

Sygn. akt IV Pa 19/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2018r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Bożena Czarnota

Sędziowie: SO Grażyna Borzestowska

SO Tomasz Koronowski (spr.)

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2018r. w Elblągu na rozprawie

sprawy z powództwa R. A.

przeciwko (...) (...) w B.

o odprawę emerytalną i nagrodę jubileuszową

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia 24 stycznia 2018r., sygn. akt IV P 149/17

oddala apelację.

/SSO Tomasz Koronowski/	/SSO Bożena Czarnota/	/SSO Grażyna Borzestowska/
-------------------------	-----------------------	----------------------------

Sygn. akt IV Pa 19/18

UZASADNIENIE

Powód R. A. wniósł do Sądu Rejonowego w Elblągu pozew przeciwko (...) (...) w B. o zapłatę jednorazowej odprawy z tytułu przejścia na emeryturę w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia (18.355,74 zł) oraz o nagrodę jubileuszową w wysokości pięciomiesięcznego wynagrodzenia (15.296,45 zł) i nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności. W uzasadnieniu żądania powód podał, że w pozwanej Jednostce był zatrudniony na podstawie umowy o pracę od dnia 1 stycznia 1999r., na czas nieokreślony, na stanowisku starszego referenta z wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3.059,29 zł. Podał, że na dzień 31 października 2017r. ogólny staż pracy wynosił 49 lat 1 miesiąc i 29 dni, jednocześnie wskazał, iż pobierał emeryturę z tytułu pełnienia zawodowej służby wojskowej. Powód wskazał następnie, że w dniu 18 września 2017r. otrzymał wypowiedzenie zmieniające warunki umowy o pracę w związku ze zmianą siedziby pracodawcy. Wskazał, że w dniu 9 października 2017r. skutecznie zawiadomił pozwanego o nieprzyjęciu proponowanych warunków pracy oraz o przejściu z dniem 1 listopada 2017r. na emeryturę. Powód dodał, że pozwany w dniu 30 października 2017r. odmówił wypłaty jednorazowej odprawy

pieniężnej z tytułu przejścia na emeryturę oraz wypłaty nagrody jubileuszowej w związku z przejściem na emeryturę i nie podał przyczyny odmowy, uznając jedynie roszczenie za bezzasadne.

Pozwana złożyła odpowiedź na pozew po terminie wyznaczonym z trybie art. 2067§2 kpc, wobec czego została ona zwrócona zarządzeniem z dnia 8 stycznia 2018r.

Na rozprawie pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 24 stycznia 2018r., sygn.. akt IV P 149/17, Sąd Rejonowy w Elblągu zasądził od pozwanej na rzecz powoda całą dochodzoną kwotą 33.652,19 zł (pkt I.), nadaje wyrokowi w pkt I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.471,54 zł (pkt II.) i odstąpił od obciążania pozwanej kosztami sądowymi (pkt III.). Sąd ten oparł się na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powód R. A. po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej otrzymał emeryturę wojskową. W związku z zakończeniem służby wojskowej otrzymał również odprawę na podstawie ustawy regulującej status żołnierzy zawodowych.

Powód w pozwanej (...) (...) w B. zatrudniony był na stanowisku samodzielnego referenta, ostatnio starszego referenta. W dniu 18 września 2017r. otrzymał wypowiedzenie zmieniające dotychczasowe warunki umowy o pracę zawartej w dniu 21 września 1998r. w części dotyczącej miejsca wykonywania pracy, z zastosowaniem skróconego okresu wypowiedzenia z trzech miesięcy do jednego miesiąca. Powód warunków tych nie przyjął i stosunek pracy ustał z dniem 31 października 2017r.

Powód z dniem 1 listopada 2017r. przeszedł na emeryturę po przepracowaniu 49 lat 1 miesiąca i 29 dni.

U pozwanej obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) zawarty 8 czerwca 1998r. Zgodnie z art. 48 ust. 1 tego Układu, pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na emeryturę, przysługiwała jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości zależnej od stażu pracy określonego w tym przepisie, w tym po co najmniej 35 latach pracy w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia. Przepis art. 48 ust. 4 tego układu zastrzegł, że pracownik, który otrzymał odprawę, nie mógł ponownie nabyć do niej prawa. W ust. 2 i 3 powyższego przepisu wskazano, że odprawę naliczało się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, a przy ustalaniu okresu pracy stosowało się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu. Zgodnie z tymi przepisami do okresów pracy wliczało się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, a także okresy odbywania służby wojskowej, okresy odbywania służby w organach bezpieczeństwa publicznego, a także w Milicji Obywatelskiej i Służbie Więziennej oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegały one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależały uprawnienia pracownicze z wyłączeniem okresów nauki w szkołach, o których mowa w art. 155§1 kp.

Nadto zgodnie z art. 46 Układu, pracownikowi przysługiwała, z zastrzeżeniem ust. 2 nagroda jubileuszowa w wysokości 500% wynagrodzenia miesięcznego obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy - po 45 i 50 latach pracy.

W załączniku nr 4 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) wskazano, że do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wliczało się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, okresy odbywania czynnej służby wojskowej oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów, podlegały one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależały uprawnienia pracownicze. Podano również w pkt 7 załącznika wskazano, iż w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakowało mniej niż 12 miesięcy licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłacało się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy rozważania rozpoczął od stwierdzenia, że stan faktyczny w przedmiotowym postępowaniu był pomiędzy stronami bezsporny. Rozstrzygnięcie sprawy wymagało jedynie interpretacji przepisów prawa. Wyjaśniono zatem, że odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi przechodzącemu na emeryturę od pracodawcy, u którego pracownik

przechodzący na emeryturę był zatrudniony w chwili przejścia na emeryturę. Prawo do odprawy emerytalnej przysługuje pracownikowi – zgodnie z zasadami dotyczącymi źródeł prawa pracy określonymi przez art. 5 i 9 kp - bądź to na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących, to jest art. 92¹§1 kp, bądź to na podstawie przepisów szczególnych tzw. pragmatyk służbowych, bądź też na podstawie postanowień zawartych w innych źródłach prawa pracy, tj. układach zbiorowych pracy, zakładowych lub ponadzakładowych, regulaminach i statutach pracy.

W art. 92¹§1 kp zostały ustalone minimalne uprawnienia pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Zgodnie z art. 9§2 i 3 kp w układach zbiorowych pracy i regulaminach wynagradzania zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości można uregulować w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z powołanego przepisu.

Pomiędzy stronami bezsporne było, że u pozwanego obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy, który uprawnienie do odprawy emerytalnej określał w art. 48 w zw. z art. 35 w sposób korzystniejszy aniżeli art. 92¹§1 k.p., jeśli chodzi o wysokość odprawy. W konsekwencji postanowienia tego układu ukształtowały treść stosunku pracy łączącego strony, stosownie do art. 241¹³§1 kp.

Zgodnie z art. 92¹§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. W myśl §2 tego artykułu, pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Brzmienie postanowień art. 48 ust. 1 i 4 obowiązującego u strony pozwanej Układu Zbiorowego Pracy, który to powód wskazał jako podstawę dochodzonego przez niego roszczenia, w zakresie przesłanek do nabycia prawa do odprawy jest tożsame z regulacją zawartą w art. 92¹§1 i 2 kp. Aktualne w sprawie, zdaniem Sądu Rejonowego, pozostawały zatem poglądy wyrażone w orzecznictwie dot. art. 92¹§1 i 2 kp. Zgodnie z utrwalonym i jednolitym w tej kwestii orzecznictwem zmiana statusu pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta, uprawnia pracownika do odprawy emerytalnej - o ile pracownik wcześniej takiego świadczenia nie otrzymał. Zmiana statusu pracownika lub pracownika – emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹§1 kp. Przejście następuje zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki trwa stosunek pracy, osoba pobierająca emeryturę nie przestaje być pracownikiem. Ani nabycie przez pracownika prawa do emerytury, ani przyznanie świadczenia, ani nawet jej 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 (zob. wyroki SN z 16 czerwca 2011r., I PK 269/10, LEX nr 1001282, z 11 października 2007r., III PK 40/07, LEX nr 338805 i z 2 października 2013r., II PK 14/13, LEX nr 1388658; SN prezentował wcześniej stanowisko, zgodnie z którym pozostawanie w stosunku pracy z jednoczesnym pobieraniem renty lub emerytury wyłączało prawo do odprawy emerytalnej w razie rozwiązania tego stosunku, z tym że orzecznictwo to powstało przed przyznaniem odprawy emerytalnej powszechnego charakteru w wyniku dodania art. 92¹ kp i jest obecnie nieaktualne. W swoim utrwalonym orzecznictwie SN wyjaśnił, że związek ustania stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę należy interpretować szeroko. W definicji tego związku mieści się związek czasowy, przyczynowy, jak i funkcjonalny, przy czym możliwe są kombinacje tych związków w zależności od sytuacji (por. wyrok SN z 8 grudnia 1993r., I PRN 111/93, OSNC 1994/12/243) Taka wykładania została potwierdzona w kolejnych orzeczeniach.

Wobec powyższego fakt, że powód w trakcie zatrudnienia pracowniczego przez pozwanego pobierał emeryturę wojskową, nie niweczy jego prawa do odprawy emerytalnej. Powód, co jest bezsporne, otrzymał w związku ze zwolnieniem ze służby wojskowej odprawę na podstawie ustaw regulujących status zawodowych żołnierzy (art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, tekst jedn.: Dz.U. z 1997r. Nr 10, poz. 55 z późn. zm. i art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974r. o uposażeniu żołnierzy, tekst jedn.: Dz. U. z 2002r. Nr 76, poz. 693 z późn. zm., w brzmieniu obowiązującym w dniu zwolnienia powoda ze służby wojskowej).

Sąd I instancji odwołał się następnie do wyrażonego jasno stanowiska Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 9 grudnia 2015r. w sprawie o sygn. I PK 1/15, które dodatkowo pogłębił Sąd Okręgowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w wyroku z 26 lutego 2016r., sprawie o sygn. akt IV Pa 18/16 (LEX nr 2279728). Wskazano tam, że żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w art. 84 ustawy z 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy z 1974r. o uposażeniu żołnierzy, nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92¹§1 kp. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92¹§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. Trzeba podkreślić, że funkcja odprawy wojskowej jest inna niż odprawy emerytalnej, w przepisach nie określono żadnej zależności pomiędzy uprawnieniem do tego świadczenia, a nabyciem praw emerytalnych przez żołnierza, przysługiwała niezależnie od przyczyn zwolnienia ze służby. Wprawdzie może się zdarzyć tak, że żołnierz odchodzący ze służby z uwagi na jej staż nabywa jednocześnie uprawnienia emerytalne, jednakże między takimi zdarzeniami nie ma rzeczywistego związku, przyczynowo-skutkowego, a jedynie pozorny, czasowy.

Uprawnienie do odprawy powstaje w dniu zakończenia stosunku pracy. Na ten moment powód stał się wyłącznie emerytem, uzyskał wówczas prawo do pełnej emerytury i świadczenie to stało się jedynym źródłem jego utrzymania. Dodać także należy, iż w świetle tego poglądu uprawnienia do odprawy emerytalnej nie są uzależnione od przejścia wyłącznie na emeryturę z systemu ubezpieczeń społecznych. Są Rejonowy powołał się w tej kwestii także na tezę przedstawioną w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007r., III PK 40/07, w której wskazano, że użyte w art. 92¹§1 k.p. sformułowanie „przejście na emeryturę” oznacza zamianę statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta, wobec czego przewidziana w tym przepisie odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z tak rozumianym przejściem pracownika na emeryturę, choćby ją wcześniej pobierał w odniesieniu, jak wynika z uzasadnienia wyroku, do osoby posiadającej status emeryta policyjnego.

Wobec powyżej prezentowanego stanowiska, sąd I instancji ponownie podkreślił, że wypłacona powodowi odprawa i odprawa emerytalna należą powodowi na podstawie postanowień Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy 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 ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych nie jest odprawą związaną z odejściem na emeryturę i nie ma takiego charakteru. Celem powyższego świadczenia 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 właśnie 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. W ocenie Sądu Rejonowego ważkim argumentem dla stwierdzenia braku tożsamości tych świadczeń jest przede wszystkim to, jak wskazano powyżej, że odprawa przewidziana w art. 84 ustawy z 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 17 ustawy z 1974r. o uposażeniu żołnierzy, nie jest świadczeniem ze stosunku 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 I instancji podzielił. Przykładowo, Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 31 maja 1989r. 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 nienagannego 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 2015r. w sprawie I PK 1/15.

Podniesiono także, że powodowi do stażu pracy, od którego zależała wysokość odprawy emerytalnej, należało wliczyć także okres służby wojskowej. Powyższe znajdowało uzasadnienie w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy w szczególności w art. 48 ust. 3 w zw. z art. 37 ust. 4 pkt 1, który wprost takie okresy nakazuje wliczać do stażu pracy, od którego zależy wysokość tego świadczenia. Sąd I instancji zaznaczył przy tym, że z uwagi na charakter pozwanej i układu zbiorowego dotyczącego pracowników związanych z wojskiem nie można uznać, by przepis ten został w układzie zamieszczony przypadkowo i strony układu nie zdawały sobie sprawy z konsekwencji takiego odesłania. W świetle obowiązujących obecnie przepisów, tj. art. 94 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych z dnia 11 września 2003r. (Dz.U. Nr 179, poz. 1750), które zresztą tak też były ukształtowane w cytowanej wcześniej ustawie o uposażeniu żołnierzy, żołnierzowi zwolnionemu ze służby odprawa przysługuje już po roku służby. Gdyby zatem istotnie tworząc układ strony miały zamiar wyłączyć w ogóle prawo do odprawy emerytalnej, bądź ograniczyć jego wysokość z uwagi na wcześniej otrzymaną odprawę wojskową, wyłączyłyby odpowiednie stosowanie art. 37 ust. 4 pkt 1 do art. 48. Odpowiednie stosowanie art. 37 ust. 3 i 4, o którym mowa w art. 48 w oczywisty sposób nie może polegać na uchynieniu jednego z punktów przepisu. Przepis art. 37 odnosi się do prawa do dodatku stażowego, co znajduje wielokrotne odzwierciedlenie w jego treści, stąd konieczność zaznaczenia, iż do odprawy emerytalnej znajdzie on zastosowanie „odpowiednie”.

Wobec powyższego Sąd Rejonowy wskazał, że odprawa emerytalna jest świadczeniem ze stosunku pracy i mimo podobnego charakteru nie może być utożsamiana ze świadczeniami wynikającymi z innych, choć podobnych stosunków prawnych, dlatego też na rzecz powoda należało na podstawie powołanych powyżej przepisów ponadzakładowego układu zbiorowego pracy – art. 48 ust. 1,2,3 w zw. z art. 37 ust. 3 i 4 – zasądzić odprawę emerytalną w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia tj. 18.355,74 zł.

Następnie sąd I instancji przywołał art. 46 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...), zgodnie z którym pracownikowi przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, nagroda jubileuszowa w wysokości 500% wynagrodzenia miesięcznego obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy - po 45 i 50 latach pracy. W załączniku nr 4 do Układu wskazano, że do okresu pracy uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, okresy odbywania czynnej służby wojskowej oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów, podlegały one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależały uprawnienia pracownicze. Podano również w pkt 7 załącznika, iż w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tę wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną był fakt, że staż pracy powoda uprawniał go do przyznania mu nagrody jubileuszowej zgodnie z powyższymi regulacjami, o czym świadczył także rozkaz dzienny Dowódcy (...) (k.29). Jej wysokość nie była sporna w toku postępowania. Mając to na uwadze, na rzecz powoda należało na podstawie art. 46 Układu zasądzić nagrodę jubileuszową w wysokości pięciomiesięcznego wynagrodzenia tj. 15.296,45 zł.

Zdaniem Sądu Rejonowego, dla porządku należało wskazać, że w ramach orzecznictwa Sądu Najwyższego na tle spraw pracowniczych i ubezpieczeń społecznych wyróżnia się również pogląd, z którego wynika, iż system ubezpieczeń wojskowych i ubezpieczeń powszechnych jest od siebie odseparowany, co w zasadzie jest potwierdzeniem ww. przedstawionych tez. Rzecz jednak w tym, że wprowadzane mogłyby z tego odmiennie wnioski. Wyraz temu daje

między innymi art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 36 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 2017r., poz. 1368), zgodnie z którym zasiłek chorobowy z tytułu niezdolności do pracy powstałej w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego, jak i z tytułu niezdolności do pracy powstałej po ustaniu tytułu ubezpieczenia nie przysługuje za okres po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego, jeżeli osoba niezdolna do pracy: ma ustalone prawo do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy.

Bez wdawania się w rozważania dotyczące prawa do zasiłku chorobowego na podstawie powyżej prezentowanych przepisów, sąd I instancji wskazał, że charakter prawa ubezpieczeń społecznych, jako zawierającego zbiór przepisów bezwzględnie obowiązujących, nakazuje nadawanie wskazanym art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy przyczynom odmowy prawa do zasiłku chorobowego bez ekwiwalentu w składce tylko takie znaczenie, jakie wypływa z jego tekstu. Określenie „emerytura” nie może być zatem uznane za pojęcie zbiorcze, obejmujące wszystkie świadczenia, także świadczenia zabezpieczeniowych z budżetu, jakim jest „emerytura wojskowa”. Tożsama identyfikacja pojęciowa tych świadczeń jest wykluczona, co dostrzegł Sąd Najwyższy między innymi w wyroku z dnia 18 stycznia 2012r., II UK 168/11 (OSNP 2012, nr 23-24, poz. 297). Tym samym mogłyby się rodzić podstawy do stwierdzenia, że posiadanie statusu „emeryta wojskowego”, a więc osoby posiadającej prawo do emerytury przyznanej w oparciu o przepisy ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i ich rodzin, nie jest tożsame z pojęciem „emeryta” stosowanym przez kodeks pracy, czy też w układzie zbiorowym pracy, w zakresie, w jakim regulują zasady nabywania prawa do odprawy emerytalnej, wiążąc jego nabycie z rozwiązaniem stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Rzecz bowiem w tym, że idąc ww. przedstawionym tokiem rozumowania należałoby przyjąć, że skoro stosunek pracy rodzi stosunek ubezpieczenia społecznego i skoro te dwa systemy prawne są ze sobą tak ściśle powiązane, to używanie w ramach nich określonych pojęć musi być rozumiane tożsamo i jednolicie. Pojęcie „emerytury”, „przejścia na emeryturę”, „posiadania prawa do emerytury”, powinno zatem dotyczyć tego samego rodzajowo świadczenia.

Taka interpretacja wykluczałaby możliwość uznania, że powód z chwilą rozwiązania stosunku pracy przeszedł na emeryturę, gdyż nawet nie złożył wniosku o jej przyznanie do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, mimo że teoretycznie miał taką możliwość. Mając na względzie jednak jednoznaczność uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015r. w sprawie I PK 1/15, Sąd Rejonowy przychylił się do tego poglądu i zastosował go przy interpretacji zapisów Układu Zbiorowego Pracy, stanowiących podstawę do oceny zasadności roszczeń powoda.

W konsekwencji powyższych rozważań, na mocy art. 48 ust. 1, 2, 3 w zw. z art. 37 ust. 3 i 4 oraz art. 46 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...) w zw. z art. 5 i art. 9 kp, sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 33.652,19 zł.

Na zasadzie art. 477²§1 kpc Sąd Rejonowy nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, zaś w oparciu o art. 102 kpc rozstrzygnął o kosztach procesu.

Apelację od opisanego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając go w całości. Orzeczeniu sądu I instancji zarzucono:

1) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w zw. z art. 17 ustawy z dnia 17 grudnia 1974r. o uposażeniu żołnierzy przez błędną wykładnię, polegającą na uznaniu, że odprawa wypłacona powodowi w oparciu o te przepisy nie spełnia funkcji odprawy emerytalnej, o jakiej mowa w art. 92⁽¹⁾§1 kp oraz art. 48 ust. 1 i 4 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...),

2) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 48 ust. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...), poprzez ustalenie iż powodowi przysługuje prawo do odprawy emerytalnej, o jakiej mowa w tym przepisie, pomimo, że brak było elementu „przejścia” na emeryturę lub rentę, warunkującego zgodnie z jego treścią prawo do tego świadczenia,

3) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 92¹§1 kp przez naruszenie zasady jednorazowości tego świadczenia, które wynika wprost z niniejszego przepisu i przyznanie powodowi odprawy emerytalnej pomimo otrzymania przez niego wcześniej odprawy z tytułu zakończeniu zasadniczej służby wojskowej i uzyskaniu statusu emeryta wojskowego,

4) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 46 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...), poprzez ustalenie iż powodowi przysługuje prawo do nagrody jubileuszowej, o jakiej mowa w tym przepisie, pomimo, że brak było elementu „przejścia” na emeryturę lub rentę, warunkującego zgodnie z jego treścią prawo do tego świadczenia,

5) naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233§1 kpc poprzez dokonanie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania i przyznanie powodowi prawa do odprawy emerytalnej, pomimo iż odprawę taką już wcześniej otrzymał na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, która miała charakter i funkcję odprawy emerytalnej.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji wywodzono przede wszystkim, że niewątpliwie odprawa, którą uzyskał powód, a której podstawą był przepis art. 84 ustawy o służbie żołnierzy zawodowych, była wypłacona w związku z zakończeniem stosunku służby, co łączyło się z przejściem przez niego na emeryturę wojskową. W ocenie pozwanego, odprawa emerytalna przewidziana w przepisie art. 921§ kp oraz odprawa przewidziana na podstawie art. 84 ustawy o służbie żołnierzy zawodowych spełniają tożsamą funkcję.

Regulacje Układu zbiorowego, stanowiącego źródło roszczenia, określają sytuacje, w których pracownikom przysługują należności z tytułu przejścia na rentę lub emeryturę. Uprawnienia do odprawy pieniężnej wynikają z art. 48 ww. układu, zgodnie z którym przysługuje: „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”. A zatem, regulacja ta, jak wynika z jej literalnego brzmienia, dotyczy jedynie sytuacji, w której istnieje element „przejścia” na świadczenie emerytalne bądź rentowe.

Jak wskazuje pozwany, powód nie przeszedł na emeryturę wraz z zakończeniem u niego stosunku pracy, gdyż nie nabył takiego prawa. Powód bowiem nie zaprzestał pobierania świadczenia emerytalnego w trakcie trwania stosunku pracy, stąd kierując się wykładnią językową omawianych artykułów układu, nie ma sytuacji „przejścia” na rentę czy też emeryturę. Nie nabył on nadto nowych uprawnień z tytułu emerytury w systemie powszechnym.

Dlatego też pracownik, były żołnierz zawodowy, z chwilą zaprzestania pracy, nawet po wieloletnim zatrudnieniu, nie nabędzie prawa do odprawy emerytalnej, jeżeli z zakończeniem pracy nie łączy się nabycie świadczeń emerytalno-rentowych. Pracownik taki bowiem z chwilą zaprzestania pracy nie przechodzi z urzędu na emeryturę, lecz jedynie, niebędąc już pracownikiem, powraca do statusu emeryta lub rencisty wojskowego. W sferze jego uprawnień emerytalno-rentowych nie nastąpi jakakolwiek zmiana wynikająca z zatrudnienia. Analogiczna sytuacja ma miejsce w przypadku powoda.

Ponadto powód nie przeszedł na emeryturę z systemu ubezpieczeń, więc nie zostały spełnione warunki do otrzymania odprawy emerytalnej. Dotychczasowa praktyka wypłacania odprawy emerytalnej opierała się na Uchwale Sądu Najwyższego z 31 maja 1989r. III PZP 52/88, zgodnie z którą prawo do odprawy emerytalnej dla żołnierza zawodowego uzależniono od nabycia świadczeń emerytalno-rentowych z systemu ubezpieczeń. A nawet gdyby uznać, iż mając na uwadze zapisy Układu zbiorowego - prawo do odprawy nie jest uzależnione od nabycia prawa do emerytury konkretnie z systemu ubezpieczeń społecznych, ale także każdej innej, to i tak należy zauważyć, że prawo to uwarunkowane jest jednak elementem przejścia na to świadczenie, które w przedmiotowej sprawie ewidentnie nie występuje, gdyż powód jest emerytem już od kilkunastu lat, a więc ich status nie uległ zmianie.

W ocenie pozwanej, błędna jest interpretacja sądu I instancji, że odprawa emerytalna przewidziana w ustawie o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych i Kodeksie pracy nie jest tożsama z odprawą wynikającą z Układu zbiorowego. Co więcej, wypłata odprawy emerytalnej pracownikowi, który otrzymał odprawę wojskową byłaby podwójnym świadczeniem, co kłóci się z jednorazowością tego świadczenia.

Pogląd o jednorazowości odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej utrwalony został w orzecznictwie Naczelnego Sądu Administracyjnego (wyrok NSA z dnia 6 stycznia 2010r., I OSK 804/09, wyrok NSA z dnia 30 kwietnia 2009r., I OSK 818/09, wyrok NSA z dnia 22 września 2009r., I OSK 66/09). Naczelny Sąd Administracyjny w wyroku z dnia 27 maja 2009r. (I OSK 931/08) wskazał, że świadczenie to co do zasady jest podobne do odprawy emerytalnej lub rentowej przysługującej pracownikowi w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Sąd Najwyższy wielokrotnie zaś prezentował pogląd, że pracownik, który otrzymał odprawę w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, a następnie podjął zatrudnienie, które ustało w związku z ponownym przejściem na emeryturę lub rentę, kolejnej odprawy nie może otrzymać (wyrok SN z dnia 25 czerwca 1993r., I PR 5/93, uchwała SN z dnia 2 marca 1994r., I PZP 4/94). Taka sama sytuacja zachodzi w przypadku świadczeń z tytułu zwolnienia żołnierza ze służby i nie ma żadnych podstaw, aby w tym zakresie odmiennie traktować żołnierzy (wyrok WSA w Bydgoszczy z dnia 2 czerwca 2011r., II SA/Bd 13/11, wyrok WSA w Szczecinie z dnia 7 października 2009r., II SA/Sz 847/09, wyrok WSA z dnia 10 sierpnia 2011r., II SA/Bd 605/11, wyrok NSA z dnia 4 grudnia 2009r., I OSK 568/09). Nie ma również żadnych racjonalnie uzasadnionych podstaw, aby żołnierz, po tym jak otrzymał odprawę o charakterze i funkcjach odprawy emerytalnej, otrzymał kolejną odprawę emerytalną, tym razem na podstawie Kodeksu pracy.

Przyznanie powodowi odprawy emerytalnej prowadziłoby do naruszenia zasady jednorazowości tego świadczenia, wynikającej z art. 92¹§2 kp. Powód bowiem w związku z zakończeniem służby wojskowej otrzymał odprawę o wysokości odprawy emerytalnej, o którą obecnie wnosił, oraz prawo do emerytury wojskowej. Nie jest zatem logiczne ani słuszne, aby żołnierz, który otrzymał odprawę o wysokości, charakterze i funkcji odprawy emerytalnej oraz pobierał emeryturę wojskową, otrzymał świadczenie, o którym mowa w art. 92¹ kp (tożsamość odprawy z Kodeksu pracy z odprawą z pragmatyk wojskowych).

Ponadto uznanie przez sąd I instancji, że prawo do odprawy emerytalnej, o której mowa w 48 ust. 1 Układu zbiorowego, ma charakter szczególny, wręcz szerszy niż to wynika z odprawy przewidzianej w Kodeksie pracy, jest zbyt dowolną i niczym nieuzasadnioną interpretacją. Trudno bowiem założyć, iż twórcy Układu zbiorowego mieli zamiar wyróżnić byłych żołnierzy wojskowych i pozwolić na to, aby w porównaniu do pozostałych pracowników cywilnych, objętych przedmiotowymi regulacjami, mogli oni otrzymywać podwójne odprawy o charakterze emerytalnym. W ocenie pozwanego, Układ zbiorowy zawsze z założenia ma na celu wprowadzenie transparentnych, a przede wszystkim równych i sprawiedliwych zasad wobec członków nim objętych.

W tym też kontekście przyznanie powodowi żądanej odprawy byłoby naruszeniem zasad współzycia społecznego, bowiem żołnierze, którzy otrzymali odprawę wojskową byłiby dodatkowo uprawnieni do kolejnych odpraw z tytułu ustania stosunku pracy, odprawa wojskowa zawiera elementy odprawy emerytalnej i jej wysokość także jest uzależniona od okresu służby wojskowej. Tymczasem, jak wskazał wyżej pozwany, powodowie nie przechodzą na emeryturę wskazaną w Kodeksie pracy, bowiem byli już emerytami podczas wykonywania pracy.

Zdaniem apelantki, z uwagi na brak elementu przejścia przez powoda na emeryturę, nie jest on także uprawniony do nabycia żądanej nagrody jubileuszowej przewidzianej w art. 46 Układu zbiorowego. W ocenie pozwanej fakt, że powód - pracownik i emeryt wojskowy, w momencie zakończenia stosunku pracy u pozwanego wrócił do statusu wyłącznie emeryta, nie powoduje, że sytuacja ta kreuje na nowo jego sytuację prawną jako stricte emeryta i wyczerpuje przesłanki o jakich mowa w art. 46 Układu zbiorowego.

Powód wniósł o oddalenie apelacji podnosząc, że zgodnie z art. 48 ust. 1 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...), 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. Kolejne ustępy wskazują, że: 2. Odprawę oblicza się według zasad obowiązujących przy

ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy; 3. Przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, stosuje się odpowiednio postanowienia art. 37 ust. 3 i 4 Układu; 4. Pracownik, który otrzymał odprawę, nie może ponownie nabyć do niej prawa.

Zdaniem powoda odprawa emerytalna przysługuje pracownikowi przechodzącemu na emeryturę od pracodawcy, u którego pracownik przechodzący na emeryturę był zatrudniony w chwili przejścia na emeryturę. W art. 92¹§1 kp zostały ustalone minimalne uprawnienia pracownika z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę, w układach zbiorowych pracy można jednak ukształtować zasady nabywania prawa do tego świadczenia i ustalania jego wysokości w sposób korzystniejszy dla pracowników od wynikającego z przywołanego przepisu, co ma miejsce w (...) obowiązującym u pozwanego.

Zarzut braku elementu „przejścia” na emeryturę jest nieuzasadniony. Sąd Najwyższy, w analogicznej sprawie wyrokiem z dnia 9 grudnia 2015r. Sygn. akt I PK 1/15 uzasadnił pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹§1 kp. Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki 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 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. 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. Ponadto, jak zauważył Sąd Najwyższy w przywołanym wyroku, żołnierz zawodowy nie jest pracownikiem, a odprawa przewidziana w art. 84 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92¹§1 kp. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza - na podstawie art. 92¹§1 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.

Ponadto nie znajduje uzasadnienia zarzut pozwanego, że przejście żołnierza na emeryturę wojskową po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nadaje odprawę przewidzianą w art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, charakter odprawy emerytalnej. Z przepisu tego jasno wynika, że odprawa ta przysługuje niezależnie od przyczyn zwolnienia ze służby, a jej wysokość uzależniona jest przede wszystkim od długości okresu służby (wysługi). Świadczenie to ma 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. Odprawa ta przysługiwała żołnierzom zawodowym zwolnionym ze służby wojskowej bez względu na długość jej pełnienia. Wysokość jej rośnie wraz ze stażem służby wojskowej, aż do wysokości sześciomiesięcznego uposażenia. Zatem odprawę tą otrzymywali żołnierze zwalniani ze służby po roku i kilku latach jej pełnienia, nie można zatem przyjąć, że właśnie wypłacono im odprawę emerytalną. 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 czy też nie. W przekonaniu powoda oraz Sądu Rejonowego nie jest to odprawa emerytalna w rozumieniu Art. 92¹ kp. Zarzut pozwanego o konieczności przejścia na emeryturę z systemu ubezpieczeń społecznych jako warunku do otrzymania odprawy emerytalnej nie znajduje uzasadnienia. W ocenie powoda uprawnienie pracownika wynikające z art. 92¹§1 kp nie jest uwarunkowane przejściem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Wskazany przepis układu zbiorowego nie formułuje takiego wymagania.

Kodeks pracy nie reguluje zasad przyznawania i wypłacania nagrody jubileuszowej. Jej wysokość, zasady przyznawania okresy pracy zaliczane do jej otrzymania określone są w art. 46 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...), który określa w ust. 1, że pracownikowi przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2, nagroda jubileuszowa, m.in. po 50 latach pracy w wysokości 500% wynagrodzenia miesięcznego obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Dalsze ustępy regulują, że nagrody jubileuszowe

przysługują pracownikom, którym staż pracy, wymieniony w ust. 1, upłynął w dniu wejścia w życie Układu lub po tym dniu (ust. 2) i że zasady ustalania okresów pracy do nagrody jubileuszowej oraz zasady jej wypłacania określa załącznik nr 4 do Układu (ust. 3). Z kolei załącznik nr 4 do Układu wskazuje, że do okresu uprawniającego do m.in. nagrody jubileuszowej wlicza się wszystkie poprzednie zakończone okresy zatrudnienia, okresy odbywania czynnej służby wojskowej oraz inne okresy, jeżeli z mocy odrębnych przepisów podlegają one wliczeniu do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze oraz że w razie ustania stosunku pracy w związku z przejściem pracownika na rentę z tytułu niezdolności do pracy lub emeryturę pracownikowi, któremu do nabycia prawa do nagrody jubileuszowej brakuje mniej niż 12 miesięcy, licząc od dnia rozwiązania stosunku pracy, nagrodę tą wypłaca się w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Powód posiada udokumentowany w aktach personalnych staż pracy uprawniający do otrzymania nagrody jubileuszowej w wysokości 500% wynagrodzenia miesięcznego obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. W momencie zakończenia pracy u pozwanego brakowało powodowi mniej niż 12 miesięcy do nabycia do niej prawa. Zgodnie z zasadami określonymi w załączniku nr 4 do Układu należność ta powinna być wypłacona powodowi w dniu rozwiązania stosunku pracy. Nadmieniono, że powodowi została wypłacona nagroda jubileuszowa po 45 latach pracy i wcześniejsze. Pozwany chętnie zatrudniał do pracy byłych żołnierzy zawodowych mając na uwadze ich bogate doświadczenie, znajomość sprzętu wojskowego, regulaminów, przepisów wojskowych oraz posiadane certyfikaty i poświadczenia bezpieczeństwa. Dlatego też, po ustaniu stosunku pracy powinni być tak samo traktowani jak inni pracownicy resortu Obrony Narodowej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej nie mogła skutkować wnioskowanymi zmianą albo uchYLENIEM zaskarżonego wyroku, gdyż orzeczenie to odpowiada prawu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie wystarczające do prawidłowego rozstrzygnięcia ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy w całości aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa żadnych zastrzeżeń co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (tak postanowienie SN z dnia 22 kwietnia 1997r., II UKN 61/97; wyrok SN z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu dotyczącego naruszenia prawa procesowego. Zarzut ten – naruszenia art. 233§1 kpc poprzez dokonanie oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadą logicznego rozumowania i przyznanie powodowi prawa do odprawy emerytalnej, pomimo iż odprawę taką już wcześniej otrzymał na podstawie art. 84 ustawy z dnia 30 czerwca 1970r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, która miała charakter i funkcję odprawy emerytalnej – jest niezrozumiały. Art. 233§1 kpc reguluje kwestię zasad sądowej oceny dowodów i uprawnia sąd do oceny wiarygodności i mocy dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału sprawy. Przepis ten ma zastosowanie przy ustaleniu stanu faktycznego sprawy. Słusznie tymczasem sąd I instancji zaznaczył, że stan faktyczny sprawy jest bezsporny, wobec czego rozstrzygnięcie sprowadzało się do oceny kwestii prawnych.

Nie dopuścił się Sąd Rejonowy również naruszenia przepisów prawa materialnego.

Sąd Okręgowy także w pełni aprobuje wskazania wynikające z uzasadnienia wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015r. w sprawie I PK 1/15, które były istotne dla oceny zarówno prawa do odprawy emerytalnej, jak i do nagrody jubileuszowej, co szczegółowo wyjaśnił sąd I instancji. Ze stanowiska Sądu Najwyższego jasno wynika, że w orzecznictwie ugruntowany jest już pogląd, że zmiana statusu pracownika lub pracownika - emeryta na status wyłącznie emeryta jest przejściem na emeryturę w rozumieniu art. 92¹§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 uprawnienia do odprawy z art. 92¹ kp. Unormowanie ustanowione w art. 92¹§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 Sądu Najwyższego z dnia 5 czerwca 2007r., I PK 58/07, Monitor Prawa Pracy 2007 nr 9, s. 479 oraz z dnia 2 października 2013r., II PK 14/13, Monitor Prawa Pracy 2014 nr 2, s. 88-91 i szeroko powołane w nim wcześniejsze orzecznictwo). Podkreślić jednak należy odmienną sytuację faktyczną pracownika, który drugi przechodzi na emeryturę od sytuacji żołnierza, który otrzymał odprawę w związku z zakończeniem służby wojskowej i następnie podjął zatrudnienie na podstawie stosunku pracy. Żołnierz zawodowy nie jest bowiem 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 2004r.), nie jest świadczeniem ze stosunku pracy, do którego prawo zostało ustanowione w art. 92¹§1 kp. W konsekwencji otrzymanie odprawy przysługującej z tytułu zwolnienia ze służby wojskowej, niezależnie od charakteru tego świadczenia, nie wyłącza – na podstawie art. 92¹§ 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. Ponadto nie można przyjąć, aby 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. Nie ma podstaw do przyjęcia, aby 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. W szczególności nie wynika to z żadnego przepisu ustawy o uposażeniu żołnierzy. Również art. 92¹§2 kp nie wymienia odprawy wynikającej z zakończenia zawodowej służby wojskowej jako świadczenia choćby równoważnego odprawie emerytalnej z art. 92¹§1 kp w sytuacji, gdy jednocześnie żołnierz zawodowy nabył prawo do emerytury wojskowej. Poglądu o tożsamości odprawy emerytalnej przysługującej na podstawie art. 92¹ kp oraz przewidzianej w art. 17 ustawy o uposażeniu żołnierzy nie potwierdza także orzecznictwo sądów administracyjnych, z którego wynika jedynie pogląd o podobieństwie tych świadczeń ze względu na ich jednorazowość, bez wskazania na inne punkty styczne.

Co do kwestii wysokości odprawy emerytalnej, ale i prawa do nagrody jubileuszowej, w tym okresów zaliczanych do stażu pracy, należy przypomnieć za Sądem Najwyższym, że w art. 92⁽¹⁾§1 kp został ustalony minimalny standard uprawnień płacowych pracownika, w tym 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, dlatego też Sąd Rejonowy zasadnie odwołał się do postanowień Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla (...), w tym do załącznika Nr 4 do tego Układu.

Dodać do tego trzeba, że wbrew wywiodom apelantki nabycie prawa do odprawy z art. 92¹ kp nie jest uwarunkowane nabyciem prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Rozważany przepis nie formułuje takiego wymagania, jak czynił to wprost art. 39 kp w brzmieniu obowiązującym przed 1 czerwca 2004r. Nie budzi zresztą sporu, że powód spełnił przesłankę warunkującą nabycie emerytury z FUS, tj. ukończył powszechny wiek emerytalny i mógłby skutecznie dochodzić wypłaty tego świadczenia, czego nie czyni zapewne tylko dlatego, że byłoby ono niższe do emerytury z wojskowego systemu emerytalnego. W omawianej kwestii warto dodatkowo wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 października 2007r. w innej podobnej sprawie II PK 40/07 (LEX nr 338805), w którym przyjęto, że 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. 92¹§1 kp.

Powyższe rozważania doprowadziły Sąd Okręgowy do wniosku, że zaskarżony wyrok jest prawidłowy co do meritum rozstrzygnięcia, w konsekwencji czego zasadne też było także nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 477²§1 kpc. Odnośnie skierowania apelacji również do punktu III. wyroku Sądu Rejonowego (odstępującego od obciążania pozwanej kosztami) trzeba wskazać, że jest to rozstrzygnięcie korzystne dla pozwanej, a przy tym nie narusza normy wynikającej z art. 102 kpc. Apelacja nie zawiera zresztą żadnych konkretnych zarzutów w stosunku do punktów II. i III. zaskarżonego wyroku.

Mając zatem na uwadze, że wyrok sądu I instancji odpowiada prawu, apelację od niego oddalono na podstawie art. 385 kpc.

SSO Tomasz Koronowski SSO Bożena Czarnota SSO Grażyna Borzestowska