

Sygn. akt IV P 301/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2023 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w T.

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr. sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 17 lutego 2023 roku

sprawy z powództwa **W. H.**

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

o odprawę emerytalną

I. Zasądza od pozwanego 12 (...) Oddziału (...) w T. na rzecz powoda W. H. tytułem odprawy emerytalnej, kwotę 23.622 zł (dwadzieścia trzy tysiące sześćset dwadzieścia dwa złote) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 października 2022 roku do dnia zapłaty,

II. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5905,50 zł (pięć tysięcy dziewięćset pięć złotych pięćdziesiąt groszy) ,

III. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2700 złotych (dwa tysiące siedemset złotych) tytułem kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska

IV P 301/22

UZASADNIENIE

Powód W. H. wniósł pozew o zasądzenie od pozwanego 12 (...) Oddziału (...) w T. na swoją rzecz kwoty 23622 zł (dwadzieścia trzy tysiące sześćset dwadzieścia dwa złote) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 1 października 2022 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy emerytalnej.

Ponadto wniósł o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według zestawienia , które zostanie złożone a w razie jego braku według norm przepisanych z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za czas od uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że domaga się odprawy emerytalnej na podstawie art. 92(1) kp i odpowiednich postanowień Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego .

Wyjaśnił, że był żołnierzem zawodowym i 11.10.2004 roku uzyskał decyzję Dyrektora (...) w B. o przyznaniu emerytury wojskowej. Po zakończeniu służby powód kontynuował zatrudnienie na podstawie umowy o pracę, od 1 października 2011 roku do 30 września 2022 roku. Podał, że okresy służby wojskowej i zatrudnienia pracowniczego przekroczyły 35 lat, a zgodnie z art. 48 ust. 1 pkt 6 oraz art. 37 ust. 3 i 4 obowiązującego u pozwanego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, w związku z przejściem na emeryturę przysługuje odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 35 latach pracy, a do okresu pracy uprawniającego do odprawy

emerytalnej wlicza się okresy odbywania czynnej służby wojskowej. Powód wskazał, że pozwany w związku z przejściem przez niego na emeryturę wypłacił na jego rzecz odprawę emerytalną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia, stosując art. 458 ust. 7 ustawy z 11 marca 2022 roku o obronie Ojczyzny, z którego wynika, że okresu pełnienia zawodowej służby wojskowej nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę przysługującą na podstawie przepisów prawa pracy. W ocenie powoda przepis ten nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie, z uwagi na funkcjonowanie u pozwanego powołanego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który reguluje kwestię odprawy emerytalnej w sposób bardziej korzystny.

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

Pozwany nie kwestionował prawa powoda do odprawy emerytalnej, lecz jej wysokość. Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że pomimo funkcjonowania Ponadzakładowego Układu Pracy, zastosowanie w niniejszej sprawie znajduje art. 458 ust. 7 ustawy o obronie Ojczyzny, który wszedł w życie 23 kwietnia 2022 roku. Przepis ten w ocenie pozwanego nie wchodzi w zakres art. 241¹³ kodeksu pracy, nie można zatem uznać, że korzystniejsze postanowienia układu zbiorowego pracy zastępują nowy przepis ustawy. Pozwany podał również, iż skoro zapisy art. 37 ust. 3 i 4 należy stosować „odpowiednio”, a ich brzmienie jest sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa regulującymi tożsamą kwestię, nie powinno się ich stosować w ogóle. Pozwany podkreślił także, iż ustawodawca tworząc zapisy art. 458 ust. 7 ustawy o obronie ojczyzny miał świadomość funkcjonowania w resorcie O. Narodowej Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Sąd ustalił co następuje:

Powód W. H. w okresie od 31 sierpnia 1980 do 30 września 2004 roku pełnił zawodową służbę wojskową. W dniu 11.10.2004 roku uzyskał decyzję Dyrektora (...) w B. o przyznaniu emerytury wojskowej. Po zakończeniu służby powód kontynuował zatrudnienie na podstawie umowy o pracę. Od dnia 1 października 2004 roku rozpoczął pracę na podstawie umowy o pracę w Dowództwie (...), gdzie był zatrudniony do 31 maja 2011 roku w pełnym wymiarze czasu pracy. Później w okresie od 1 czerwca 2011r do dnia 31 grudnia 2012 roku pracował na podstawie umowy o pracę w Jednostce (...) w T., a następnie w okresie od 1 stycznia 2013 roku do 30 września 2022 roku był zatrudniony u pozwanego.

Okoliczności niesporne oraz dowody : świadectwa pracy k. 14-19, decyzja Dyrektora (...) k. 9-13, opis przebiegu służby wojskowej k. 7-7v cz. A akt osobowych powoda

Stosunek pracy między powodem, a 12 (...) Oddziałem (...) w T. został rozwiązany za porozumieniem stron w związku z planowanym przejściem powoda na emeryturę. Po rozwiązaniu stosunku pracy 12 (...) Oddział (...) w T. wypłacił na rzecz powoda odprawę emerytalną w związku z przejściem na emeryturę po rozwiązaniu stosunku pracy w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę, nie zaliczając do okresu zatrudnienia zawodowej służby wojskowej.

Pismem z dnia 24 listopada 2022 roku powód wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o zaliczenie do okresu zatrudnienia zawodowej służby wojskowej i wypłatę odprawy uzupełniającej emerytalnej w wysokości 4-miesięcznego wynagrodzenia. W piśmie z dnia 28 listopada 2022 roku pozwany wskazał, że po ponownej analizie dokumentów nie znajduje podstaw do realizacji roszczenia w zgłoszonej wysokości.

Okoliczności niesporne oraz dowody : świadectwo pracy k.4 akt osobowych części C, pisma z dnia 17 i 22 sierpnia 2022 roku k. 2-3 cz. C akt osobowych powoda, pismo z dnia 24 listopada 2022 roku k. 21, pismo z dnia 28 listopada 2022 roku k. 22

Po ustaniu zatrudnienia w 12 (...) Oddziale (...) w T. powód nie pozostawał w zatrudnieniu.

(okoliczność niesporna)

Wysokość wynagrodzenia powoda W. H. liczona według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 5905,50 złotych.

dowód: wyliczenie wynagrodzenia k. 134

W 12 (...) Oddziale (...) w T. obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla P. (...) Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. (z dalszymi zmianami).

Art. 48 ust. 1 pkt 6 stanowi, 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 w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy.

W myśl art. 48 ust. 2 odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu (ust. 3 art. 48). Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (ust. 4 art. 48).

Art. 37 ust. 3 i 4 stanowią zaś, że do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia (ust. 3). Do okresu pracy uprawniającego do dodatku z wysługę lat wlicza się także: 1) okresy odbywania czynnej służby wojskowej (ust. 4 pkt 1).

dowód: Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla P. (...) Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej k.23-115

Sąd zważył, co następuje:

Sąd ustalił stan faktyczny w oparciu o okoliczności niesporne oraz zgromadzone w sprawie dokumenty. Ich autentyczność nie budziła wątpliwości sądu, nie była kwestionowana przez strony.

Spór w niniejszej sprawie dotyczył oceny prawnej prawa powoda do odprawy emerytalnej.

Zgodnie z art. 92¹ 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 (§ 1). Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (§ 2).

Powoda jako pracownika 12 (...) Oddziału (...) w T. tj. pracownika wojskowej jednostki organizacyjnej sfery budżetowej bezspornie obowiązywały także przepisy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dnia 8 czerwca 1998 roku, statuuje korzystniejsze zasady w zakresie prawa do odprawy emerytalnej, aniżeli wynikające z regulacji art. 92¹ k.p.

Warunki pracownika do odprawy emerytalnej zostały uregulowana w art. 48 w/w układu, który stanowi, 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 w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy (ust. 1 pkt 6). Zgodnie zaś z art. 48 ust. 2 odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu (ust. 3). Zgodnie z art. 37 ust. 3 układu – do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia (ust. 3). Do okresu pracy uprawniającego do dodatku z wysługę lat wlicza się także: 1) okresy odbywania czynnej służby wojskowej (ust. 4 pkt 1).

W dniu 23 kwietnia 2022 roku, a zatem w trakcie obowiązywania u pozwanego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, weszła w życie ustawa z dnia 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny (t.j. Dz. U. Poz. 2305). Art. 458 ust. 7 wymienionego aktu prawnego stanowi, że okresu pełnienia zawodowej służby wojskowej nie wlicza się do okresu

zatrudnienia, od którego zależy prawo do odprawy pieniężnej w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługującej na podstawie przepisów prawa pracy. Powołany przepis reguluje zatem kwestię zaliczania zawodowej służby wojskowej w sposób odmienny i mniej korzystny, aniżeli czyni to stosowany odpowiednio poprzez zawarte w art. 48 ust. 3 odesłanie, art. 37 ust. 4 obowiązującego u pozwanego układu zbiorowego pracy.

Sąd był zobowiązany w sprawie ocenić relację między art. 458 ust 7 ustawy 11 marca 2022 r. o obronie Ojczyzny, a przywołanymi postanowieniami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy obowiązującego u pozwanego.

Powód w sprawie powoływał się na zasady wynikające z art. 241¹³ § 1 k.p. Powyższy przepis stanowi, że korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy. Z brzmienia cytowanego przepisu wynika, iż wyrażona w tym przepisie zasada automatyzmu prawnego dotyczy obowiązujących w dacie wejścia w życie układu przepisów prawa pracy. Zdaniem sądu nie dotyczy sytuacji, w której w trakcie obowiązywania układu zbiorowego pracy dochodzi do takiej nowelizacji aktu prawnego, która pogarsza sytuację pracownika w odniesieniu do postanowień układu. W tym zakresie słuszne było stanowisko pozwanego, iż przepis ten nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie.

W przypadku niezgodności obowiązujących norm prawnych stosuje się następujące reguły: chronologiczną (lex posterior derogat legi priori), merytoryczną (lex specialis derogat legi generali) oraz hierarchiczną (lex superior derogat legi inferiori). Zasada lex posteriori derogat legi priori ma zasadniczo zastosowanie w relacjach między aktami prawa powszechnie obowiązującego tego samego rzędu. Odnosząc się natomiast do reguły hierarchicznej to w sprawie należało zwrócić uwagę na zasady wynikające z art. 9 § 2 k.p. Komentowany przepis, poza wskazaniem rodzajów źródeł prawa pracy, reguluje w § 2 i 3 hierarchię źródeł prawa pracy. Najwyższy szczebel zajmują w niej przepisy KP, przepisy innych ustaw oraz rozporządzeń. Szczebel niżej znajdują się postanowienia układów zbiorowych i porozumień zbiorowych opartych na ustawach, a najniższy szczebel w hierarchii źródeł prawa zajmują oparte na ustawach postanowienia regulaminów i statutów. Przywołane przepisy regulują też relacje między poszczególnymi przepisami i postanowieniami prawa pracy, ustanawiając zasadę, że postanowienia normatywne aktów zbiorowego prawa pracy nie mogą zawierać rozwiązań mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy (§ 2). Ustalono także relacje między układami zbiorowymi pracy i porozumieniami zbiorowymi a regulaminami i statutami, a mianowicie postanowienia regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (§ 3). Opisane współzależności stanowią tzw. zasadę uprzywilejowania pracownika, z której wynika, że postanowienia aktu znajdującego się na niższym szczeblu w hierarchii źródeł prawa pracy nie mogą być dla pracownika mniej korzystne niż przepisy prawa pracy. W konsekwencji oznacza to, że akt normatywny hierarchicznie niższy, lecz korzystniejszy dla pracownika, ma w prawie pracy pierwszeństwo zastosowania przed aktem hierarchicznie wyższym. (komentarz do art. 9 kp pod red. Krzysztofa Walczak z 2021r. w programie Legalis)

Podobne stanowiska zawarto w orzecznictwie. Regulamin może być korzystniejszy od ustawy i może być uznany za źródło prawa pracy (wyr. SN z 16.12.2016 r., II PK 289/15, MoPr 2017, Nr 3, s. 153). Tak samo przedstawia się relacja między normami wynikającymi z przepisów prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 KP oraz umową o pracę lub pozostałymi podstawami nawiązania stosunku pracy (art. 18 KP) – stwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z 27.2.2003 r. (I PK 361/02, MoPr 2004, Nr 3, s. 7).

Należy rozważyć czy dotyczy to także sytuacji gdy regulacja aktu wyższego rzędu, w tym przypadku ustawy, zmieniła się w czasie obowiązywania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. W doktrynie, co przytoczył już powód, ocenia się, że jeżeli nowelizacja aktu stanowiącego przez państwo jest mniej korzystna to nadal stosuje się postanowienia układowe. Przyjęta w kodeksie pracy zasada uprzywilejowania pracownika w relacjach układ zbiorowy a ustawy i akty wykonawcze odnosi się nie tylko do momentu zawarcia porozumienia ale winna być respektowana przez cały czas obowiązywania układu. (por K.Rączka : Miejsce układów zbiorowych w systemie źródeł prawa pracy” Praca i Zabezpieczenia Społeczne” nr2/1 996) Inny z komentatorów Ludwik Florek wskazuje, że ustawa może pogarszać sytuację pracowników, obniżając ich uprawnienia, zwiększając obowiązki lub dopuszczając odejście w umowie na

niekorzyść pracowników. W takiej sytuacji postanowienia układu pozostają w mocy, co stanowi przejaw zasady uprzywilejowania pracowników, chyba że ustawa wyłącza regulację układową (L. Florek, Rozdział I Znaczenie i pojęcie ustawy i umowy [w:] Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2009, s. 155.).

Zgodnie z poglądami części przedstawicieli doktryny prawa pracy układ zbiorowy pracy nie może odstępować od bezwzględnie obowiązujących przepisów prawa także na korzyść pracownika. Taki pogląd wyraził także Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 23.10.2001, K 22/01 (OTK 2001 nr 7, poz. 215) w którym ogólnie stwierdził, bez uzasadniania swojego stanowiska, że "układy nie mogą regulować spraw unormowanych przez bezwzględnie obowiązujące przepisy prawa pracy".

Za niedopuszczalne uznaje się zamieszczenie w układzie postanowień, które miałyby zmierzać do naruszenia zasad prawa pracy, np. zasady równego traktowania pracowników, czy innych zasad antydyskryminacyjnych (art. 11² i 11³ KP) , jednak zdaniem sądu sporny zapis nie narusza tych zasad u pozwanego.

W ocenie sądu zasada wynikająca z art. 458 ust. 7 ustawy o obronie ojczyzny nie wskazuje na bezwzględnie obowiązujący charakter tego przepisu. Zasadniczo w opracowaniach ogólnych z zakresu prawa pracy podkreśla się szczególne właściwości tej gałęzi prawa, wśród których jednym z najważniejszych elementów jest z pewnością mechanizm funkcjonowania (obowiązywania) norm prawnych regulujących prawa i obowiązki pracowników i pracodawców. Cechą charakterystyczną prawa pracy jest bowiem występowanie na jego obszarze z większym nasileniem niż w innych gałęziach prawa tzw. norm pośrednich (semidyspozytywnych, semiimperatywnych). W doktrynie wskazuje się wręcz, że jest to jedna ze szczególnych właściwości norm prawa pracy (tak. Baran Krzysztof W. (red.), System Prawa Pracy. Tom I. Część ogólna.) Podobnie w orzecznictwie wskazano, że normy prawne konstruowane z przepisów prawa pracy mają, co do zasady, charakter jednostronnie bezwzględnie obowiązujący (semiimperatywny), czyli dopuszczają odstępstwa na korzyść pracowników (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z 23.01.2020 r., II PK 228/18, LEX nr 3107045). Zatem mając na uwadze powyższe oraz ocenę, iż z literalnego brzmienia powołanego przepisu, ani z wykładni celowościowej i systemowej nie wynika bezwzględnie obowiązujący charakter tego przepisu to należy uznać, iż korzystniejsze postanowienia układowe, niezależnie od nowej regulacji prawnej, pozostały w mocy i nadal winny być respektowane.

Można także wskazać , że wyrażane są poglądy, że układ zbiorowy pracy może wprowadzać odstępstwa od wszystkich przepisów prawa pracy określających warunki, jakim ma odpowiadać treść stosunku pracy, pod jednym warunkiem, a mianowicie, by nie były to uregulowania mniej korzystne dla pracowników. Wskazuje się także, że niedopuszczalność odstępstw w układzie zbiorowym pracy od norm bezwzględnie obowiązujących została wyraźnie odniesiona w art. 240 § 2 KP jedynie do tak zwanej "trzeciej części układu zbiorowego", a nie do postanowień normatywnych, określających warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, a więc określających prawa i obowiązki stron tego stosunku. Uzasadnienie dla dopuszczenia w pewnych przypadkach odstępstw w układzie zbiorowym pracy od bezwzględnie obowiązujących przepisów ustawowych można widzieć między innymi w wolności rokowań zbiorowych. W tym kontekście należy przypomnieć wyrok z 7.12.1999 r., I PKN 438/99 (OSNAPiUS 2000 nr 12, poz. 475 z glosą aprobowaną L. Florka. OSP 2000 nr 11, poz. 174), w którym Sąd Najwyższy przyjął, że "postanowienia układu zbiorowego pracy zmieniające na korzyść pracowników zasady szczególnej ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy są ważne (prawnie skuteczne). Przepis art. 240 § 3 pkt 1 KP jest sprzeczny z art. 59 Konstytucji oraz postanowieniami ratyfikowanej Konwencji Nr 87 (...) Organizacji Pracy dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych, przyjętej w S. dnia 9.7.1948 r. (Dz.U. z 1958 r. Nr 29, poz. 125)". W orzeczeniu tym Sąd Najwyższy podważył moc obowiązującą dawnego art. 240 § 3 pkt 1 KP, który był przepisem bezwzględnie obowiązującym, ponieważ przepis ten był sprzeczny z art. 59 Konstytucji RP i konwencją 87 M., stwierdzając m.in., że prawo do rokowań zbiorowych może być ograniczone tylko zgodnie z zasadą proporcjonalności z art. 31 ust. 3 Konstytucji RP. Warto też wskazać stanowisko Trybunału Konstytucyjnego wyrażone w wyroku z 18.11.2002 r., K 37/01 (OTK-A 2002, nr 6, poz. 82), w którym uznał, że art. 59 nie zakazuje ustawodawcy ustanawiania ograniczeń dotyczących treści zawieranych układów zbiorowych, pod warunkiem, że ograniczenia te są niezbędne dla realizacji innych wartości konstytucyjnych. Wynika stąd, że wymóg zgodności układu zbiorowego pracy z bezwzględnie

obowiązującymi przepisami prawa nie ma charakteru bezwarunkowego. Dopuszczalność reglamentowania treści układów na tej drodze musi bowiem być kontrolowana z punktu widzenia jej zgodności z konstytucyjnym prawem (wolnością) do rokowań zbiorowych oraz jej zgodności z konstytucyjną zasadą proporcjonalności. Stanowisko to znajduje dodatkowo uzasadnienie w tym, że art. 59 ust. 2 w związku z ust. 4 Konstytucji RP nie ogranicza wolności rokowań i nie przewiduje innych ograniczeń tej wolności, niż wynikające z wiążących Rzeczpospolitą Polską umów międzynarodowych. Przyjęcie innego stanowiska oznaczałoby, że ustawodawca mógłby zawsze, w drodze przepisów bezwzględnie obowiązujących, ograniczyć wolność rokowań - wolność kształtowania treści układu albo ex ante - uniemożliwiając określoną regulację układową - albo ex post - przekreślając wyniki rokowań zbiorowych. (por. wyrok SN z dnia 10 października 2003 r. w sprawie I PK 313/02)

Sąd miał także na uwadze argumentację strony pozwanej, iż ustawodawca wprowadzając do systemu prawnego ustawę o obronie Ojczyzny, w tym sporny art. 458 ust. 7, miał świadomość funkcjonowania w resorcie O. Narodowej Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Należy jednak zdaniem sądu zwrócić uwagę, że sporny przepis ustawy nie dotyczy tylko pracowników wojskowych jednostek organizacyjnej sfery budżetowej, ale wszystkich osób, które pełniły zawodową służbę wojskową, a następnie były zatrudnione na podstawie umowy o pracę i w związku z osiągnięciem określonego wieku i ustaniem zatrudnienia nabyły prawo do odprawy emerytalnej. O ile w jednostkach, w których osoby te były zatrudnione nie funkcjonuje żaden układ zbiorowy pracy wprowadzający korzystniejsze postanowienia w kwestii nabycia prawa do odprawy emerytalnej, zastosowanie znajduje powołany przepis ustawy.

Należy zatem ocenić, że pogorszenie sytuacji pracowników wskutek wejścia w życie nowego przepisu ustawy, jest możliwe tylko poprzez zmianę układu. A zmiana układu na niekorzyść pracowników wymaga dostosowania do niego postanowień umowy o pracę, nawet jeżeli jest ona następstwem zmiany ustawy (tak też L. Florek, Rozdział I Znaczenie i pojęcie ustawy i umowy [w:] Ustawa i umowa w prawie pracy, Warszawa 2009, s. 155.).

Pozbawienie pracowników korzystniejszych warunków pracy lub płacy wynikających także z układu zbiorowego pracy zawartego na czas określony wymaga dokonania indywidualnych wypowiedzeń zmieniających wszystkim pracownikom, którzy byli objęci postanowieniami rozwiązywanego układu zbiorowego pracy i zostały inkorporowane do treści indywidualnych stosunków pracy (wyrok SN z 27.05.2014 r., II PK 236/13, OSNP 2015, nr 11, poz. 147).

Nie było sporne, że nie doszło do zmiany układu zbiorowego, czy wypowiedzenia powodowi dotychczasowych warunków umowy o pracę. Zatem zdaniem Sądu, postanowienia art. 48 oraz stosowanego odpowiednio art. 37 ust. 3 i 4 układu zbiorowego pracy, w dalszym ciągu obowiązują pracodawcę i mają zastosowanie przy ustalaniu prawa i wysokości odprawy emerytalnej przysługującej powodowi.

Sąd nie podzielił również argumentacji strony pozwanej, że przepis art. 37 ust. 3 i 4 Układu Zbiorowego nie ma zastosowania, z uwagi na to, iż zgodnie z art. 48 ust.3 układu jest on stosowany tylko „odpowiednio”. Należy wyjaśnić, że „odpowiednie stosowanie” polega na stosowaniu tego przepisu wprost z tą modyfikacją, że zamiast dodatku za wysługę lat, należało go odnieść do ustalenia wysokości odprawy emerytalnej. Tak samo należy rozumieć sformułowanie „odpowiednio” również aktualnie, gdyż nowy przepis ustawy o obronie Ojczyzny nie określa jak interpretować sformułowania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego i nie zmienia znaczenia odpowiedniego stosowania postanowienia art. 37 ust.3 i 4 Układu. Problem sprowadza się do oceny czy nowy przepis uchyla czy też zastępuje zasady wynikające z Układu Zbiorowego dotyczące wliczania okresów odbywania służby wojskowej , zdaniem sądu nie czyni tego , co już sąd wyjaśnił w poprzedniej części uzasadnienia .

Nie było sporne, że między rozwiązaniem stosunku pracy powoda i przejściem na emeryturę wystąpił związek przyczynowy i czasowy. Sąd miał na uwadze prawo powoda do emerytury wojskowej, jednak nie oznacza to braku związku między rozwiązaniem łączącego powoda z pozwanym stosunku pracy a przejściem na emeryturę wynikającą z systemu ubezpieczeń społecznych. Emerytura wojskowa jest świadczeniem szczególnym, które wynika z odrębnych przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy i nie mieści się w kręgu świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Powód otrzymał także odprawę w związku ze zwolnieniem ze służby. Nie można jednak utożsamiać odprawy, o jakiej

mowa w art. 92¹ k.p. z odprawą przewidzianą w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, a obecnie z ustawie o obronie ojczyzny. Świadczenie to ma charakter gratyfikacji za odbytą służbę, a nie rekompensaty za utratę zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku służby w związku z nabyciem uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. w sprawie PK 1/15). Powyższe wnioski wynikają także z uchwały SN z dnia 25 stycznia 2002 r. w sprawie III ZP 24/01 i z dnia 7 stycznia 2000 r. w sprawie III ZP 18/99, gdzie wskazano, że zmiana statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta uprawnia pracownika do odprawy emerytalnej, o ile pracownik wcześniej takiego świadczenia nie otrzymał.

W związku z powyższym, w ocenie Sądu powód nabył prawo do odprawy emerytalnej w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia za pracę. Okres zawodowej służby wojskowej i zatrudnienia pracowniczego powoda przekraczały 35 lat, który w świetle postanowień obowiązującego u pozwanego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, jest wymagany do nabycia odprawy pieniężnej w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Pozwany wypłacił dotychczas na rzecz powoda odprawę w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wysokość wynagrodzenia powoda liczona według zasad jak ekwiwalent za urlop wynosi 5905,50 złotych. Pozostała część odprawy emerytalnej w wysokości czteromiesięcznego wynagrodzenia wynosi zatem 23622 złote, i taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego w pkt I wyroku.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c w związku z art. 300 k.p.

Sąd w pkt II wyroku orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono w pkt III wyroku, w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca proces obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) i wynosi 2 700 złotych.

Sędzia Alina Kordus-Krajewska