

**Sygn. akt VII P 178/18**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 17 maja 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa B. S.

przeciwko I. (...) w B.

o odprawę emerytalną

1. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 28.521,12 (dwadzieścia osiem tysięcy pięćset dwadzieścia jeden 12/100) złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 października 2017 r. do dnia zapłaty;
2. w pozostałym zakresie powództwo oddala;
3. nie obciąża powoda kosztami procesu strony pozwanej;
4. kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski

Sygn. akt VII P 178/18

## UZASADNIENIE

B. S. wniósł pozew przeciwko I. (...)w B., domagając się zasądzenia odprawy emerytalnej w kwocie 29.021,0 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 października 2017 r. do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu wskazał, iż z dniem 28 lutego 2002 r. zakończył po 31 latach pełnienie służby wojskowej, w związku z czym przyznano mu pełną emeryturę wojskową. Od dnia 1 marca 2002 r. rozpoczął pracę w P.w B., a od dnia 4 maja 2005 r. przeszedł w drodze porozumienia stron do (...) nr (...). W tym też trybie przeszedł z dniem 17 maja 2007 r. doI. (...) w B.. W dniu 30 września 2017 r. rozwiązano z nim umowę o pracę, pozbawiając go definitywnie statusu pracownika. Na podstawie art. 92<sup>(1)</sup> § 1 k.p. w zw. z art. 48 ust. 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników (...) wystąpił z wezwaniem do zapłaty w kwocie sześciokrotności ostatnio otrzymywanego wynagrodzenia, jednak pracodawca odmówił zapłaty. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015 r. (I PK 1/15) otrzymanie „odprawy wojskowej” przez byłego żołnierza nie wyłącza prawa do odprawy emerytalnej w związku z zakończeniem stosunku pracy i przejściem na emeryturę.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wskazał, że po zakończeniu służby wojskowej, decyzją Dyrektora W.w B. nr (...) z dnia 14 marca 2002 r. powodowi przyznano emeryturę wojskową. Następnie był on zatrudniony w (...), (...), a w okresie od 17 maja 2007 r. do 30 września 2017 r. u pozwanego, który to stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron. Strony w dniu 28 lutego 2017 r. zawarły ugodę o rozwiązaniu umowy właśnie za porozumieniem stron z dniem 30 września 2017 r. Na podstawie § 4 ugody powód zrzekł się wszelkich roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę. Zarówno judykatura, jak i doktryna odmawiają odprawom charakteru wynagrodzeniowego, więc nie podlegają one ochronie z art. 84 k.p. Ponadto, powód został zwolniony ze służby wojskowej po ponad 34 latach i z tego tytułu nabył prawo do zaopatrzenia emerytalnego oraz otrzymał pełną odprawę na podstawie art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, w wysokości sześciomiesięcznego uposażenia zasadniczego wraz z dodatkami o charakterze stałym. Pozwany przyznał, iż obowiązuje u niego Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla (...) (...) z dnia 8 czerwca 1998 r., który w art. 48 warunkuje nabycie prawa do odprawy pieniężnej od spełnienia trzech 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. 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.

W środowisku wojskowym odprawa z art. 94 ustawy pragmatycznej jest traktowana na równi z odprawą emerytalną. Wysokość wynagrodzenia powoda, liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wynosi 4.753,52 zł.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

B. S. w okresie od 15 września 1971 r. do 30 kwietnia 2004 r. pełnił służbę wojskową w Wojsku Polskim. Początkowo został zwolniony ze służby z dniem 28 lutego 2002 r., jednakże na skutek wniesionego odwołania sądy administracyjne uchyliły tę decyzję i przywrócono go do służby wojskowej. Już wówczas wypłacono mu odprawę na mocy art. 84 ówczesnej obowiązującej ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (j.t.: Dz. U. z 1997 r. Nr 10, poz. 55 ze zm.) w maksymalnej dopuszczalnej wysokości oraz przyznano mu prawo do emerytury wojskowej. Z uwagi na przywrócenie go do służby wojskowej zobowiązany był do zwrotu odprawy, którą to z kolei wypłacono mu po ostatecznym zwolnieniu ze służby w dniu 30 kwietnia 2004 r., na podstawie art. 94 ustawy z dnia 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 173 ze zm.) w maksymalnej dopuszczalnej wysokości (600% uposażenia). Wówczas także dokonano przeliczenia jego emerytury wojskowej, przyznanej wcześniej decyzją Dyrektora W. z dnia 14 marca 2002 r.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: świadectwo służby wojskowej – k. 4 części A akt osobowych powoda; decyzja W.(...)z dnia 14 marca 2002 r. o przyznaniu emerytury wojskowej – akta osobowe powoda; przesłuchanie powoda – k. 107-109)

W okresie od 1 marca 2002 r. (okres ten pokrywał się ze służbą wojskową, z uwagi na późniejsze przywrócenie go do służby) B. S. był zatrudniony w Dowództwie P. (...) na stanowisku starszego referenta. Po ostatecznym rozwiązaniu stosunku służby, powód od 4 maja 2005 r. do 16 maja 2007 r. wykonywał pracę (przez początkowy okres na podstawie umowy zlecenia, a od dnia 1 sierpnia 2005 r. na podstawie umowy o pracę) w R. (...) w B. (następcy prawnym (...) nr (...) w B.). Stosunek pracy ustał w drodze porozumienia stron, z uwagi na przejście powoda do pracy w pozwanym Inspektoracie, od dnia 16 maja 2007 r.

Powód nie otrzymał odprawy emerytalnej u któregośkolwiek z pracodawców.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowy o pracę z dnia 28 lutego 2002 r., z dnia 26 lutego 2003 r., z dnia 4 maja 2005 r. – k. 6-8; świadectwo pracy z dnia 16 maja 2007 r. – k. 9; przesłuchanie powoda – k. 107-109)

W okresie od 16 maja 2007 r. do 30 września 2017 r. B. S. był zatrudniony w I. (...) w B. na stanowisku specjalisty, za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.853,00 zł, premią zgodną z regulaminem premiowania oraz dodatkiem

za wysługę lat. W dniu 28 listopada 2016 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę, wskazując na „niespełnianie przez pracownika wymogów związanych z adaptacją struktury pracodawcy – I. (...) do nowych uwarunkowań i realizacją zadań stawianych przez pracodawcę.” B. S. odwołał się do Sądu Rejonowego w Bydgoszczy. Sprawa toczyła się pod sygnaturą akt VII P 721/16, a pismem z dnia 7 marca 2017 r. powód cofnął pozew wskazując, że strony zawarły ugodę pozasądową i pozwany zaspokoił jego roszczenie. Postępowanie umorzono postanowieniem z dnia 8 marca 2017 r.

W dniu 27 lutego 2017 r. B. S. został wezwany do Szefa (...)W. P., który w związku z doręczeniem odpisu pozwu przedstawił mu propozycję ugody w zakresie przesunięcia terminu rozwiązania stosunku pracy. Strony nie rozmawiały wówczas w ogóle o ewentualnej odprawie emerytalnej. Ostatecznie podpisano ugodę datowaną na dzień 28 lutego 2017 r. (faktycznie podpisaną kilka dni później), której przedmiotem było „porozumienie pomiędzy pracodawcą i pracownikiem w kwestii warunków i trybu rozwiązania łączącej ich umowy o pracę na czas nieokreślony” (§ 1). Pracodawca cofnął wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28 listopada 2016 r., na co pracownik wyraził zgodę (§ 2). Strony postanowiły, że umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 30 września 2017 r. w drodze porozumienia (§ 3). Pracownik zaakceptował zastosowany tryb rozwiązania umowy o pracę i zrzekł się wszelkich roszczeń z tytułu rozwiązania umowy (§ 4).

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: umowa o pracę na okres próbny z dnia 16 maja 2007 r.; rozkaz dzienny nr (...) z dnia 18 maja 2007 r.; umowa o pracę na czas określony z dnia 1 sierpnia 2007 r.; rozkaz dzienny nr (...) z dnia 3 sierpnia 2007 r.; umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 30 lipca 2008 r.; rozkaz dzienny nr (...) z dnia 6 sierpnia 2008 r.; porozumienie zmieniające umowę o pracę z dnia 26 maja 2017 r.; wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 28 listopada 2016 r.; rozkaz dzienny nr (...) z dnia 21 lutego 2017 r.; uгода pozasądowa z dnia 28 lutego 2017 r.; rozkaz dzienny nr (...) z dnia 3 października 2017 r.; świadectwo pracy z dnia 29 września 2017 r. – akta osobowe powoda; przesłuchanie powoda – k. 107-109)

U pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla PracownikówW. (...) 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:

- 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 pieniężną oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy (art. 48 ust. 2 Układu), co w sytuacji powoda dawałoby kwotę 28.521,12 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 W.(...) – k. 26-92; zaświadczenie o wysokości odprawy emerytalnej – k. 25; przesłuchanie powoda – k. 107-109)

W dniu 14 lutego 2018 r. powód wystąpił do Szefa I. (...)gen. bryg. D. Ł. o wypłacenie odprawy emerytalnej przysługującej w związku z zakończeniem pracy oraz osiągnięciem wieku emerytalnego. Powód wskazał, iż z chwilą zakończenia pracy w dniu 30 września 2017 r. odsłużył i przepracował w wojsku łącznie ponad 47 lat. 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 W. (...)wskazując, iż odprawa emerytalna przysługuje wyłącznie pracownikowi (emerytowi wojskowemu) przechodzącemu na emeryturę lub rentę inwalidzką z powszechnego systemu emerytalnego.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: pismo powoda z dnia 14 lutego 2018 r. – k. 12; pismo pozwanego z dnia 2 marca 2018 r. – k. 13; przesłuchanie powoda – k. 107-109)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których prawdziwości i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie przesłuchania stron, ograniczonego na zasadzie art. 302 k.p.c. do przesłuchania powoda, które w ocenie Sądu były jasne, logiczne, spójne oraz korelowały z pozostałym zebrany 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 z dniem 30 września 2017 r. rozwiązał łączący go z pozwanym Inspektorem stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w drodze porozumienia stron, w związku z przejściem przezeń na emeryturę, otrzymywaną jednakże nie z systemu powszechnego, a wojskowego. Poza sporem pozostawał także fakt, iż powód miał ponad 35-letni staż pracy w rozumieniu art. 48 ust. 1 Układu, a kwota ewentualnej odprawy wynosiła 28.521,12 zł. Powód domagał się co prawda wyższej kwoty 29.021,10 zł, jednakże ostatecznie przyznał, że wynikało to z jego błędu i właściwa jest kwota wyliczona przez pozwanego, choć powództwa w pozostałym zakresie nie cofnął (k. 109). Nie budziło wreszcie sporu, iż w okresie od 4 maja 2005 r. do 16 maja 2007 r. B. S. wykonywał pracę (przez początkowy okres na podstawie umowy zlecenia, a od dnia 1 sierpnia 2005 r. na podstawie umowy o pracę) wR. (...)w B. (następcy prawnym J. (...)nr (...) w B.). Stosunek pracy ustał w drodze porozumienia stron, z uwagi na przejście powoda do pracy w pozwanym Inspektoracie, od dnia 16 maja 2007 r., przy czym nie otrzymał wówczas odprawy emerytalnej.

Stosownie do 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). Ma to znaczenie o tyle, 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 (por. uchwałę SN 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). W niniejszej sprawie prawo do odprawy emerytalnej pracowników pozwanego, w tym powoda, zostało określone w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników W. (...) (...) 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 (którą otrzymał już w 2002 r., a następnie po właściwym zwolnieniu ze służby przeliczono ją w 2005 r.), a z dniem 30 września 2017 r. 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 I., sprowadzająca się do trzech kwestii: faktu uzyskania przez powoda rzeczony odprawy określonej w art. 94 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowej, co miałyby 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, Lex nr 1959540), 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 k.p. Następuje ono zawsze i tylko przez ustanie stosunku pracy. Dopóki bowiem trwa stosunek pracy osoba posiadające 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 takiej odprawy. Unormowanie ustanowione w art. 92<sup>(1)</sup> § 2 k.p. 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, MPP 2007/9/479 oraz z dnia 2 października 2013 r., II PK 14/13, MPP 2014/2/88-91 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 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. 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 k.p. uwarunkowane jest "przejęciem na emeryturę z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych", jednak swojego stanowiska nie uzasadnił. 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 (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, Lex nr 1394110 i powołane w nim orzecznictwo). Trafnie również skarżący podnosi, że w wyroku z dnia 11 października 2007 r. (II PK 40/07, Lex nr 338805) 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 k.p."

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, OSNC 1989/12/190), 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 musi budzić poważne 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, Lex nr 338805). 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. Oczywistym 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 wcześniejszego rozwiązania stosunku pracy powoda z R. (...)w B. w drodze porozumienia stron w dniu 16 maja 2007 r. istotne pozostaje, iż B. S. dotychczas odprawy emerytalnej faktycznie nie otrzymał. Zgodnie bowiem

z art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p., 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, OSNP 2012/5-6/65; zob. również wyrok SO w Bydgoszczy z dnia 21 lipca 2011 r., VI Pa 50/11, nie publ.). Wobec tego, zważywszy że powód nie otrzymał wcześniej odprawy emerytalnej, uzyskał on do niej prawo w związku z przejściem na emeryturę od dnia 1 października 2017 r., po rozwiązaniu stosunku pracy z pozwanym Inspektorem, z dniem 30 września 2017 r.

Za nieuzasadnione uznać należy również twierdzenia strony pozwanej, jakoby na mocy § 4 ugody datowanej na dzień 28 listopada 2017 r., powód zrzekł się prawa do odprawy emerytalnej. Z treści zapisu ugody wynika, iż „pracownik zrzeka się wszelkich roszczeń z tytułu rozwiązania umowy o pracę.” Zapis taki jednakże nie mógł wywrzeć skutku w postaci nienależności prawa do odprawy emerytalnej. Po pierwsze, powód z uwagi na fakt, iż prawo do odprawy emerytalnej uzyskał dopiero z chwilą rozwiązania stosunku pracy w dniu 30 września 2017 r., nie mógł w czasie zawarcia ugody z pracodawcą kilka miesięcy wcześniej zrzec się prawa, którego wówczas przecież jeszcze nie posiadał, a porozumienie to nie mogło przecież wyczerpywać świadczeń, które dopiero powstały w przyszłości (por. wyrok SN z dnia 13 stycznia 2011 r., III PK 18/10, OSNP 2012/5-6/65). Po drugie, ugoda ta dotyczyła wyłącznie kwestii rozwiązania umowy o pracę, od którego powód wniósł odwołanie do Sądu Rejonowego w Bydgoszczy i strony rozmawiały wyłącznie w tej materii, ostatecznie umawiając się na cofnięcie wcześniejszego wypowiedzenia, przedłużenie stosunku pracy o kolejne 7 miesięcy i rozwiązanie wówczas umowy w drodze porozumienia stron. Intencją, ani zakresem ustaleń nie była natomiast objęta odprawa emerytalna, o której w ogóle nie rozmawiano. Po trzecie wreszcie, stosownie do art. 84 k.p., pracownik nie może zrzec się prawa do wynagrodzenia ani przenieść tego prawa na inną osobę. Zdaniem Sądu pierwszej instancji, odprawa pieniężna, tak jak wynagrodzenie za pracę pracownika, objęta jest właśnie rzeczoną ochroną. Pracownik nie może więc zrzec się prawa do odprawy, albowiem zakaz ten ma charakter bezwzględnie obowiązujący, którego nie można modyfikować przez czynność prawną (por. wyroki SN z dnia 19 lutego 2004 r., I PK 217/03, OSNAPiUS 2004/24/419; z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 235/04, OSNP 2005/18/286 i z dnia 14 czerwca 2012 r., I PK 229/11, Lex 1232231). Zrzeczenie się jakiegokolwiek, szeroko rozumianego wynagrodzenia jest nieważne (zob. wyrok SN z dnia 12 listopada 2014 r., I PK 79/14, Lex nr 1551328). W tym kontekście wypada podkreślić, że powoływana w odpowiedzi na pozew uchwała Sądu Najwyższego z dnia 17 stycznia 2013 r. (II PZP 4/12, OSNAPiUS 2013/13-14/147) dotyczy odszkodowania należnego pracownikowi w związku z rozwiązaniem umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., a i tak wskazano w niej, że nie należy kontestować dotychczasowego kierunku orzecznictwa Sądu Najwyższego, rozszerzającego ochronę z art. 84 i nast. k.p. także na nagrody jubileuszowe oraz odprawy emerytalno-rentowe i odprawy z tytułu rozwiązania stosunku pracy z przyczyn niedotyczących pracownika. Z tych względów, nawet o ile hipotetycznie podzielić stanowisko pozwanego, że powód zrzekł się w ugodzie prawa do odprawy emerytalnej (do czego zdaniem Sądu brak jest podstaw), to i tak czynność ta byłaby nieważna, nie mogąc tym samym mieć znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Z tych przyczyn zasądzono na rzecz powoda dochodzoną z tytułu odprawy emerytalnej kwotę 28.521,12 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 października 2017 r. do dnia zapłaty. O odsetkach orzeczono w myśl art. 481 § 1 i 2 k.c., zgodnie z którym, jeżeli dłużnik (którym w niniejszej sprawie jest pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (którym w niniejszej sprawie jest powód, jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Cytowany przepis ma zastosowanie do stosunku pracy w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Roszczenie o zapłatę odprawy jest przy tym zawsze wymagalne od dnia rozwiązania stosunku pracy (tak jednoznacznie i trafnie SN w wyroku z dnia 9 kwietnia 1998 r., I PKN 508/97, OSNP 1999/8/267).

W pozostałym jednakże zakresie, ponad kwotę 28.521,12 zł, powództwo oddalono, albowiem właśnie ta kwota stanowi sześciomiesięczne wynagrodzenie powoda, obliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, co zostało wyliczone przez pozwaną (k. 25), a przyznane przez powoda (k. 109).

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 3 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany Inspektorat przegrał w przeważającej mierze, na zasadzie art. 100 k.p.c., zgodnie z którym w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone; Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczonej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. Taka sytuacja miała miejsce w niniejszej sprawie, albowiem po pierwsze powód przegrał sprawę jedynie w bardzo nieznaczonej części (mniej niż 2%), a określenie wysokości należnej mu odprawy zależało od wyliczeń strony pozwanej, która winna była przecież wypłacić mu to świadczenie po rozwiązaniu stosunku pracy. Z tej przyczyny, w ocenie Sądu Rejonowego, to strona pozwana powinna ponieść w całości swoje koszty procesu, na które składa się wynagrodzenie ustanowione w sprawie profesjonalnego pełnomocnika (przy czym hipotetycznie, kwota z tego tytułu wyniosłaby  $2\% \times 75\% \times 3.600,00 \text{ zł} = 54,00 \text{ zł}$ ).

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 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, OSNP 2008/11-12/154).

SSR Marcin Winczewski