym, że powód w tym czasie tyle samo pracował dla poprzednika pozwanej, skoro już ze złożonego przez powoda zaświadczenia karta 65 wynika, że w okresie od 30 marca 1995 roku do 31 grudnia 1995 roku kiedy był zatrudniony na umowę o pracę zarabiał średnio 712 złotych miesięcznie, zaś w okresie obowiązywania stron umowy zlecenia wysokość wynagrodzenia powoda wynosiła 120 złotych miesięcznie. Sama różnica w wynagrodzeniu powoda w tym okresie przeczy tezie, jakoby praca była w taki sam sposób wykonywana, zaś pozwala na uznanie, że w rzeczywistości celem powoda było przerwanie zatrudnienia u pozwanej w ramach stosunku pracy i związania się umową cywilnoprawną po to, aby uniemożliwić utratę świadczenia emerytalnego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania dyrektora pozwanej w zakresie faktów podlegających ustaleniu w sprawie, zaś pominął je w aspekcie oceny prawnej, która należy do Sądu.

Powództwo jest zasadne w części i nie na tej podstawie prawnej na której było przez powoda dochodzone.

Przechodząc do roszczenia powoda o odprawę emerytalną wskazać trzeba, że zgodnie z art. 92¹ § 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. Jednocześnie w art. 92¹ § 2 k.p. znalazło się zastrzeżenie, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Wskazana w powyższym przepisie wysokość odprawy emerytalnej ma charakter gwarancyjny – przepisy prawa pracy mogą kształtować sytuację pracownika w tym zakresie w sposób korzystniejszy (por. art. 9 § 2 k.p.). Jak wynika z art. 92¹ k.p. przesłanką pozytywną żądania zasądzenia odprawy emerytalnej jest spełnianie przez powoda warunków uprawniających do emerytury oraz ustanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, natomiast przesłankę negatywną jest wcześniejsze otrzymanie przez powoda odprawy emerytalnej.

W kontekście prawa do odprawy emerytalnej bądź rentowej należy poczynić kilka uwag o charakterze ogólnym. Przed wprowadzeniem do Kodeksu pracy przepisu art. 92¹ k.p. odprawy emerytalne nie miały charakteru powszechnego. Przepisy przewidujące odprawy emerytalne występowały na szeroką skalę w przepisach regulujących sytuację prawną określonych kategorii pracowników oraz w układach zbiorowych pracy, posługiwały się niejednokrotnie niejednorodnymi sformułowaniami co do przesłanek nabycia przez pracownika prawa do odprawy emerytalnej przy okazji ustania stosunku pracy. Sytuacja zmieniła się w dniu 2 czerwca 1996 r., kiedy na mocy ustawy z dnia 02 lutego 1996 r. zmiana ustawy – Kodeks pracy oraz zmiana niektórych ustaw (Dz. U. 1996 Nr 24, poz. 110) wprowadzony został do Kodeksu pracy przepis art. 92¹ k.p. Od tego momentu datować należy wprowadzenie do prawa pracy zasady powszechności odprawy emerytalnej. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 7 stycznia 2000 r. wydanej w sprawie III ZP 18/99: „Wprowadzenie do Kodeksu pracy powyższego unormowania (art. 92¹ k.p.) oznacza, że odprawa nabrała charakteru powszechnego świadczenia, to jest świadczenia przysługującego wszystkim pracownikom, których stosunek pracy ustał w warunkach określonych tym przepisem. Brak innych - poza przewidzianymi w art. 92¹ k.p. - warunków nabycia prawa do odprawy uzasadnia tezę, że omawiane świadczenie przysługuje bez względu na rodzaj umowy o pracę (terminowa czy bezterminowa), przyczynę niezdolności do pracy (ogólny stan zdrowia, choroba zawodowa czy wypadek przy pracy), zakres tej niezdolności (całkowita czy częściowa), charakter renty (stała czy okresowa).” Jednocześnie wskazano w orzecznictwie sądów powszechnych w kontekście powołanej zasady powszechności odprawy emerytalnej, że „związek”, o którym mowa w przepisie art. 92¹ k.p. nie sprowadza się do związku przyczynowego pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę, ale odnosi się również do sytuacji, gdy związek ten ma charakter czasowy bądź funkcjonalny. Orzecznictwo odniosło się również do sytuacji, gdy pracownik nabywa prawo do emerytury w trakcie zatrudnienia, a do rozwiązania stosunku pracy dochodzi w terminie późniejszym. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 czerwca 2002 r. w sprawie I PKN 346/01: „Przejściem

na emeryturę jest zamiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta. Następuje ono zawsze i tylko przez rozwiązanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy, 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.” Zarówno doktryna prawa pracy jak i orzecznictwo przyjęło szerokie rozumienie związku między ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę. Stanowisko to podziela Sąd rozpoznający niniejszą sprawę uznając, iż na gruncie art. 92¹ kodeksu pracy związek przyczynowy pomiędzy ustaniem stosunku pracy a przejściem na emeryturę jest ujmowany szeroko, co oznacza, że nabycie prawa do emerytury nie musi stanowić przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury lub renty może mieć bowiem charakter również czasowy kiedy to rozwiązanie stosunku pracy zbiega się z nabyciem świadczenia bądź też ze zmianą statusu pracownika – emeryta na status li tylko emeryta.

Sąd podziela utrwalony w orzecznictwie Sądu Najwyższego pogląd, iż w razie przejścia na emeryturę warunkiem istnienia związku między rozwiązaniem umowy o pracę a przejściem na emeryturę jest spełnienie przez pracownika warunków do nabycia świadczenia w momencie rozwiązania stosunku pracy. Oczywiście jest, że taka sytuacja zachodzi wówczas, gdy przesłanki nabycia prawa istnieją i są spełnione wcześniej przed rozwiązaniem umowy o pracę. Rozwiązanie umowy o pracę winno doprowadzić do skorzystania przez pracownika w sposób pełny z przysługujących mu świadczeń z zabezpieczenia społecznego.

W niniejszej sprawie powód dochodzi prawa do odprawy emerytalnej wywodząc je z paragrafu 15 układu zbiorowego pracy zgodnie z którym pracownikowi przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w razie rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem przez niego prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej. Strony układu zbiorowego pracy wykluczyły jednakże prawo do odprawy emerytalnej dla emerytów i rencistów ponownie zatrudnionych.

Zgodnie z art. 9 par 2 kodeksu pracy postanowienia układów zbiorowych pracy oraz porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Z powyższego przepisu wynika, że układ zbiorowy nie może wyłączyć prawa pracownika wynikającego z kodeksu pracy, ale może dawać pracownikowi większe gwarancje, w tym gwarantować wyższą wysokość odprawy emerytalnej. Układ zbiorowy pracy może także zwiększać wysokość świadczenia w razie spełnienia dodatkowych warunków przez pracownika.

Zauważyć ponadto należy, że zgodnie z paragrafem 2 ustęp od 1 do 3 układu zbiorowego pracy z dnia 14 października 2002 roku układ zbiorowy pracy został zawarty na czas nie określony. Strony układu wskazały w postanowieniach, że treść postanowień układu wyjaśniając wspólnie strony i w tym celu powołuje się Komisję do spraw interpretacji postanowień układu oraz okresowych ocen funkcjonowania układu. Powyższe postanowienie zawarte w układzie zbiorowym karta 73 akt sprawy stanowi w istocie konstrukcję wskazaną w art. 241⁶ par 1 kodeksu pracy zgodnie z którą treść postanowień układu wyjaśniają wspólnie jego strony. W orzecznictwie sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego uznaje się, że wykładnia układu zbiorowego dokonana przez strony winna być szczególnie brana pod uwagę, gdyż cel i zamiar stron jest istotny z punktu widzenia rozumienia postanowień układu. Wykładnia układu zbiorowego pracy nie wiąże jednakże sądu, wówczas gdy w wyniku wykładni dochodzi w istocie do zmiany treści postanowień układowych /porównaj uchwała SN z dnia 11 lutego 2004 roku, III PZP 12/03, OSNP, rok 2004, nr 11, poz.187, szerzej wyrok SN z dnia 4 września 2013 roku III APa 10/13 numer (...) L./.

Sąd orzekający uznaje, że dla wykładni układu zbiorowego pracy ważkim jest przede wszystkim autentyczna wykładnia tej umowy społecznej, która winna być wspomagana wolą i zamiarem stron negocjujących układ. Z tych względów w tym postępowaniu dowodowym przesłuchano świadków negocjujących układ zbiorowy pracy na podstawie którego powód wywodził dochodzone roszczenie. I. F. była autorem układu zbiorowego i uczestniczyła we wszystkich etapach negocjacji oraz jego stosowania. D. K. brał udział w negocjacji układu zbiorowego praz jako przewodniczący związku zawodowego. Wskazani świadkowie – negocjatorzy układu zbiorowego zgodnie i spójnie zeznali, że zamiarem i celem stron układu wprowadzających paragraf 15 było wyeliminowanie z prawa do emerytury układowej pracowników

– osób, którzy przyszedli do zakładu pracy ze statusem emeryta lub rencisty, to jest osoby która pobiera emeryturę lub rentę. Odprawa emerytalna, rentowa w trybie układowym miała być przyznawana jedynie osobom, którym nie przysługiwało świadczenie emerytalne lub rentowe. Świadczenie byli zgodni co do wykładni cytowanego zapisu układowego oraz jego rozumienia.

Zdaniem Sądu, zarówno literalne brzmienie paragrafu 15 zakładowego układu zbiorowego pracy poparte zeznaniami przesłuchanych świadków pozwala na jednoznaczne stwierdzenie, że jednorazowa odprawa emerytalna lub rentowa przysługująca z układu zbiorowego pracy nie przysługuje emerytom i rencistom ponownie zatrudnionym. Zgodnie z interpretacją twórców układu osoby uprawnione do świadczenia emerytalnego przed rozpoczęciem zatrudnienia nie nabywały prawa do odprawy z układu. Zauważyć należy, że świadek I. F. zeznała, że odprawa miała przysługiwać osobom, które odchodziły na emeryturę i wyłączała osoby które nabyły wcześniej emeryturę. Intencją autorów był wykluczenie prawa do odprawy dla tych osób, które wcześniej miały świadczenie przed rozpoczęciem zatrudnienia i to dotyczyło emerytów wojskowych, nurków, emerytów cywilnych.

Analiza wykładu treści układu zbiorowego pracy spójna z jego brzmieniem oraz zeznaniami świadków oznacza, że osoby będące emerytami pobierające świadczenie są wykluczone z prawa do odprawy emerytalnej z zakładowego układu zbiorowego pracy.

Przedkładając powyższe na kanwę niniejszej sprawy stwierdzić należy, że powód Z. K. jest wykluczony z treści działania zapisów układu zbiorowego pracy. Powód uzyskał świadczenie emerytalne w dniu 1 grudnia 1993 roku. Z. K. pierwszą umowę o pracę z poprzednikiem pozwanego zawarł w dniu 1 września 1993 roku. Umowa powyższa uległa rozwiązaniu w dniu 31 grudnia 1994 roku. W okresie od 1 stycznia 1995 roku do 30 marca 1995 roku powód nie był zatrudniony w oparciu o umowę o pracę, zaś z pozwanym łączył go stosunek zlecenia. Wbrew stanowisku strony powodowej w takich okolicznościach do powoda nie mogła mieć zastosowania fikcja prawna z art. 22¹ kodeksu pracy w brzmieniu aktualnym. Podkreślić należy, że art. 22 kodeksu pracy w pierwotnym brzmieniu obowiązującym do 2 lutego 1996 roku w paragrafie 1 definiował umowę o pracę wskazując, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz zakładu pracy, a zakład do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem. W okresie zawarcia pomiędzy powodem a PRO umowy zlecenia nie obowiązywała fikcja prawna z art. 22¹ kodeksu pracy statuująca, że zatrudnienie w warunkach charakterystycznych dla umowy o pracę jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy bez względu na nazwę umowy. Chociażby z tego względu, teza ferowana przez stronę powodową, podniesiona nota bene dopiero wówczas, kiedy postępowanie dowodowe wykazało przerwę w zatrudnieniu powoda w pozwanej, nie ma znaczenia prawnego.

Dokonując jednakże nawet na marginesie oceny prawnej wywodzonego przez powoda argumentu, że okres pomiędzy styczniem 1995 roku a marcem 1995 winien być traktowany jak stosunek pracy, należy uznać, że stan faktyczny ustalony w sprawie przeczy powyższej konstatacji. Z zeznań świadków wynika w sposób spójny to, że w spornym okresie pomiędzy stronami rozwiązano umowę o pracę z uwagi na obawę przed zawieszeniem prawa do świadczenia emerytalnego powoda. Powód świadczył pracę na podstawie umowy zlecenia, co było zgodne z jego wolą. Sposób świadczenia pracy także wskazuje na zatrudnienie cywilnoprawne, skoro to powód decydował o sposobie i czasie wykonywania zlecenia i jego ilości. Determinantem było nie przekroczenie kwoty maksymalnej dochodu, po którym następowałoby utracenie prawa do wypłaty emerytury wojskowej. W ocenie Sądu, niedopuszczalnym jest przyjmowanie, że w tych okolicznościach rzeczywistym celem stron była umowa o pracę, a nie umowa zlecenia. Takie działanie powoda, wywodzone po ponad 20 latach od okresu w jakim zawarto umowę zlecenia nie tylko jest sprzeczne ze stanem faktycznym ustalonym w sprawie ale także z gospodarczo – społecznym przeznaczeniem prawa. Powód dostosowuje swoje czynności prawne do świadczeń które mógłby uzyskać /wówczas rozwiązanie umowy o pracę z pozwanym było spowodowane obawą przed utratą prawa do świadczenia emerytalnego, zaś obecnie twierdzenie, że do rozwiązania umowy nie doszło i strony łączył stosunek pracy powód podnosi celem uzyskania odprawy emerytalnej z zakładowego układu zbiorowego pracy/, co jest sprzeczne z art. 8 kodeksu pracy.

Z. K. uzyskał prawo do emerytury wojskowej w dniu 1 grudnia 1993 roku i od tego dnia pobierał to świadczenie. Prawo do emerytury zostało zatem przyznane powodowi w trakcie jego pierwszego zatrudnienia w Polskim Ratownictwie

Okrętowym w G., poprzednim pracodawcy powoda w latach od 1 września 1993 roku do 31 grudnia 1994 roku. Następnie powód nie był zatrudniony w pozwanej jak i w poprzedniku pozwanej przez okres 3 miesięcy. W tym okresie czasu powód był emerytem wojskowym wykonującym jedynie czynności zlecone na rzecz PRO. Do ponownego zatrudnienia powoda w pozwanej doszło z jego wniosku z dnia 28 marca 1995 roku – akta osobowe powoda. W dniu 30 marca 1995 roku zawarta została umowa o pracę pomiędzy powodem a pozwaną.

Mając na uwadze powyższe, stwierdzić należy, że powód od dnia 30 marca 1995 roku został zatrudniony ponownie w Polskim Ratownictwie Okrętowym jako emeryt wojskowy z ustalonym i wypłacanym prawem do emerytury wojskowej. Powyższe ustalenie determinuje uznanie, że ponowne zatrudnienie powoda u poprzednika pozwanej eliminuje jego prawo do odprawy emerytalnej z zakładowego układu zbiorowego pracy, albowiem powyższe pozostaje wyłączone przez paragraf 15 ustęp 2 układu zbiorowego pracy.

Wyłączenie powoda z prawa do odprawy emerytalnej przyznawanej na podstawie zapisów zakładowego układu zbiorowego pracy nie niweczy jednakże jego prawa do uzyskania odprawy na podstawie przepisów ogólnych wynikających z kodeksu pracy. Postępowanie dowodowe wykazało, że powód nigdy nie otrzymał odprawy emerytalnej, zaś przypomnieć należy, że podstawa prawna powództwa nie wiąże sądu. Sąd może orzekać o tym samym roszczeniu dochodzonym przez stronę opierając się bądź na przepisach z jakich domaga się przyznania świadczenia bądź na innych przepisach prawa o ile z nich można wywieść, że prawo do świadczenia jest należne.

W niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powód uzyskał samodzielny status emeryta – nie pracownika dopiero po ustaniu zatrudnienia w pozwanej. Trzeba wskazać bowiem, że w okresie przerwy w zatrudnieniu u pozwanej powód co prawda utracił status pracownika, ale nie stał się jedynie emerytem wojskowym, albowiem w tym okresie świadczył usługi na podstawie umowy zlecenia. Dla oceny prawa powoda do odprawy emerytalnej z przepisów ogólnych nie ma znaczenia, że pobieraną przez powoda emeryturą była emerytura wojskowa, do której prawo miał ustalone już wcześniej. Jak orzekł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 grudnia 2015 r. w sprawie I PK 1/15 nie ma podstaw prawnych by uzależniać przyznanie prawa do odprawy emerytalnej od tego, czy świadczenie emerytalne jest wypłacane z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, czy z innego źródła, skoro przepis tego nie różnicuje. Sąd Rejonowy stanowisko to podziela. Należy wskazać, że mając na względzie powszechny charakter odprawy emerytalnej pozbawienie jej pracownika mogłoby wynikać jedynie z wyraźnego przepisu ustawy.

W rozpoznawanej sprawie nie zaistniała negatywna przesłanka wypłaty odprawy emerytalnej w postaci spełnienia tego świadczenia wcześniej przez inny podmiot uregulowana w art. 92 par 2 kodeksu pracy.

Okolicznością bezsporną w niniejszej sprawie jest to, że powód odszedł z wojska. W związku z odejściem z wojska otrzymał odprawę sześciomiesięczną z tytułu zakończenia służby wojskowej. Powyższa odprawa została przyznana w trybie i na zasadach określonych w art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (tekst jednolity archiwalny Dz. U. 1997 r. Nr 10, poz. 55 ze zm.). Zgodnie ze wskazanym przepisem obowiązującym w dacie zwolnienia powoda ze służby, żołnierzom zwolnionym z zawodowej służby wojskowej przysługuje odprawa, uposażenie oraz inne należności związane ze zwolnieniem ze służby według zasad określonych w ustawie z dnia 17 grudnia 1974 r. o uposażeniu żołnierzy zawodowych /Dz. U z 2002 roku, nr 76, poz. 693 ze zmianami/. Art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy cytowanej wyżej w wersji obowiązującej w dacie zwolnienia ze służby powoda stanowił, iż żołnierzom zwolnionym z zawodowej służby wojskowej pełnionej jako służba stała przysługuje odprawa w wysokości trzymiesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym, należnego na ostatnio zajmowanym stanowisku służbowym, przy czym wysokość odprawy ulega zwiększeniu o 20% miesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym za każdy pełny rok wysługi ponad dziesięć lat nieprzerwanej zawodowej służby wojskowej pełnionej jako służba stała - aż do wysokości sześciomiesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym. Okres służby przekraczający sześć miesięcy liczy się jako pełny rok.

Wskazać trzeba jednak, że wypłacona powodowi odprawa i odprawa emerytalna należna powodowi na podstawie art. 92¹ § 1 k.p. nie jest świadczeniem tożsamym. Odprawy te wykazują bowiem odmienny charakter, choć obie

mają charakter jednorazowy, a prawo do nich powstaje w związku z zakończeniem stosunku prawnego. Odprawa uregulowana w art.84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych nie była odprawą związaną z odejściem na emeryturę i nie miała nigdy takiego charakteru. Celem powyższego świadczenia, które również występuje w obecnie obowiązujących przepisach stosunku wojskowego, nie jest gratyfikacja związana z odejściem na emeryturę, ale jest to swoista gratyfikacja związana z odbytą służbą wojskową i jej wysokość jest regulowana długością służby. Podobieństwo odprawy w związku z odejściem ze służby wojskowej oraz odprawy emerytalnej w zasadzie kończy się na jednorazowości świadczenia, co oznacza, że nie można powtórnie nabyć prawa do odprawy wojskowej w związku z powrotem do wojska, co nie eliminuje możliwości otrzymania odprawy uzupełniającej w zakresie wysokości uzależnionej od wysługi lat jak i nie można ponownie nabyć prawa do odprawy emerytalnej w razie zmiany statusu osoby emeryta na pracownika i następnie emeryta. Ważkim argumentem dla stwierdzenia braku tożsamości tych świadczeń jest również to, że odprawa emerytalna z art. 92¹ kodeksu pracy jest świadczeniem wynikającym ze stosunku pracy, zaś odprawa z art. 84 ustawy o służbie wojskowej, cytowanej wcześniej jest świadczeniem związanym ze służbą a nie stosunkiem pracy.

Rozstrzygając prawo pracownika do odprawy emerytalnej i analizując negatywną przesłankę tego prawa uregulowaną w art. 92¹ par 2 kp wywieść należy, że ustawodawca wyklucza prawo do ponownej odprawy jedynie w stosunku do pracownika, który nabył już wcześniej odprawę emerytalną lub rentową w rozumieniu art. 92¹ par 1 kodeksu pracy. Kodeks pracy nie wyklucza zaś prawa pracownika do odprawy emerytalnej czy rentowej w sytuacji gdy otrzymał inną odprawę związaną z zakończeniem różnorodnych stosunków prawnych, ale świadczenie to nie stanowiło odprawy emerytalnej czy rentowej przyznawanej w związku z przejściem na emeryturę czy rentę. Powyższą tezę potwierdza orzecznictwo Sądu Najwyższego, które sąd orzekający podziela. Przykładowo, Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 maja 1989 r. w sprawie III PZP 52/88 dotyczącej prawa do odprawy emerytalnej pracownika urzędu państwowego, który wcześniej otrzymał odprawę w związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej wskazał: „Odprawa emerytalna, o której mowa w art. 28 ustawy o pracownikach urzędów państwowych, ma charakter świadczenia socjalnego związanego z przejściem na emeryturę lub rentę i ma na celu ułatwienie pracownikowi przystosowanie się do nowych warunków. Odprawa pieniężna przysługująca żołnierzowi zwolnionemu ze służby odrywa się natomiast od przyczyny zaprzestania służby i nie oznacza braku przyszłej aktywności zawodowej. Przebieg pracy urzędnika państwowego nie ma znaczenia dla nabycia uprawnienia do odprawy ani nie wpływa na jej wysokość. Uprawnienie natomiast żołnierza zawodowego do odprawy oraz wysokość odprawy zależy od nienaganego przebiegu służby. Przytoczone przykładowo różnice w przyznawaniu omawianych odpraw wskazują na ich odmienny charakter i cel, jakiemu służą, co w konsekwencji prowadzi do wniosku o braku tożsamości tych odpraw.” Podobnie orzekł Sąd Najwyższy w powołanym już wyżej wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r. w sprawie I PK 1/15 stwierdzając, 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.”

Odprawa emerytalna jest świadczeniem ze stosunku pracy i mimo podobnego charakteru nie może być utożsamiana ze świadczeniami wynikającymi z innych, choć podobnych stosunków prawnych.

Stan faktyczny niniejszej sprawy wyklucza możliwość przyjęcia, że zaistniały jakiegokolwiek przesłanki negatywne mogące eliminować prawo powoda do powszechnego świadczenia jakim jest odprawa emerytalna z art. 92¹ kodeksu pracy, skoro powód nie otrzymał żadnej innej odprawy o tym charakterze, zaś rozwiązanie umowy o pracę powoda było związane z definitywnym przejściem na świadczenie emerytalne i staniem się wyłącznie emerytem, co przesądza o istnieniu związku przyczynowego pomiędzy obydwoma zdarzeniami.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku zasądając na rzecz powoda kwotę odprawy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy to jest w wysokości wynikającej z zaświadczenia dołączonego do odpowiedzi na pozew w kwocie 4542, 17 złotych brutto, o czym orzekł na podstawie art. 92¹ kodeksu pracy. O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. uznając, że roszczenie o odprawę emerytalną staje się wymagalne z dniem zakończenia stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, a zatem opóźnienie w wypłacie następuje dnia następnego. W tej sprawie odsetki zostały zasądzone zgodnie z żądaniem pozwu od dnia 9 marca 2017 roku.

W punkcie II wyroku Sąd oddalił powództwo w pozostałym zakresie, to jest w części która przekracza kwotę odprawy emerytalnej wynikającej z przepisów powszechnie obowiązujących zawartych w kodeksie pracy. Zdaniem Sądu, odprawa emerytalna w wysokości przekraczającej jednomiesięczne wynagrodzenie powoda oparta o zakładowy układ zbiorowy pracy powoda jest świadczeniem nienależnym, albowiem powód jako osoba ponownie zatrudniona mająca status emeryta wojskowego pobierającej emeryturę została wyłączona z grona pracowników którym odprawa emerytalna z układu zbiorowego przysługuje, o czym orzeczono na podstawie par 15 zakładowego układu zbiorowego pracy obowiązującego od 1 stycznia 2003 roku w pozwanej.

W punkcie III wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4408, 61 złotych, jako kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda za pracę wskazanego w zaświadczeniu dołączonym do odpowiedzi na pozew, co było obligatoryjne.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie IV wyroku na podstawie art. 100 kpc regulującego zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów w razie częściowego uwzględnienia żądania. W tej sprawie mając na uwadze wysokość żądania określonego w pozwie powód wygrał sprawę w 21 procentach, zaś przegrał ją w 79 procentach. Koszty zastępstwa procesowego każdej ze stron postępowania obliczone na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U poz. 1804 ze zmianami/ to jest paragrafu 2, 9 cytowanego Rozporządzenia wynoszą w stawce podstawowej 2700 złotych. Powód winien więc otrzymać od pozwanej kwotę 567 złotych z tytułu zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany winien otrzymać od powoda kwotę 2133 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W tych okolicznościach stosując zasadę rozdzielenia kosztów zastępstwa procesowego, uznać należy, że powód winien uiścić na rzecz pozwanej kwotę 1566 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego jako różnicę /2133 złotych – 567 złotych/. Powyższa różnica została zasądzona na rzecz pozwanej w punkcie IV wyroku.

W punkcie V wyroku Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 i art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 100 k.p.c. nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa część kosztów sądowych – opłaty sądowej w kwocie 21 procent przegranej to jest 231, 63 złotych.

SSR Joanna Wojnicka – Blicharz