

Sygn. akt VII P 361/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 grudnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2022 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa W. S. (1)

przeciwko Inspektoratowi Wsparcia Sił Zbrojnych w B.

o odprawę emerytalną

- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 23.804,00 (dwadzieścia trzy tysiące osiemset cztery) złote tytułem odprawy emerytalnej wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2022 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2.700,00 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
- kosztami sądowymi w sprawie obciąża Skarb Państwa.

Sędzia Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 361/22

UZASADNIENIE

W. S. (2) wniósł pozew przeciwko Inspektoratowi Wsparcia Sił Zbrojnych w B., domagając się zasądzenia odprawy emerytalnej w kwocie 23804 wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2022 r. do dnia zapłaty. Wniósł również o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony przez pozwanego oraz jego poprzednika prawnego w okresie od 2 maja 2005r. do 31 sierpnia 2022r. na podstawie umów o pracę. Przed podjęciem zatrudnienia u pozwanego, powód był żołnierzem zawodowym i pełnił służbę wojskową w okresie 16 września 1976r. do 31 marca 2005r. Powodowi po zakończeniu stosunku pracy 31 sierpnia 2022r. przysługuje zgodnie z art.92⁽¹⁾§ 1 kp odprawa pieniężna w związku z przejściem na emeryturę. Powoda obowiązywał Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998r. Zgodnie z art. 48 ust. 1 pkt 6 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych

Sfery Budżetowej pracownikowi spełniającemu warunki uprawniające do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury, którego stosunek pracy ustał w związku z przejściem na rentę lub emeryturę, przysługuje jednorazowa odprawa pieniężna w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia – po co najmniej 35 latach pracy. Zgodnie z art. 48 ust. 3 układu przy ustalaniu okresu pracy, o którym mowa w ust.1, stosuje się odpowiednio postanowienia art.37 ust.3 i 4 układu. Zgodnie natomiast z art.37 ust.4 pkt 1 układu do okresu pracy uprawniającego do dodatku za wysługę lat wlicza się także okresy odbywania czynnej służby wojskowej. Powód pomimo, iż łącznie z przebytą czynną służbą wojskową posiadał ponad 35 letni staż pracy otrzymał odprawę w wysokości dwukrotności wynagrodzenia – właściwej dla osób z piętnastoletnim stażem pracy 11902 zł. W treści Rozkazu nr 235 Szefa Inspektoratu Sił Zbrojnych z dnia 31 sierpnia 2022r. poinformowano powoda, iż do stażu pracy nie zaliczono okresu czynnej służby wojskowej, jako podstawę podano przy tym art.458 ust. 7 ustawy o obronie Ojczyzny z dnia 11 marca 2022r., który stanowi, iż okresu pełnienia zawodowej służby wojskowej nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do odprawy pieniężnej w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługującej na podstawie przepisów prawa pracy.

Powód wskazał, iż strony obowiązują przytoczony wyżej Układ Zbiorowy Pracy, którego postanowienia mają charakter semiimperatywny, co oznacza, że mogą regulować sytuację pracownika tylko bardziej korzystnie niż wynika to z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zgodnie z art.9 §2 kp postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Prawo do odprawy emerytalnej zostało w Układzie określone bardziej korzystnie niż wynika to z kodeksu pracy, a zatem powinno się stosować właśnie ten akt prawny. Powyższe zapatrywanie potwierdza również pismo z dnia 14.04.2022r. Dyrektora Departamentu Spraw Socjalnych MON do Szefa Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych. Także orzecznictwo potwierdza możliwość uregulowania w układzie zbiorowym pracy prawa do świadczenia odprawy emerytalnej na warunkach korzystniejszych niż wynika to z ustawy . Zasadność roszczenia powoda o wypłatę odprawy emerytalnej w związku z przejściem na emeryturę nie ulega wątpliwości również z tego względu, że otrzymanie odprawy tytułu zakończenia zawodowej służby wojskowej nie wyłącza uprawnień do odprawy emerytalnej z tytułu ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę. Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 2015r. sygn.akt I PK 1/15, a także utrwalone orzecznictwo sądowe. Powód otrzymał odprawę w wysokości dwukrotności miesięcznego wynagrodzenia, wezwał pozwanego do zapłaty brakującej części odprawy w wysokości czterokrotności miesięcznego wynagrodzenia. W odpowiedzi otrzymał pismo pozwanego z odmową zapłaty.

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 nie zgadza się z dokonaną przez powoda wykładnią postanowień Układu, która pomija zarówno język poszczególnych przepisów Układu, jak i cel, który miały one realizować. Powyższe wpływa w ocenie pozwanego na bezzasadność żądania pozwu. Pozwany wskazał, iż powód jest emerytem wojskowym w rozumieniu art.3 ust.2 ustawy z dnia 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin, co zostało wskazane w pozwie. Z tego tytułu nabył on prawo do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie powołanej ustawy. W związku ze zwolnieniem z zawodowej służby wojskowej powód otrzymał odprawę na podstawie art.84 obowiązującej wówczas ustawy z dnia 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Nie ulega zatem wątpliwości, że roszczenie powoda o odprawę emerytalną zostało już zaspokojone poprzez wypłatę odprawy emerytalnej po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej. Przyjęcie odmiennej wykładni może prowadzić do sytuacji, gdzie pracownik będzie swobodnie wybierał sobie pracodawcę, który ma mu wypłacić odprawę emerytalną. Nie ulega wątpliwości, że przysługuje ona wyłącznie z tytułu pierwszego przejścia na rentę lub emeryturę. Art.237 ustawy z dnia 11 marca 2022r. o obronie Ojczyzny stanowi, że okres pełnienia zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem, z zastrzeżeniem art.458 ust.7. ten ostatni stanowi, że okresu pełnienia służby wojskowej nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do odprawy pieniężnej w związku z przejściem na rentę lub emeryturę przysługującej na podstawie przepisów prawa pracy. Dalej pozwany wskazał, że zgodnie z art.301 §1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. kp szczególne uprawnienia związane ze stosunkiem pracy osób powołanych do czynnej służby wojskowej i zwolnionych z tej służby normują przepisy ustawy z dnia 11 marca 2022r. o obronie Ojczyzny. Art. 301 §2

kp stanowi natomiast, że okres czynnej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie i na zasadach przewidzianych w przepisach, o których mowa w §1.

Powód otrzymał odprawę w związku z zakończeniem zatrudnienia u pozwanego w wysokości właściwej dla posiadanego stażu pracy. Jak pozwany wskazał wcześniej, okres pełnienia zawodowej służby wojskowej nie wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależy prawo do odprawy pieniężnej. Taka interpretacja wynika z wykładni literalnej normy rangi ustawowej, w połączeniu z zastosowaniem zasady *lex superior derogat legi inferiori*, zgodnie, z którą norma wyższego rzędu w dodatku ogłoszona później, uchyla normę niższego rzędu, jaką jest ponadzakładowy układ zbiorowy pracy. Żołnierze zawodowi podlegają odrębnym regulacjom w zakresie pełnienia zawodowej służby wojskowej, na podstawie których po zakończeniu służby otrzymują odprawę pieniężną w wysokości 6 –krotności ostatniego uposażenia. Natomiast po zakończeniu zawodowej służby wojskowej, w przypadku podjęcia zatrudnienia, podlegają przepisom kodeksu pracy oraz cytowanego Układu. Zdaniem pozwanego gdyby przyjąć, że odprawa po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej nie jest odprawą emerytalną w rozumieniu kp oraz Układu, to i świadczenie emerytalne pobierane przez byłego żołnierza nie powinno być traktowane na równi z emeryturą pracowniczą, a co za tym idzie, zamoczenie zatrudnienia przez powoda nie powinno zostać uznane za związane z przejściem na emeryturę.

Pozwany powołał się na art.48 Układu i wskazał, iż z treści pozwu, ani z dołączonych do niego dokumentów nie wynika, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w związku z przejściem powoda na emeryturę. Pozwany nie zgodził się z przedstawioną przez powoda wykładnią postanowień Układu. Zwrócił uwagę, iż powód pominął w pozwie, że przepisy art.37 ust.3 i 4 stosuje się wyłącznie „odpowiednio”, co wynika wprost z art.48 ust.3 Układu. Odpowiednie stosowanie przepisu prawa nie nakazuje mechanicznego stosowania normy prawnej, ani nie zwalnia od obowiązku rozpatrzenia w jakim zakresie oraz w jaki sposób należy ją stosować w konkretnej sytuacji. Stosowanie „odpowiednie” oznacza niezbędną adaptację normy do zasadniczych celów i form danego postępowania, jak również pełne uwzględnienie charakteru i celu danego postępowania

(uchwała SN z 15.09.1995r. III CZP 110/95). Za istotny według pozwanego z punktu widzenia odpowiedniego stosowania przepisów art.37 ust. 3 i 4 Układu należy uznać Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej zawarty 8 czerwca 1998r. W tym czasie w pełni aktualna pozostawała uchwała SN z 31 maja 1989r. III PZP 52/88, zgodnie, z którą:" (...) warunek przejścia z urzędu państwowego na emeryturę lub rentę inwalidzką zostanie spełniony jedynie wówczas, gdy urzędnik państwowy przejdzie na emeryturę lub rentę inwalidzką na podstawie przepisów ustawy z dnia 14 grudnia 1982r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin. Podnieść pracy tym należy, że tego rodzaju sytuacje będą miały miejsce niezwykle rzadko wobec korzystniejszego wojskowego zaopatrzenia emerytalno-rentowego, a w interesie urzędnika państwowego nie będzie leżało po przejściu na pracowniczy system zaopatrzenia emerytalno-rentowego. Powyższe oznaczało, że odprawa emerytalna przysługiwała wyłącznie tym pracownikom-byłym żołnierzom, którzy nie osiągnęli 15 lat zawodowej służby wojskowej, nie nabyli uprawnień do emerytury wojskowej i w związku z tym kontynuowali swoją karierę zawodową na stanowiskach pracy w jednostkach organizacyjnych resortu obrony narodowej. Nie przysługiwała ona natomiast żołnierzom zawodowym, którzy legitymowali się ponad 15-letnim okresem zawodowej służby wojskowej uprawniającym ich do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie ustawy z dnia 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin.

Pozwany zaznaczył, że cele powyższej regulacji były dwojakie. Po pierwsze, miała ona zachęcać do pracy w komórkach i jednostkach organizacyjnych MON osoby posiadające doświadczenie wojskowe, a tym samym znające specyfikę służby w Siłach Zbrojnych RP. Po drugie, takie uregulowanie powyższej kwestii miało wspierać żołnierzy zwalnianych lub zwolnionych z zawodowej służby wojskowej w wieku aktywności zawodowej, przed osiągnięciem okresu 15 lat służby wojskowej w Wojsku Polskim, ułatwiając im adaptację społeczno-zawodową do warunków cywilnych i podjęcie zatrudnienia na cywilnym rynku pracy. W efekcie mając na uwadze, że odprawa emerytalna nie przysługiwała żołnierzom zawodowym uprawnionym do emerytury wojskowej – okres czynnej służby wojskowej był zaliczany jedynie tym pracownikom resortu obrony narodowej, którzy nie nabyli uprawnień do zaopatrzenia emerytalnego na podstawie ustawy z dnia 10 grudnia 1993r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin. Do grupy tej należeli głównie pracownicy, którzy odbyli zasadniczą służbę wojskową przez pracownicy – byli żołnierze

zawodowi, którzy pełnili zawodową służbę wojskową przez okres krótszy niż 15 lat. Z tych względów zdaniem pozwanego przepisy art.37 ust.3 i 4 Układu powinny być wykładane w dalszym ciągu jednolicie, odpowiednio tj. w ten sposób, że okres czynnej służby wojskowej powinien być doliczany wyłącznie tym pracownikom, którzy nie posiadają jednocześnie statusu emeryta wojskowego. Przyjęcie odmiennej wykładni będzie prowadziło do sytuacji, w których pracownik-emeryt wojskowy już po przepracowaniu jednego dnia roboczego będzie uprawniony do odprawy emerytalnej w pełnej wysokości, która pozostałym pracownikom resortu obrony narodowej będzie przysługiwała dopiero po 35 latach pracy. Pracownicy niebędący emerytami wojskowymi, aby otrzymać odprawę emerytalną są obowiązani do świadczenia pracy aż do 60 albo 65 roku życia.

Powołane przepisy są interpretowane w taki właśnie sposób od momentu ich ustanowienia jednolicie przez cały resort obrony narodowej. Powołany przez powoda wyrok SN z 9.12.2015r. IPK 1.15 ma charakter precedensowy i nie stanowi źródła prawa.

Sąd ustalił, co następuje:

W. S. (2) w okresie od 16 września 1976 r. do 31 marca 2005r. r. pełnił służbę wojskową w Wojsku Polskim. Wówczas wypłacono mu odprawę na mocy art. 84 ówczesnie 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.) oraz przyznano mu prawo do emerytury wojskowej.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: świadectwo służby wojskowej – k. 12 części A akt osobowych powoda; przesłuchanie powoda – k. 49)

W okresie od 2 maja 2005r. do 31 sierpnia 2022r. powód był zatrudniony u pozwanego i jego poprzednika prawnego. W Jednostce Wojskowej (...) od 2 maja 2005r. do 31 grudnia 2005r. na stanowisku samodzielnego referenta, w Dowództwie Pomorskiego Okręgu Wojskowego na stanowisku starszego dokumentalisty od 1 stycznia 2006., potem od 6 listopada 2007r. inspektora, od 7 grudnia 2009r. starszego referenta do dnia 31 grudnia 2011r i od 1 stycznia 2012r. przejęty na mocy art.23¹ kp do Inspektoratu Wsparcia SZ. Pismem z dnia 23 maja 2022r. powód wypowiedział umowę o pracę w związku z uzyskaniem uprawnień emerytalnych. Okres wypowiedzenia upłynął z dniem 31 sierpnia 2022r. (okoliczności bezsporne, ponadto dokumenty w aktach osobowych powoda, przesłuchanie powoda – k. 49-50)

Rozkazem nr 235 z dnia 31 sierpnia 2022r. Szefa Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych przyznano powodowi jednorazową odprawę pieniężną w wysokości dwumiesięcznego wynagrodzenia po co najmniej 15 latach pracy obliczoną według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy. Do okresu pracy uprawniającego do tej odprawy wliczono okresy zatrudnienia od dnia 2 maja 200r. do 31 grudnia 2005r. w Jednostce Wojskowej (...), od dnia 1 stycznia 200r. do dnia 31 grudnia 2011r. w Dowództwie Pomorskiego Okręgu Wojskowego, od dnia 1 stycznia 2012r. do dnia 31 sierpnia 2022r. w Inspektoracie Wsparcia Sił Zbrojnych to jest łącznie 17 lat 3 miesiące i 30 dni. Do okresu pracy nie wliczono okresu odbywania czynnej służby wojskowej od dnia 16 września 1976r. do dnia 31 marca 2005r. to jest łącznie 28 lat 6 miesięcy i 16 dni.

Dowód: Rozkaz nr 235 z dnia 31 sierpnia 2022r. Szefa Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych k.19 -20 akt sprawy

U pozwanego obowiązuje Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Wojskowych Jednostek Organizacyjnych Sfery Budżetowej z dnia 8 czerwca 1998 r. (dalej Układ). 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). 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. Podstawą wyliczonego w ten sposób wynagrodzenia powoda jest kwota 5951 zł. 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 – k. 14-18; przesłuchanie powoda – k. 49-50)

W dniu 15 września 2022 r. powód wystąpił do Szefa Inspektoratu Wsparcia Sił Zbrojnych o wypłacenie odprawy emerytalnej przysługującej w związku z zakończeniem pracy oraz osiągnięciem wieku emerytalnego w kwocie 23804zł. Powód wskazał, iż z chwilą zakończenia pracy odsłużył i przepracował w wojsku łącznie ponad 35 lat. Otrzymał natomiast odprawę w wysokości dwukrotnego wynagrodzenia. Żądana kwota stanowi różnicę między kwotą wypłaconą, a należną kwotą odprawy w wysokości sześciokrotności wynagrodzenia. W odpowiedzi pozwany poinformował, iż brak jest podstawy do wypłaty odprawy pieniężnej w wysokości żądanej przez powoda.

(okoliczności bezsporne, ponadto dowód: pismo powoda z dnia 15 września 2022 r. – k. 23; pismo pozwanego z dnia 26 września 2022 r. – k. 25)

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 w żądanej przez powoda sześciokrotności wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

Bezspornym pozostawało bowiem, iż powód rozwiązał łączący go z pozwanym Inspektoratem stosunek pracy na podstawie umowy o pracę, w związku z przejściem przezeń na emeryturę. Poza sporem pozostawał także fakt, iż powodowi przysługiwała odprawa emerytalna, ponieważ pracodawca wypłacił ją w wysokości dwukrotnego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy tj.11902 zł.

Sporna pozostawała wysokość należnej powodowi odprawy.

Zdaniem Sądu Powód miał ponad 35-letni staż pracy w rozumieniu art. 48 ust. 1 Układu, a kwota tej odprawy wynosiła 35706 zł.

Stosownie do art. 92¹ § 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. 92¹ 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. 92¹ § 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 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 (którą otrzymał już.), a z dniem 31 sierpnia 2022 r. rozwiązał z pozwanym pracodawcą stosunek pracy właśnie w związku z przejściem na emeryturę, 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.

Nieuzasadnione jest zdaniem Sądu niezaliczenie powodowi do okresu pracy okresu odbywania czynnej służby wojskowej polegającej na pełnieniu zawodowej służby wojskowej od dnia 16.09.1976r. do dnia 31.03.2005r. to jest łącznie 28 lat 6 miesięcy i 16 dni.

Strony łączy wspomniany wyżej Układ, którego postanowienia mają charakter semiimperatywny, co oznacza, że mogą regulować sytuację pracownika tylko bardziej korzystnie niż wynika to z powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy. Zgodnie z art. 9 § 2 kp postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych oraz regulaminów i statutów nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż przepisy kodeksu pracy oraz innych ustaw i aktów wykonawczych. Prawo do odprawy emerytalnej zostało w Układzie określone bardziej korzystnie niż wynika to z kodeksu pracy, a zatem powinno się stosować właśnie ten akt prawny. Także orzecznictwo potwierdza możliwość uregulowania w układzie zbiorowym prawa do świadczenia odprawy emerytalnej na warunkach korzystniejszych niż wynika to z ustawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2021r. sygn. Akt II PSKP 43/21).

W odniesieniu do ponadzakładowego układu zbiorowego, nie można przyjąć, że znajdzie w stosunku do niego zastosowanie zasada *lex superior derogat legi inferiori*, gdyż ustawa – nawet wprowadzona później nie może jednostronnie uchylać postanowień układu zbiorowego, w tym zakresie w jakim jego postanowienia są korzystniejsze dla pracownika.

Nie można również zgodzić się z argumentami pozwanego dotyczącymi „odpowiedniego stosowania art.37 ust.3 i 4 Układu. Pozwany nie wyjaśnił w swojej argumentacji dlaczego zapis o odpowiednim stosowaniu art.37 ust. 4 pkt 1 Układu nie mógłby być stosowany. Powołana argumentacja odnosząca się do nieobowiązującego stanu prawnego nie może wpłynąć na zakres stosowania układu zbiorowego, a w szczególności, gdy w treści przywołanego orzeczenia (III CZP 110/95) można wyczytać: „Brak zatem jest podstaw do stwierdzenia, że okres służby wojskowej, za który żołnierz otrzymał odprawę, został „skonsumowany” i nie mógł być wliczony do okresu pracy urzędnika państwowego, od którego zależy prawo i wysokość odprawy emerytalnej. Dlatego też urzędnik państwowy, legitymujący się 10 – letnią służbą wojskową, spełnia warunek – w zakresie stażu pracy-do nabycia jednorazowej odprawy emerytalnej już z chwilą podjęcia pracy w urzędzie państwowym.

Z tych przyczyn zasądono na rzecz powoda dochodzoną z tytułu odprawy emerytalnej różnicę między należną a wypłaconą 23804 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 września 2022 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 nieunormowanych 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).

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany Inspektorat przegrał, na zasadzie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 ust. 1 pkt 2 w zw z §2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych ($3660 \times 75\% = 2700$),

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 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 Katarzyna Błażejowska