

**Sygn. akt IVP 60/21**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 czerwca 2021 roku

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Toruniu

w składzie: Przewodniczący: Sędzia Alina Kordus-Krajewska

Protokolant: sekr.sąd. Michał Ziółkowski

po rozpoznaniu w dniu 28 maja 2021 roku

sprawy z powództwa M. B.

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

o odprawę emerytalną

I. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 16.146 zł (szesnaście tysięcy sto czterdzieści sześć złotych) brutto z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 maja 2019 roku do dnia zapłaty, tytułem odprawy emerytalnej,

II. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) zwrotu tytułem kosztów procesu z ustawowymi odsetkami za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty,

III. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 3229,20 zł (trzy tysiące dwieście dwadzieścia dziewięć złotych dwadzieścia groszy) ,

IV. Opłatą od pozwu obciąża Skarb Państwa.

IVP 60/21

## UZASADNIENIE

**Powód M. B.** wniósł o zasądzenie od pozwanego (...) (...) Oddziału (...) w T. kwoty 14.781,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 maja 2019 r. do dnia zapłaty, a także wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie w spełnieniu świadczenia pieniężnego za czas od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty

W uzasadnieniu podano, że niniejszym pozwem powód domaga się zapłaty przez pozwanego odprawy emerytalnej na podstawie art. 92' § 1 kodeksu pracy i art. 48 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej obowiązującego u pozwanego.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika-emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92' k.p. i uprawnia pracownika do odprawy emerytalnej, o ile pracownik wcześniej takiego świadczenia nie otrzymał.

Dalej przywołano orzecznictwo z którego wynika, że wyrokiem z 9 grudnia 2015 sygn. akt I PK 1/15 SN potwierdził, 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 K.p. Stanowisko to wielokrotnie akceptowały sądy powszechne.

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

Roszczenie o zapłatę odprawy emerytalnej staje się wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (Tak SN w wyroku z 9 kwietnia 1998 sygn. akt I PKN 508/97, OSNP 1999, nr 8, poz. 267), a zatem w niniejszej sprawie roszczenie powoda o zapłatę odprawy stało się wymagalne z dniem 1 lipca 2020 i od tego dnia powód dochodzi odsetek ustawowych za czas opóźnienia w zapłacie.

Wysokość żądania pozwu wynika z iloczynu pięciokrotności wynagrodzenia powoda : 2.956,20 zł x 5 = 14.781,00 zł brutto.

### **Sąd wydał w sprawie nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym.**

#### ***Pozwany złożył sprzeciw od nakazu zapłaty.***

Wniesiono o uchylene nakazu zapłaty i przekazanie sprawy do rozpoznania na rozprawie,

Wskazano ,że na podstawie decyzji (...) o zaopatrzeniu emerytalnym, od dnia 1 grudnia 2010 roku Powód pobiera emeryturę wojskową. W okresie od 01 lutego 2012 r. do 30 kwietnia 2013 r. Powód był zatrudniony w wymiarze 3/4 etatu jako pracownik Resortu Obrony Narodowej u Pozwanego, natomiast w okresie od 01 maja 2013 r. do 30 kwietnia 2019 r. w pełnym wymiarze czasu pracy. W tym okresie czasu Powód posiadał podwójny status - pracownika i emeryta. Omawiany stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę za wypowiedzeniem w związku z odmową wykonania dodatkowych obowiązków służbowych. Rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło w związku z przejściem przez Powoda na emeryturę. Wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy są okoliczności zawinione przez Pracownika - odmowa wykonania dodatkowych obowiązków służbowych. Zasadność wypowiedzenia umowy o pracę została potwierdzona wyrokami Sądu Rejonowego w Toruniu z dnia 10 lipca 2019 r., sygn. akt VI P 62/19 i Sądu Okręgowego w Toruniu z dnia 20 grudnia 2019 r., sygn. akt VI Pa 56/19. W tej sytuacji brak jest związku przyczynowo skutkowego pomiędzy rozwiązaniem umowy o pracę a hipotetycznym nabyciem przez Powoda uprawnień emerytalnych. Zgodnie z treścią wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 listopada 2013 r., sygn. akt II PK 60/13: „Odprawa emerytalna, mimo że jest świadczeniem powszechnym (art. 92<sup>1</sup> k.p.), to jednak stanowi określone gratyfikację, przede wszystkim za staż pracy (emerytalny), ale także za właściwe wykonywanie pracy. Jeżeli dochodzi do ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków, to rozwiązanie z takiej przyczyny stosunku pracy może nie uzasadniać przyznania prawa do odprawy emerytalnej, czyli pozytywnego stwierdzenia, że stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę.”

Pozwany nie zgodził się także z dokonaną przez Powoda wykładnią postanowień Układu, która pomija zarówno język poszczególnych przepisów Układu, jak i cel, który miały one realizować.

Na wstępie wskazano, że Powód jest emerytem wojskowym w rozumieniu art. 3 ust. 2 ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 2020 r. poz. 586). Do 2010 roku Powód pełnił zawodową służbę wojskową w Wojsku Polskim i z tego tytułu nabył prawo do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie powołanej wyżej ustawy.

W związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej Powód otrzymał odprawę, o której mowa w art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2020 r. poz. 860). Wskazana odprawa została przyznana Powodowi w pełnej wysokości.

Pozwany nie zgodził się również z przedstawioną przez Powoda wykładnią postanowień Układu. Kwestie związane z odprawą emerytalną regulują art. 37 ust. 3 i 4, oraz art. 48 Układu. Zgodnie z art. 48 ust. 1 Układu pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości: pięciomiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 30 latach pracy,

Powód pominął w pozwie, a co ma ważne znaczenie dla sprawy - że przepisy art. 37 ust. 3 i 4 stosuje się wyłącznie „odpowiednio”, co wynika wprost z art. 48 ust. 3 Układu.

Zaznaczono, że odpowiednie stosowanie przepisu prawa nie nakazuje mechanicznego stosowania normy prawnej, ani nie zwalnia od obowiązku rozpatrzenia, w jakim zakresie oraz w jaki sposób należy ją stosować w konkretnej sytuacji. Stosowanie „odpowiednio” oznacza niezbędną adaptację normy do zasadniczych celów i form danego postępowania, jak również pełne uwzględnienie charakteru i celu danego postępowania (uchwała Sądu Najwyższego z 15 września 1995 r., sygn. akt III CZP 110/95). W literaturze wyodrębnia się trzy grupy sytuacji - w zależności od uzyskiwanego rezultatu - odpowiedniego stosowania przepisów prawa. Do pierwszej grupy należą te, w których odpowiednie stosowanie polega na stosowaniu odpowiednich przepisów bez żadnych modyfikacji. Do drugich zaliczono te, w których odpowiednie przepisy mają być stosowane z pewnymi modyfikacjami. Wreszcie trzecia grupa obejmuje te przepisy, które ze względu na ich bezprzedmiotowość lub sprzeczność z przepisami ustanowionymi dla tych stosunków, do których miały być stosowane odpowiednio, nie mogą być w ogóle stosowane (W. E. Ł., Odpowiednie stosowanie, to znaczy jakie, [archiwum.rp.pl](http://archiwum.rp.pl), (...) istotny z punktu widzenia odpowiedniego stosowania przepisów art. 37 ust. 3 i 4 Układu uznać należy fakt, że Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej został zawarty w dniu 8 czerwca 1998 r. W tym czasie w pełni aktualna pozostawała uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1989 r. wydana w sprawie o sygn. akt III PZP 52/88, zgodnie z którą: „(...) warunek przejścia z urzędu państwowego na emeryturę lub rentę inwalidzką zostanie spełniony jedynie wówczas, gdy urzędnik państwowy przejdzie na emeryturę lub rentę inwalidzką na podstawie przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 40, poz. 267 ze zm.). Podnieść przy tym należy, że tego rodzaju sytuacje będą miały miejsce niezwykle rzadko wobec korzystniejszego wojskowego zaopatrzenia emerytalno-rentowego, a w interesie urzędnika państwowego nie będzie leżało przejście na pracowniczy system zaopatrzenia emerytalno-rentowego.”. Powyższe oznaczało, że odprawa emerytalna przysługiwała wyłącznie tym pracownikom - byłym żołnierzom, którzy nie osiągnęli 15 lat służby wojskowej w Wojsku Polskim, nie nabyli uprawnień do emerytury wojskowej i w związku z tym kontynuowali swoją karierę zawodową na stanowiskach pracy w jednostkach organizacyjnych resortu obrony narodowej. Nie przysługiwała ona natomiast żołnierzom zawodowym, którzy legitymowali się ponad 15-letnim okresem służby wojskowej w Wojsku Polskim uprawniającym ich do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin.

Zaznaczono, że cele powyższej regulacji były dwojakie. Po pierwsze, miała ona zachęcać do wojska osoby posiadające doświadczenie wojskowe, a tym samym znające specyfikę służby w Wojsku Polskim. Po drugie, takie uregulowanie powyższej kwestii miało wspierać żołnierzy zwalnianych lub zwolnionych z zawodowej służby wojskowej w wieku aktywności zawodowej, przed osiągnięciem okresu 15 lat służby wojskowej w Wojsku Polskim, ułatwiając im adaptację społeczno-zawodową do warunków cywilnych i podjęcie zatrudnienia na cywilnym rynku pracy.

W efekcie - mając na uwadze, że odprawa emerytalna nie przysługiwała żołnierzom zawodowym uprawnionym do emerytury wojskowej - okres czynnej służby wojskowej był zaliczany jedynie tym pracownikom resortu obrony narodowej, którzy nie nabyli uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin. Do grupy tej należeli głównie pracownicy, którzy odbyli zasadniczą służbę wojskową oraz pracownicy - byli żołnierze zawodowi, którzy pełnili służbę wojskową w Wojsku Polskim przez okres krótszy niż 15 lat.

Z powyższych względów w ocenie Pozwanego ww. przepisy art. 37 ust. 3 i 4 Układu powinny być wykładane w dalszym ciągu jednolicie, odpowiednio, tj. w ten sposób, że okres czynnej służby wojskowej powinien być doliczany wyłącznie tym pracownikom, którzy nie posiadają jednocześnie statusu emeryta wojskowego.

Zaznaczyć należy, że przyjęcie odmiennej wykładni będzie prowadziło do sytuacji, kiedy pracownik - emeryt wojskowy już po przepracowaniu jednego dnia roboczego będzie uprawniony do odprawy emerytalnej w pełnej wysokości, która pozostałym pracownikom resortu obrony narodowej będzie przysługiwała dopiero po 35 latach pracy.

Wskazać należy także, że powołane wyżej przepisy są interpretowane w taki właśnie sposób od momentu ich ustanowienia, jednolicie przez cały resort obrony narodowej - zarówno przez organy wojskowe, jak i pracowników resortu obrony narodowej i żołnierzy pełniących zawodową służbę wojskową. Wskazuje na to okoliczność, że od momentu utworzenia Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych przeciwko Inspektoratowi nie wpłynął ani jeden pozew o zasądzenie odprawy emerytalnej dla byłego pracownika - emeryta wojskowego. Świadczy o tym także pozostałe orzecznictwo publikowane na portalu orzeczeń sądów powszechnych. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. o sygn. akt I PK 1/15 oraz wydane na jego podstawie wyroki sądów powszechnych mają charakter precedensowy i nie stanowią źródła powszechnie obowiązującego prawa. W świetle powyższego za nieprawidłowe uznać należy zaliczenie przez powoda do lat pracy okresu czynnej służby wojskowej.

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

W środowisku wojskowym odprawa, o której mowa w art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, przyznawana żołnierzom zawodowym jest traktowana na równi z odprawą emerytalną. Zauważyć bowiem należy - co zostało pominięte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. o sygn. akt I PK 1/15, że celem każdej osoby wyrażającej gotowość pełnienia zawodowej służby wojskowej jest jak najlepsze wykonywanie zadań służbowych, gwarantujące możliwość jak najdłuższego pełnienia zawodowej służby wojskowej. Każda osoba ubiegająca się o powołanie do zawodowej służby wojskowej, z chwilą założenia munduru decyduje się zarówno na ograniczenia wynikające z zawodowej służby wojskowej, jak i na służbę do sześćdziesiątego roku życia (a w przypadku żołnierzy zawodowych posiadających stopnie wojskowe generałów (admirałów) -sześćdziesiątego trzeciego roku życia), co wynika z art. 111 pkt 5 ww. ustawy, łączącą się z przywilejami wynikającymi z odrębnego systemu zaopatrzenia emerytalnego, oraz dokonuje w ten sposób wybór takiej, a nie innej ścieżki zawodowej. Tym samym zwolnienie z zawodowej służby wojskowej co do zasady wiąże się z nabyciem przez żołnierza zawodowego uprawnień emerytalnych na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, oraz prawa do odprawy z art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Wypadki odchodzenia z wojska przed osiągnięciem wieku emerytalnego mają charakter jedynie incydentalny, co spowodowane jest także tym, że kwalifikacje nabywane w wojsku na ogół nie są przydatne na stanowiskach cywilnych poza resortem obrony narodowej, co rodzi konieczność przekwalifikowania zawodowego.

Dotychczasowe orzecznictwo Sądów Powszechnych w zakresie przyznawania odpraw pracownikom posiadającym status emeryta wojskowego oparte było na wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r., sygn. akt I PK 1/15. Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 24 stycznia 2019 r., sygn. akt I UK 426/17, dokonał nowej wykładni obowiązujących przepisów w zakresie nabywania uprawnień przez emerytów wojskowych do wypłaty świadczeń z powszechnego systemu ubezpieczeń społecznych.

W piśmie z dnia 28 kwietnia 2021r. stanowiącym odpowiedź na odpowiedź na pozew wskazano, że odprawa przysługuje bez względu na sposób rozwiązania umowy o pracę (por uchwała SN z dnia 28 czerwca 2017r. III PZP 1/17)

Pismem z dnia 5 maja 2021r. powód rozszerzył pozew do kwoty 16.146zł. (k.157)

Pozwany pismem z dnia 17 maja 2021r. wnosił o oddalenie powództwa. ( k.182)

**Sąd ustalił co następuje :**

Powód M. B. w okresie od 5 września 1984r. do dnia 30 kwietnia 1986r. odbywał zasadniczą służbę wojskową, a w okresie od dnia 1 maja 1986r. do dnia 30 listopada 2010r. był żołnierzem zawodowym. Powód zakończył służbę wojskową z dniem 30 listopada 2010r. i uzyskał z dniem 1 grudnia 2010r. prawo do emerytury wojskowej.

**Dowód**: świadectwo służby wojskowej z 30 listopada 2010r. k.13-15, decyzja (...) o przyznaniu emerytury wojskowej od dnia 1 grudnia 2010r. k.9-12

Po zakończeniu służby wojskowej powód świadczył pracę na podstawie stosunku pracy jako pracownik cywilny wojska w Jednostce Wojskowej nr (...) w T. w okresie od 1 lutego 2012r. do 30 kwietnia 2013r. oraz w pozwanym (...) (...) w T. w okresie od 1 maja 2013r. do 30 kwietnia 2019r. Powód był zatrudniony na stanowisku referenta. W tym czasie powód miał podwójny status emeryta -pracownika. Stosunek pracy powoda i pozwanego ustal z dniem 30 kwietnia 2019r., na skutek rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

**Dowód**: świadectwo pracy z 30 kwietnia 2013r. k.16-17, świadectwo pracy z 30 kwietnia 2019r. k.18019 i w aktach osobowych powoda

Powód otrzymał od pozwanego wypowiedzenie w którym jako przyczynę wskazano odmowę wykonywania dodatkowych obowiązków służbowych powierzonych pracownikowi Pismem z dnia 23 stycznia 2019 r. na czas określony od 24 stycznia 2019 r. do 31 marca 2019 r. - zgodnie z art. 42 § 4 Kodeksu pracy. Powyższe działanie pracownika uniemożliwia prawidłową realizację zadań służbowych przez (...) (...) Oddziału (...) i wpływa destrukcyjnie na pozostałych pracowników sekcji.

**Dowód**: rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem k.140

Powód odwołał się od wypowiedzenia. Powództwo zostało oddalone wyrokiem Sądu Rejonowego z dnia 10 lipca 2019r. w sprawie IVP 62/19.

Apelacja powoda od wyroku Sądu Rejonowego została oddalona.

**Dowód**: wyrok Sądu Rejonowego z uzasadnieniem k.113-139, wyrok sądu Okręgowego k.112

Z dniem 1 maja 2019r. status powoda uległ zmianie ze statusu emeryta-pracownika na status wyłącznie emeryta. Powód od tego czasu nie pracuje. Powód nie uzyskał odprawy emerytalnej z tytułu zakończenia stosunku pracy.

Okoliczności niesporne

Łączny okres służby wojskowej i zatrudnienia pracowniczego przekracza 30 lat,

Okoliczności niesporne

Pozwany jest objęty Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy dla (...) Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej. Zgodnie z art. 48 ust. 1 tego Układu Zbiorowego pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia - jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat pracy,
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 15 latach pracy,
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 20 latach pracy,

- 4) czteromiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 25 latach pracy,
- 5) pięciomiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 30 latach pracy,
- 6) sześciomiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 35 latach pracy

Odprawę 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 układu).

**Dowód** : Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy k. 50-94

Zgodnie z art. 37 ust.4 pkt 1) układu, do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej (odpowiednio odprawy emerytalnej) wlicza się także okresy odbywania czynnej służby wojskowej.

Pismem z dnia 3 lutego 2021 r. powód zwrócił się do (...) (...) Oddziału (...) w T. o wypłacenie odprawy emerytalnej zgodnie z art. 48 Układu w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia .

W piśmie z dnia 10 lutego 2021 r. Komendant (...) (...) Oddziału (...) w T. wskazał, że odmawia wypłacenia powodowi odprawy i wskazał, że stosunek pracy powoda ustał w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę a nie w wyniku przejścia na emeryturę.

**Dowód**: wezwanie k.20-24 ,odpowieź k.25 ,

Wyliczenie wynagrodzenia powoda według zasad jak do ekwiwalentu za urlop brutto wynosiło 3229,20 zł.

**Dowód**: zaświadczenie o wynagrodzeniu k.155

**Sąd zważył co następuje:**

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

Stan faktyczny w niniejszej sprawie był co do zasady bezsporny i pozwany cofnął na rozprawie dowód z przesłuchania powoda.

Spór między stronami miał charakter prawny i przedmiotem oceny było czy powodowi przysługiwała odprawa emerytalna na podstawie zapisów obowiązującego u pozwanego pracodawcy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy mając na uwadze, że powód otrzymał już odprawę po zakończeniu służby wojskowej na mocy art. 94 ówczesnie obowiązującej ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (Dz. U. z 2918 r., poz. 173.), podczas zatrudnienia u pozwanego miał podwójny status emeryta wojskowego i pracownika, stosunek pracy między stronami zakończył się w wyniku wypowiedzenia umowy przez pozwanego.

Nie było sporne, że po rozwiązaniu umowy o pracę powód nie podjął innego zatrudnienia i od dnia 1 maja 2020 r. posiadał jedynie status emeryta, nie otrzymał dotąd odprawy emerytalnej w związku z ustaniem stosunku pracy, a kwota odprawy wynosiłaby 16.146 zł.

Zgodnie z treścią art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p., pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Prawo do odprawy emerytalnej przysługuje pracownikowi albo na podstawie przepisów ogólnych, powszechnie obowiązujących (art. 92<sup>1</sup> k.p.) albo na podstawie przepisów szczególnych (np. ustaw regulujących odrębnie, poza

Kodeksem pracy, stosunki zatrudnienia poszczególnych kategorii pracowników, czyli tzw. pragmatyk), albo na podstawie postanowień zawartych w tzw. autonomicznych źródłach prawa pracy (np. w układach zbiorowych pracy).

Należy wyjaśnić, że w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. został ustalony minimalny standard uprawnień płacowych pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna lub rentowa jest świadczeniem powszechnym, ustawowo gwarantowanym, a jej wysokość odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu za pracę pracownika i jest niezależna od posiadanego przez uprawnionego stażu zatrudnienia. Jest to świadczenie, które każdy pracownik powinien otrzymać raz w życiu, gdy traci swój status pracowniczy w związku z przejściem na rentę lub emeryturę. W układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania można jednak ukształtować zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z powołanego przepisu (tak np.. SN w uchwale z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, OSNP 2010/17-18/208 oraz wyroki SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07, OSNP 2009/7-8/97; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09, Lex nr 603418 i z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15, Lex nr 1959540).

U pracodawcy powoda prawo do odprawy zostało określone w Układzie Zbiorowym.

Jak już wskazano w poprzedniej części uzasadnienia zgodnie z art. 48 ust. 1 tego Układu Zbiorowego 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: pięćmiesięcznego wynagrodzenia - po co najmniej 30 latach pracy,

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 układu) co oznacza, że wlicza się wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej.

W świetle tych przepisów powód miał pod 30 letni staż pracy, gdyż do wyliczenia stażu pracy nie miał znaczenia sposób rozwiązania umowy o pracę, podlegała wliczeniu także służba wojskowa.

Pozwany zaznaczył, że odpowiednie stosowanie przepisu prawa w tym przypadku art. 37 (...) nie nakazuje mechanicznego stosowania normy prawnej, ani nie zwalnia od obowiązku rozpatrzenia, w jakim zakresie oraz w jaki sposób należy ją stosować w konkretnej sytuacji.

Pozwany podniósł, że Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej został zawarty w dniu 8 czerwca 1998 r. W tym czasie w pełni aktualna pozostawała uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1989 r. wydana w sprawie o sygn. akt III PZP 52/88, zgodnie z którą: „(...) warunek przejścia z urzędu państwowego na emeryturę lub rentę inwalidzką zostanie spełniony jedynie wówczas, gdy urzędnik państwowy przejdzie na emeryturę lub rentę inwalidzką na podstawie przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 40, poz. 267 ze zm.) zatem należało zdaniem pozwanego ocenić odprawa wskazana w art. 48 (...) przysługiwałaby tylko pracownikom, byłym wojskowym, którzy nie nabyliby prawa do emerytury wojskowej.

Sąd nie podzielił argumentacji pozwanego, że skoro powód nabył prawo do odprawy określonej w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowej, to wykluczało to możliwość przyznania mu prawa do odprawy emerytalnej, że odprawa, o której mowa w art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, przyznawana żołnierzom zawodowym jest traktowana na równi z odprawą emerytalną.

Sąd nie zgodził się także ze stanowiskiem, że powodowi nie przysługiwało prawo do odprawy wynikającej z Układu, z uwagi na fakt przejścia powoda na emeryturę wojskową, nie zaś na emeryturę z systemu powszechnego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz, że ustanie stosunku pracy nie było przejściem na emeryturę, bowiem powód pobierał ją już wcześniej.

Sąd podzielił w sprawie stanowisko i argumenty przedstawione przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r. (I PK 1/15, Lex nr 1959540)

Prawidłową oceną jest, że norma z art. 92<sup>(1)</sup> § 2 k.p. oznacza, że pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną wskutek ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę, nie może ponownie nabyć do niej prawa przechodząc na emeryturę po rozwiązaniu kolejnego stosunku pracy (por. wyroki SN z dnia 5 czerwca 2007 r., I PK 58/07, MPP 2007/9/479 oraz z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, MPP 2014/2/88-91).

Tak samo w art. 48 ust. 4 (...) także wskazano, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Trzeba podkreślić jednak, że [...] żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy (w brzmieniu obowiązującym przed 1 lipca 2004 r.), nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p. - prawa do odprawy emerytalnej przysługującej pracownikowi z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę i związanej z tym utraty statusu pracownika.

W wyroku SN 9 grudnia 2015 r. (I PK 1/15) słusznie przedstawiono, że „przejście przez żołnierza na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nie nadawało odprawie przewidzianej w art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy charakter odprawy emerytalnej. Z przepisu tego, odczytywanego w powiązaniu z art. 75-79 i art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych jasno wynika, że odprawa ta przysługiwała niezależnie od przyczyn zwolnienia ze służby (mogła być również przyznana w obniżonej wysokości w przypadku zwolnienia ze służby wskutek utraty stopnia wojskowego albo skazania na karę pozbawienia wolności (aresztu wojskowego) - art. 17 ust. 6 zdanie drugie ustawy o uposażeniu żołnierzy), a jej wysokość uzależniona była przede wszystkim od długości okresu służby (wysługi). Świadczenie to miało zatem charakter gratyfikacji za odbytą służbę, a nie rekompensaty za utratę zatrudnienia wykonywanego w ramach stosunku służby w związku z nabyciem uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego. Trudno również przyjąć, że przedmiotowa odprawa zmieniała swój charakter i funkcję w zależności od tego, czy po zwolnieniu ze służby wojskowej żołnierz zawodowy nabywał uprawnienia emerytalne i z nich korzystał”.

Dalej należy wskazać, że (...) uprawnienie pracownika wynikające z art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p. nie jest uwarunkowane „przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych”. Rozważany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 k.p. w brzmieniu obowiązującym przed 1 czerwca 2004 r., a zaprezentowana wykładnia prowadziłaby do pozbawienia prawa do odprawy emerytalnej zarówno pracownika, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, co prawda przewidzianą w art. 24 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (aktualnie Dz. U. z 2020 r., poz. 53 ze zm.), jednak przysługującą z odrębnego Funduszu Emerytur Pomostowych (art. 29 ust. 1 i art. 32 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych; Dz. U. z 2018 r., poz. 1924 ze zm.), jak i pracownika, który w sytuacji zbiegu prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz emerytury wojskowej wybrał to ostatnie świadczenie, jako korzystniejsze (por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 4 grudnia 2013 r., II UK 223/13, Lex nr 1394110 i powołane w nim orzecznictwo).

Należy wskazać też na wyrok z dnia 11 października 2007 r. w sprawie II PK 40/07, Lex nr 338805, gdzie Sąd Najwyższy wskazał, iż pobieranie emerytury policyjnej w trakcie wykonywania pracy w ramach stosunku pracy i powrót po ustaniu tego stosunku do statusu „emeryta policyjnego” nie pozbawia pracownika prawa do odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 92<sup>1</sup> § 1 k.p.”

W świetle tych argumentów stanowisko pozwanego nie było trafne.



Odnosząc się do stanowiska pozwanego trzeba podkreślić, że pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w przywołanej przez pozwanego uchwale 7 sędziów z dnia 31 maja 1989 r. (III PZP 52/88, OSNC 1989/12/190) był zmieniany. Istotnym przy tym jest norma art. 92<sup>(1)</sup> została dodana do Kodeksu pracy dopiero w 1996 r. zatem aktualność tej uchwały w obowiązującym po tych zmianach stanie prawnym budzi uzasadnione wątpliwości. Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej został zawarty w dniu 8 czerwca 1998 r. tj. w czasie obowiązywania normy art. 92(1) kp. Zatem zasady przyznania prawa do odprawy w (...) mogły być rozszerzeniem minimalnych standardów uprawnień płacowych pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę wskazanych w art. 92(1) kp. a nie mogły być ich ograniczeniem.

Powyższych zasad wbrew stanowisku pozwanego nie zmienił wyrok SN z dnia 24 stycznia 2019r. wydany w sprawie I UK 426/17.

W sprawie było sporne czy sposób rozwiązania stosunku pracy wykluczył prawo powoda do odprawy.

Sąd zwrócił w sprawie uwagę na rozważania podane w uchwale Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 28 czerwca 2017 r. III PZP 1/17. Wskazano tam, że rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie wyklucza prawa pracownika samorządowego do jednorazowej odprawy emerytalnej przewidzianej w art. 36 ust. 2 w związku z art. 38 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 21 listopada 2008 r. o pracownikach samorządowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2016 r., poz. 902).

W tej sprawie tak samo jak w sprawie powoda należało ocenić, czy stosunek pracy powoda ustał w związku z przejściem na emeryturę i jak należy taki związek rozumieć W cyt. Uchwale słusznie zwrócono uwagę, że związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę nie jest tym samym, czym rozwiązanie stosunku pracy z powodu przejścia na emeryturę lub rentę. A zatem przejście pracownika na emeryturę nie musi być bezpośrednią przyczyną rozwiązania stosunku pracy, jeżeli ustanie stosunku pracy pozostawało w związku czasowym lub funkcjonalnym z przejściem na emeryturę.

W sprawie powoda zachodził związek czasowy ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę.

W stanie faktycznym sprawy tak samo jak w sprawie powoda do okresów pracy uprawniających do dodatku za wieloletnią pracę, nagrody jubileuszowej i jednorazowej odprawy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy, wlicza się wszystkie poprzednio zakończone okresy zatrudnienia oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze. Przepis art. 37 ust. 3 (...) nie wyłącza zatem z kategorii okresów zatrudnienia, od których zależy nabycie prawa do odprawy emerytalnej, tych okresów, które zakończone zostały rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika lub za wypowiedzeniem. Przyjmując zatem, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia czy za wypowiedzeniem automatycznie oznacza, że pracownikowi nie należy się jednorazowa odprawa w związku z przejściem na emeryturę (rentę), doprowadzilibyśmy do sytuacji, gdy okresy zatrudnienia zakończone w tym trybie wliczałyby się do okresów pracy uprawniających do nabycia prawa do odprawy emerytalnej, jednak prawo to byłoby wyłączone z uwagi na tryb rozwiązania stosunku pracy.

Powyższe rozważania nie wykluczają oceny czy żądanie odprawy przy rozwiązaniu umowy zwłaszcza w trybie "dyscyplinarnym", będzie zasadne poprzez pryzmat art. 8 k.p.

W sprawie pozwany wskazywał inną okoliczność, że występowanie przez pracownika - emeryta wojskowego z roszczeniem o wypłatę odprawy emerytalnej stanowi także nadużycie przysługujących mu praw podmiotowych, godzące w zasady współżycia społecznego. Takiego poglądu mając na uwadze wcześniejsze rozważania nie można podzielić.

Sąd ocenił także czy rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem wykluczało prawo do odprawy w świetle art. 8 kp. Sąd wziął po uwagę, że nie było to zwolnienie w trybie dyscyplinarnym. Między stronami w sprawie IVP 62/19 istniał spór prawny co do prawidłowości zastosowania art. 42 par. 4 kp wskazanego w pisemnym wypowiedzeniu (k.140). Stosowanie tego przepisu było zbędne co wyjaśniono w uzasadnieniu wyroku. Nie stało się to podstawą do

uwzględnienia powództwa, odmowę wykonania poleceń przez powoda Sąd uznał za nieuzasadnioną. Mając na uwadze istniejący w pewnym zakresie spór prawny między stronami w sprawie IVP 62/19, zwolnienie nastąpiło w trybie zwykłym a nie dyscyplinarnym, sąd nie wykluczył prawa powoda do odprawy.

O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c. w związku z art. 300 k.p.. Roszczenie o zapłatę odprawy jest wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (por. SN w wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97, OSNP 1999/8/267).

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II wyroku zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. art. 98 § 1<sup>1</sup> k.p.c.

Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265 ze zm.).

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

O nieuiszczonych kosztach sądowych ( opłacie od pozwu ) orzeczono w punkcie IV wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2020 r. poz. 755 ze zm.). Nie było podstaw do obciążania stron tymi kosztami, gdyż obie strony procesu były z mocy prawa zwolnione od ponoszenia kosztów sądowych (art. 94 i art. 96 ust. 1 pkt 4 cyt. ustawy). Sąd obciążył kosztami Skarb Państwa (por. uchwałę SN z dnia 8 stycznia 2008 r., II PZP 8/07, OSNP 2008/11-12/154).

Sędzia Alina Kordus -Krajewska