

Sygn. akt VII P 547/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiołbódzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 4 lutego 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa Z. R.

przeciwko I. w B.

o odprawę emerytalną

- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 28951,50 zł (dwadzieścia osiem tysięcy dziewięćset pięćdziesiąt jeden złotych 50/100) brutto tytułem odprawy emerytalnej;
- kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

SSR Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 547/18

## UZASADNIENIE

Z. R. wniósł pozew przeciwko I. w B., domagając się zasądzenia odprawy emerytalnej w kwocie 28.951,50 zł. W uzasadnieniu wskazał, iż 31 października 2018 r. zakończył pracę na stanowisku samodzielnego referenta. W odpowiedzi na wniosek o odprawę Szef Inspektoratu wskazał, że brak jest podstaw do wypłaty odprawy. W ocenie powoda powyższe stoi w sprzeczności z art. 92<sup>1</sup> § 1 kp w zw. z art. 48 ust. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa, wskazując, że po zakończeniu służby wojskowej, powodowi przyznano odprawę. Następnie był on zatrudniony w DPOW i Inspektoracie, a stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron. Pozwany wskazał, iż obowiązuje u niego Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r., który w art. 48 warunkuje nabycie prawa do odprawy pieniężnej od spełnienia przesłanek: nabycia uprawnień do emerytury lub renty, ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę i stażu pracy, mającego wpływ również na jej wysokość. Pozwany wskazał, że do odprawy stosuje się odpowiednio art. 37 ust. 3 i 4 Układu, które powinny być wykładane w powiązaniu z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 31 maja 1989 r., z kolei wyrok Sądu Najwyższego z dnia

9 grudnia 2015 r. oraz wydane na jego podstawie wyroki sądów powszechnych mają charakter precedensowy i nie stanowią źródła prawa.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

Z. R. od 18 września 1968 r. do 31 stycznia 2002 r. pełnił służbę wojskową w Wojsku Polskim. W związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej powód otrzymał odprawę z art. 94 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w wysokości sześciomiesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym należnego w ostatnim miesiącu pełnienia zasadniczej zawodowej służby wojskowej. Od 1 lutego 2002 r. powód pracował w Dowództwie Pomorskiego Okręgu Wojskowego na pełen etat jako starszy referent. Po zakończeniu pracy w DPOW 30 listopada 2006 r. na mocy porozumienia stron, powód na mocy umowy z 1 grudnia 2006 r. podjął pracę w Inspektoracie WSZ jako samodzielny referent na pełen etat. Na mocy porozumienia stron strony rozwiązały stosunek pracy 31 października 2018 r. W czasie pracy na stanowisku referenta powód był bardzo dobrze oceniany i chwalony za wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych.

**Okoliczności bezsporne, ponadto dowód:** umowa o pracę z 30.01.2002 r., umowa o pracę z 24.01.2013 r., świadectwo pracy z 30.11.2006 r., umowa o pracę z 1.12.2006 r., umowa o pracę z 1.03.2007 r., umowa o pracę z 25.02.2008 r., świadectwo pracy z 31.10.2018 r. – akta osobowe, zeznania powoda.

U pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. 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: jednomiesięcznego wynagrodzenia – jeżeli był zatrudniony krócej niż 15 lat pracy, dwumiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 15 latach pracy, trzymiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 20 latach pracy, czteromiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 25 latach pracy, pięciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 30 latach pracy, sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy.

Odprawę pieniężną oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 48 ust. 2 Układu), co w sytuacji powoda dawałoby kwotę 28.951,50 zł. Zgodnie z art. 48 ust. 3 Układu, przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia jego art. 37 ust. 3 i 4. W myśl tych przepisów, do okresów pracy uprawniających do dodatku za wysługę lat wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania czynnej służby wojskowej. W sytuacji powoda, poprzednie okresy jego zatrudnienia wraz ze służbą wojskową przekroczyły najwyższy określony w art. 48 ust. 1 Układu próg – 35 lat. Zapisy Układu wskazują przy tym, iż wyłącznie pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa (art. 48 ust. 4 Układu).

**Okoliczności bezsporne, ponadto dowód:** Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej; zaświadczenie o wysokości odprawy emerytalnej; przesłuchanie powoda – akta sprawy.

Pismem z 5 października 2018 r. powód wystąpił do Szefa Inspektoratu o wypłatę jednorazowej odprawy pieniężnej po 50 latach pracy w zw. z przejściem na emeryturę. W odpowiedzi pozwany poinformował, iż brak jest podstawy do wypłaty odprawy pieniężnej na zasadach i w wysokości wynikającej z art. 48 ust. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej.

**Okoliczności bezsporne, ponadto dowód:** pismo powoda z 5.10.2018 r. – k. 5; pismo pozwanego z 9.10.2018 r. – k. 6; przesłuchanie powoda.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy i aktach osobowych, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie przesłuchania powoda, które w ocenie Sądu były jasne, logiczne, spójne oraz korelowały z pozostałym zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Podkreślenia wymaga, iż stan faktyczny niniejszej sprawy był w zasadniczych kwestiach bezsporny, a rozstrzygnięcia wymagała kwestia prawna, czy w istniejącym stanie rzeczy powodowi przysługiwała odprawa emerytalna na podstawie zapisów obowiązującego u pozwanego pracodawcy Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Bezspornym pozostawało, bowiem, iż powód rozwiązał łączący go z pozwanym Inspektoratem stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w drodze porozumienia stron, w związku z przejściem na emeryturę, otrzymywaną jednakże nie z systemu powszechnego, a wojskowego. Poza sporem pozostawał także fakt, iż powód miał 50letni staż pracy w rozumieniu art. 48 Układu, a kwota ewentualnej odprawy wynosiła 28.951,50 zł.

Stosownie do art. 92<sup>1</sup> § 1 kp, 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> kp) 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). Ma to znaczenie o tyle, że w art. 92<sup>1</sup> § 1 kp 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 (por. uchwałę SN z dnia 18 marca 2010 r., II PZ 1/10, oraz wyroki SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 160/07; z dnia 7 kwietnia 2010 r., II PK 328/09 i z dnia 9 grudnia 2015 r., I PK 1/15). W niniejszej sprawie prawo do odprawy emerytalnej pracowników pozwanego, w tym powoda, zostało określone w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej i nie budziło wątpliwości, iż powód spełniał przesłanki przyznania mu świadczenia określonego w art. 48 ust. 1 pkt 6 Układu. Miał bowiem ponad 35 lat pracy w rozumieniu przepisów Układu, spełniał warunki uprawniające do emerytury wojskowej, a rozwiązał z pozwanym pracodawcą stosunek pracy właśnie w związku z przejściem na emeryturę wojskową, tracąc całkowicie przymiot pracownika. Nie otrzymał przy tym nigdy wcześniej odprawy emerytalnej, choć otrzymał wskazywaną powyżej odprawę określoną w art. 94 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowej.

Okoliczności te zostały przyznane przez obie strony procesu, a znajdowały potwierdzenie w zebranej dokumentacji i z tych względów powództwo uznać należało za zasadne. Nietrafna, bowiem, zdaniem Sadu, okazała się argumentacja pozwanego Inspektoratu, sprowadzająca się do trzech kwestii: faktu uzyskania przez powoda rzeczony odprawy określonej w art. 94 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowej, co miałoby wykluczać możliwość przyznania prawa do odprawy emerytalnej; faktu przejścia powoda na emeryturę wojskową, nie zaś na emeryturę systemu powszechnego z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz faktu zrzeczenia się prawa do odprawy w ugodzie datowanej na dzień 28 lutego 2017 r. Zarzuty te są nieprzekonujące.

Sąd Rejonowy w pełni podziela argumentację prawną przedstawioną przez Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 9 grudnia 2015 r. (I PK 1/15), w sprawie o zbliżonym stanie faktycznym. Sąd Najwyższy słusznie wskazał tamże, iż „w orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika – emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92<sup>1</sup> § 1 kp. następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy osoba posiadająca ustalone prawo do emerytury

lub pobierająca to świadczenie nie przestaje być pracownikiem. Zmiana statusu prawnego pracownika, również pracownika posiadającego równocześnie niejako podwójny status (pracownika i emeryta), wyraża się w tym, że traci on ten status i staje się emerytem, a przy tym jest to następstwem ustania jego stosunku pracy pozostającego w związku z przejściem na emeryturę. W tym znaczeniu kilkukrotne przejście pracownika na emeryturę nie jest wykluczone. Dla tak rozumianego przejścia na emeryturę pozostaje bez znaczenia okoliczność nabycia uprawnień do emerytury przed nawiązaniem stosunku pracy, chyba, że pracownik już wcześniej skorzystał z uprawnień do takiej odprawy. Unormowanie ustanowione w art. 92<sup>1</sup> § 2 kp oznacza, zatem, 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 oraz z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Uszło uwadze Sądu drugiej instancji, 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 kp. 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 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. Niezależnie od tego nie można podzielić poglądu Sądu odwoławczego, że przejście przez żołnierza na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej 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. (...) Sąd drugiej instancji wyraził również pogląd, że uprawnienie pracownika wynikające z art. 92<sup>1</sup> § 1 kp uwarunkowane jest "przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych", jednak swojego stanowiska nie uzasadnił. Rozważany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 kp 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 (tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 748 z późn. 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; tekst jedn.: Dz. U. z 2015 r. poz. 965 z późn. 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, i powołane w nim orzecznictwo). Trafnie również skarżący podnosi, że w wyroku z dnia 11 października 2007 r. (II PK 40/07, Sąd Najwyższy przyjął, 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 kp."

Podzielając w pełni te poglądy należy podkreślić, że argumenty pozwanego trudno z tych względów uznać za trafne. Fakt więc otrzymania przez powoda odprawy z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej nie pozbawia go prawa do odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę, przy czym bez znaczenia pozostaje fakt, z którego to systemu (powszechnego, czy np. wojskowego, jak w niniejszej sprawie) pobiera on emeryturę po rozwiązaniu stosunku pracy. Podkreślić należy, na co zwrócił uwagę Sąd Najwyższy, iż art. 94 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych wprost uzależnia przyznanie określonej w nim odprawy wyłącznie od zwolnienia żołnierza z zawodowej służby wojskowej, w najmniejszym stopniu nie wiążąc jej z ewentualnym uzyskaniem prawa do emerytury

jakiegokolwiek rodzaju. Wbrew stanowisku pozwanego, nie przeczy temu pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 maja 1989 r. (III PZP 52/88), od którego to sam Sąd Najwyższy już wielokrotnie później odstępował. Istotne, że norma art. 92<sup>1</sup> została dodana do Kodeksu pracy dopiero w 1996 r. i już z tej przyczyny aktualność tej uchwały w obowiązującym po tych zmianach stanie prawnym budzi wątpliwości. Nie znajduje, więc uzasadnienia w omawianych przepisach stanowisko pozwanego, iż prawo do odprawy emerytalnej jest uzależnione od przejścia wyłącznie na emeryturę z systemu ubezpieczeń społecznych. Byłoby to niczym nieuzasadnione wyłączenie kilku grup emerytów i tak np. osób nabywających uprawnienia emerytalne z ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych, czy emerytur innych służb mundurowych (por. powołany już wyrok SN z dnia 11 października 2007 r. (II PK 40/07)). Znaczące pozostaje, iż pozwany próbuje forsować tezę o konieczności badania zapisów Układu w kontekście uchwały z dnia 31 maja 1989 r., a jednocześnie wskazuje, że wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. i zbieżne z nim wyroki sądów powszechnych nie stanowią źródła prawa. Oczywiście pozostaje, że jakkolwiek wyrok sądu w innej sprawie nie wiąże w niniejszej sprawie, lecz pogląd ten należy odnieść także do forsowanej przez pozwanego uchwały z dnia 31 maja 1989 r., przy czym powyżej wskazano, z jakich względów poglądy tam zawarte są po pierwsze nieaktualne, a po drugie nieprzekonujące w istniejącym stanie prawnym. Odnosząc się natomiast do kolejnego argumentu pozwanego, o swoistym rozumieniu w środowisku wojskowym odprawy z art. 94 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, jako odprawy emerytalnej, trzeba zaznaczyć, iż okoliczność ta nie ma najmniejszego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Sąd nie może, bowiem opierać się przy wyrokowaniu na rzekomym rozumieniu norm prawnych w bliżej nieokreślonym „środowisku.” Podnoszony sposób rozumienia tych kwestii przez „środowisko wojskowe” musi budzić i tak duże wątpliwości, choćby z uwagi na ilość pozwów wpływających do sądów powszechnych w sprawach o zapłatę odpraw emerytalnych w zbliżonych stanach faktycznych.

W kontekście niniejszej sprawy istotne pozostaje, iż powód dotychczas odprawy emerytalnej faktycznie nie otrzymał. Zgodnie, bowiem z art. 92<sup>1</sup> § 2 kp, jak i art. 48 ust. 4 Układu, jedynie pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa. Z powołanego przepisu (zwłaszcza ze zwrotu "ponownie nabyć") wynika, więc wniosek, że pracownik, który nabył prawo do odprawy emerytalnej, lecz jej nie otrzymał, może je nabyć ponownie, pomimo przedawnienia wcześniej nabytego prawa (tak trafnie SN w wyroku z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10; zob. również wyrok SO w Bydgoszczy z dnia 21 lipca 2011 r., VI Pa 50/11). Wobec tego, zważywszy, że powód nie otrzymał wcześniej odprawy emerytalnej, uzyskał on do niej prawo w związku z przejściem na emeryturę od dnia 31 października 2018 r., po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym Inspektoratem.

Z tych przyczyn zasądono na rzecz powoda dochodzoną z tytułu odprawy emerytalnej kwotę 28.951,50 zł, o czym orzeczono w **punkcie 1 wyroku**.

O kosztach sądowych orzeczono w **punkcie 2 wyroku** na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.). Obie strony procesu były z mocy prawa zwolnione od ponoszenia kosztów sądowych (art. 94 i art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy), a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa (por. uchwałę SN z dnia 8 stycznia 2008 r., II PZP 8/07).

**SSR Katarzyna Błazejowska**